

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Begriff und Zweck
3. Anspruchsgrundlagen
4. Formen von Anwesenheitsprämien
5. Rechtsprechungs-ABC
  - 5.1 Mindestlohnwirksamkeit

### Information

#### 1. Allgemeines

Der **Arbeitgeber** hat ein großes **Interesse** daran, seine Mitarbeiter im Betrieb zu haben. Die Bandbreite möglicher **Arbeitsausfälle** ist weit gefächert. Das geht von Arbeitsunfähigkeit, bezahlter oder unbezahlter Freistellung bis hin zu Streik, Verzug und unentschuldigtem Fehlen. Wer die Ausfallzeiten in seinem Betrieb/Unternehmen **reduzieren** möchte, sollte vielleicht einmal über sogenannte Anwesenheitsprämien nachdenken.

#### 2. Begriff und Zweck

Die **Definition des BAG** sieht Anwesenheitsprämie als "*Geldleistung*", "*mit deren Zusage dem Arbeitnehmer der Anreiz geboten wird, die Zahl seiner berechtigten oder unberechtigten Fehlzeiten im Bezugszeitraum möglichst gering zu halten*" (stellvertretend: BAG, 25.07.2001 - 10 AZR 502/00 ). Die Anwesenheitsprämie wird **zusätzlich zum regulären Lohn oder Gehalt** gezahlt. Sie ist steuer- und sozialversicherungsrechtlich **Arbeitsentgelt** ( § 14 SGB IV , s. zur Abgrenzung auch die Bestimmungen der ArEV ). Die Anwesenheitsprämie ist eine **Sondervergütung**. Sie knüpft nicht an eine Arbeitsleistung an. Sie belohnt eine möglichst lückenlose Präsenz.

Die **Produktivität eines Betriebes** leidet, wenn

- Betriebsabläufe gestört,
- Aufträge nicht fertig und
- Dienstleistungen nicht durchgeführt werden oder
- Arbeit einfach liegen bleibt.

Vor diesem Hintergrund macht es Sinn, dem Arbeitnehmer einen **zusätzlichen Vergütungsbestandteil** zu bieten. Er soll angeregt werden, unnötige **Fehlzeiten zu vermeiden**. Der Zweck einer Anwesenheitsprämie liegt also in einer **Motivationssteigerung** bei gleichzeitiger Senkung von Fehlzeiten durch finanzielle Anreize. Damit eine Anwesenheitsprämie diesen Zweck erfüllen kann, muss sie beim Eintritt von Fehlzeiten gekürzt werden dürfen.

#### 3. Anspruchsgrundlagen

Anwesenheitsprämien sind **gesetzlich nicht geregelt**. Anspruchsgrundlagen sind u.a.

- der **Individualarbeitsvertrag**
- eine **Einzelzusage** aus einem bestimmten Anlass
- eine **Gesamtzusage**
- eine **Betriebsvereinbarung**
- ein **Tarifvertrag** oder
- eine darauf zielende **betriebliche Übung**

Im Einzelfall können sich auch Ansprüche aus dem Grundsatz der **Gleichbehandlung**, dem **Diskriminierungsverbot** oder dem **Maßregelungsverbot** aus § 612a BGB ergeben.

### **Praxistipp:**

Wo es keine verbindlichen Regelungen außerhalb des Arbeitsvertrages gibt, ist es empfehlenswert, eine schriftliche Abmachung über Anwesenheitsprämien zu treffen. Diese Abmachung sollte detailliert die Voraussetzungen enthalten, unter denen die Anwesenheitsprämie gewährt wird und wieder gekürzt werden kann. Das bringt dem Arbeitgeber im Streitfall Pluspunkte.

## **4. Formen von Anwesenheitsprämien**

So erfinderisch wie das Leben sind auch die **Möglichkeiten**, Anwesenheitsprämien zu zahlen. Grundsätzlich unterscheidet man

- **laufende** und
- **einmalige Leistungen**.

Es gibt Anwesenheitsprämien als

- Gewinn- oder Umsatzbeteiligungen
- Prämien für besondere Anlässe (weil z.B. ein wichtiger Auftrag in einer bestimmten Zeit erledigt werden soll)
- Prämien zum laufenden Lohn oder Gehalt
- einmalige oder laufende Prämien.

Selbstverständlich können auch **andere Leistungen** zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt werden. Bei der Anwesenheitsprämie ist entscheidend, dass ihr Hauptzweck die **Sicherung der Anwesenheit** des Mitarbeiters ist. Nur so macht es Sinn, dass diese Prämie bei Fehlzeiten des Mitarbeiters wieder gekürzt oder gar völlig weggenommen werden kann. Je nach Ausgestaltung gibt es auch Prämien mit **Mischcharakter**, beispielsweise ein Weihnachtsgeld, das einmal an die Betriebszugehörigkeit anknüpft, trotzdem bei Fehlzeiten gekürzt werden kann.

## **5. Rechtsprechungs-ABC**

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zu allgemeinen Fragen in puncto Anwesenheitsprämie **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

### **5.1 Mindestlohnwirksamkeit**

Der vereinfachte Fall: In Arbeitgeber A's Betrieb galt ein Firmentarifvertrag mit folgender Regelung: "Jeder Arbeitnehmer erhält monatlich eine **Anwesenheitszulage** in Höhe von **15 % zusätzlich zum Tarifentgelt**. Pro Tag krankheitsbedingter Abwesenheit kann maximal ein Betrag von **25 % des durchschnittlichen tariflichen Tagesverdienstes** von dieser Prämie in Abzug gebracht werden (siehe Tabelle). 2. Die 15 %ige Anwesenheitsprämie wird bis zum 01.07.2015 zugunsten des Tariflohns in den jeweiligen Lohngruppen abgebaut, und zwar in folgenden Schritten, ..., zum 01.01.2015 auf 5 % ..." Mitarbeiter M meinte, A die Anwesenheitsprämie könne nicht als Mindestlohn zählen.

Schon der **Wortlaut und die Systematik** der hier zu beurteilenden tariflichen Regelung machen deutlich, dass die von ihr geregelte Anwesenheitsprämie in bestimmter prozentualer Höhe ausschließlich an die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden anknüpft - wird sie doch "zusätzlich zum Tarifentgelt" gezahlt. Dieses Tarifentgelt wird als Lohn pro Stunde angegeben. Im Ergebnis sind die geleisteten Arbeitsstunden der zugrunde zu legende **Zeitfaktor**. Der Tarifvertrag enthält keine Anhaltspunkte für eine Begrenzung der Prämienleistung auf die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit. Die zusätzlich zum Stundenlohn gezahlte Anwesenheitsprämie ist daher mindestlohnwirksam. "Von den im arbeitsvertraglichen **Austauschverhältnis** erbrachten Entgeltzahlungen des Arbeitgebers fehlt nur solchen Zahlungen die Erfüllungswirkung, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung (...) beruhen" (BAG, 06.12.2017 - 5 AZR 864/16) .