

Inhaltsübersicht

1. Krankheit
2. Weitere Fälle unverschuldeter Abwesenheit
3. Fälle verschuldeter Abwesenheit
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Krankengeld
 - 4.2 Krankheit
 - 4.3 Weihnachtsgeld

Information

Der Zweck von Anwesenheitsprämien ist die Sicherstellung des besetzten Arbeitsplatzes. Die Möglichkeiten, die zu einem Arbeitsausfall führen, sind schier unendlich. Das reicht von Arbeitsunfähigkeit bis Zuspätkommen. Es sind also genügend Ansatzpunkte da, Arbeitnehmern eine motivationsfördernde Prämie zu zahlen.

1. Krankheit

Der alte Streit, ob Anwesenheitsprämien überhaupt zulässig sind und gerade im Krankheitsfall eine Möglichkeit besteht, versprochene Leistungen zu kürzen oder zu streichen, ist spätestens seit Einführung des § 4a ins EFZG beigelegt. Das grundsätzliche Recht des Arbeitgebers, Anwesenheitsprämien zu versprechen und wieder einzuschränken oder wegzunehmen, wird von § 4a EFZG vorausgesetzt.

2. Weitere Fälle unverschuldeter Abwesenheit

Der neben der Arbeitsunfähigkeit wichtigste Tatbestand unverschuldeter Ausfallzeiten ist **Urlaub**. Ansprüche auf Urlaub stammen aus dem BUrlG, aus Tarifverträgen, dem Individualarbeitsvertrag und anderen möglichen Rechtsgrundlagen. Will man einen Mitarbeiter zwingen, durch Vereinbarung einer Anwesenheitsprämie auf seine Urlaubsansprüche zu verzichten, wäre das in höchstem Maße **ungerecht**. Arbeitgeber kämen hier mit dem **Maßregelungsverbot** aus § 612a BGB, zumindest aber mit dem Grundsatz von Treu und Glauben aus § 242 BGB in Konflikt. Daher: Die Realisierung berechtigter Urlaubsansprüche ist kein Grund für die Kürzung einer Anwesenheitsprämie. Das BUrlG enthält keine Regelung, die dem § 4a EFZG entspricht. Die Prämie gehört über § 11 BUrlG zum Urlaubsentgelt.

Bei Arbeitnehmerinnen ließe sich an eine Kürzung von Prämien für die Dauer der **Schutzfristen nach dem MuSchG** und die anschließende **Elternzeit** denken. Bei allen Arbeitnehmern käme eine Prämienkürzung **bei bezahlten oder unbezahlten Freistellungen** nach Gesetz und/oder Tarifverträgen in Betracht. Das Gleiche gilt für Zeiten von **Wehr- oder Zivildienst**.

Grundsätzlich muss beachtet werden:

- ohne individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarung ist eine Kürzung grundsätzlich ausgeschlossen
- laufend gezahlte Anwesenheitsprämien können je nach Sachverhalt zum fortzuzahlenden Entgelt gehören und sind damit nicht kürzungsfähig
- einmalig gezahlte Anwesenheitsprämien können nach den Umständen des Einzelfalls einfacher gekürzt werden
- für Zeiten, in denen der Arbeitgeber nicht zur Zahlung von Entgelt verpflichtet ist, ist die Zulässigkeit einer Kürzungsvereinbarung eher zu bejahen

Beispiel:

Arbeitnehmerin Ally Arntz ist Sachbearbeiterin bei der Fertilia Versicherung AG. Sie bringt am 15. Mai ihr erstes Kind zur Welt. Die Fertilia zahlt ihr für den Rest des Monats Mai bis einschließlich 10. Juli Mutterschaftsgeld. Danach geht Ally in die Elternzeit. Ihr Arbeitsvertrag enthält die Abmachung, dass Weihnachtsgeld für jeden vollen Monat gekürzt werden kann, in dem kein Entgelt gezahlt wird. Die Fertilia Versicherung zahlt Ally im November nur 7/12 des Weihnachtsgeldes. 5/12 hat sie für die Monate ohne Entgeltzahlung - August bis Dezember - gekürzt.

Die **Rechtmäßigkeit der Kürzung** für Krankheitszeiten einer schwangeren Arbeitnehmerin hat das BAG bestätigt (BAG, 27.07.1994 - 10 AZR 314/93 , zum Kürzungsverbot für die Zeit der Schutzfristen nach §§ 3 Abs. 2 , 6 Abs. 1 MuSchG : BAG, 25.11.1998 - 10 AZR 595/97). Generell will das BAG die Kürzungsfähigkeit einer tariflichen "Jahresleistung" wegen **Teilnahme an einem Arbeitskampf** zwar nicht ausschließen, bejaht aber die Unzulässigkeit einer Kürzung bei einem tarifvertraglich vereinbarten Maßregelungsverbot (BAG, 04.08.1987 - 1 AZR 488/86).

3. Fälle verschuldeter Abwesenheit

Natürlich hat ein Arbeitgeber Interesse daran, die Fehlzeiten in seinem Unternehmen - egal, worauf sie zurückzuführen sind - möglichst gering zu halten. Bei berechtigten Fehlzeiten kann er das nur eingeschränkt. Erfolgreicher ist er **bei verschuldeten Fehlzeiten**, das sind u.a.:

- Annahmeverzug des Arbeitnehmers
- Arbeitsverweigerung
- eigenmächtige Urlaubsnahme
- eigenmächtige Urlaubsverlängerung
- simulierte Arbeitsunfähigkeit
- unentschuldigtes Fehlen

Aber auch hier gilt: Ohne besondere **Vereinbarung** gibt es keine Kürzungsmöglichkeit für den Arbeitgeber. Er darf Leistungen - egal ob laufend oder einmalig gezahlte - nicht einfach so kürzen.

Beispiel:

Sabine Hardt-Leiner ist Personalleiterin bei der Heier & Feya GmbH. Die "ewigen Fehlzeiten" ihrer "Leute", wie sie die Mitarbeiter bezeichnet, sind ihr schon lange ein Dorn im Auge. Die Heier & Feya GmbH zahlt allen Mitarbeitern ein Weihnachtsgeld von 500,00 EUR. Dieses Weihnachtsgeld ist weder kollektiv- noch individualrechtlich vereinbart. Es wird aus einer betrieblichen Übung heraus gezahlt. Als wieder mehrere "Leute" ausfallen, beschließt Frau Hardt-Leiner, das Weihnachtsgeld bei diesen "Kandidaten" zu kürzen. Sie will für jeden Monat, in dem einer ihrer "Leute" krank ist, 1/12 des Weihnachtsgeldes streichen. Das geht nicht. Dafür gibt es keinen rechtlichen Ansatzpunkt.

Etwas anderes gilt für **laufende Leistungen**: Sagt beispielsweise eine betriebliche Vergütungsordnung, dass jeden Monat pro Tag Anwesenheit 10,00 EUR extra gezahlt werden, besteht ein Anspruch auf diese Anwesenheitsprämie nur für Tage, an denen ein Mitarbeiter tatsächlich anwesend oder der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist. Fehlt jemand unentschuldig oder entschuldig ohne Entgeltfortzahlung, ist er nicht anwesend und bekommt dafür selbstverständlich auch die 10,00 EUR Anwesenheitsprämie nicht.

4. Rechtsprechungs-ABC

Unter dieser Ziffer finden Sie einige der wichtigsten gerichtlichen **Entscheidungen** zum Thema Anwesenheitsprämie/Kürzungsmöglichkeiten der letzten Jahre in alphabetischer Reihenfolge **nach Stichwörtern geordnet**:

4.1 Krankengeld

Tarifverträge können vorsehen, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf eine Sonderzahlung für jeden vollen Monat im Kalenderjahr um 1/12 wächst, in dem der Arbeitnehmer gearbeitet hat. Ist ein Mitarbeiter nur

an einem Tag wegen der **Pflege eines erkrankten Kindes** verhindert und bezieht er für diesen Tag **Krankengeld** nach § 45 SGB V , reicht das nicht aus, ihm gleich 1/12 der Sonderzahlung für diesen Monat zu nehmen. Das wäre unter anderem ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot in § 612a BGB (BAG, 31.07.2002 - 10 AZR 578/01).

4.2 Krankheit

Zahlt der Arbeitgeber eine Anwesenheitsprämie für ein **Quartal** nur, wenn der Arbeitnehmer in diesem Zeitraum **keine krankheitsbedingte Fehlzeit** hat, enthält diese Zusage eine Kürzung der Sondervergütung nach § 4a EFZG . Das führt im Ergebnis dazu, dass der Mitarbeiter nur Anspruch auf eine **anteilige Anwesenheitsprämie** hat. Die gesetzliche Regelung will verhindern, dass bereits geringe krankheitsbedingte Fehlzeiten zu einem völligen Verlust der Prämie führen (BAG, 25.07.2001 - 10 AZR 502/00).

4.3 Weihnachtsgeld

Ein Weihnachtsgeld kann ohne tarifliche Verpflichtung **freiwillig** und ohne Rechtsanspruch für die Zukunft gewährt werden. Im Rahmen des § 4a EFZG ist es einem Arbeitgeber dabei erlaubt, Arbeitnehmer von der Zahlung auszunehmen, die im Bezugszeitraum **Fehlzeiten** aufweisen. Gerade diese Fehlzeiten sind ein sachlicher Grund für eine **Ungleichbehandlung** gegenüber Kollegen, die keine Fehlzeiten aufweisen (BAG, 07.08.2002 - 10 AZR 709/01).

Siehe auch

Anwesenheitsprämie - Allgemeines

Anwesenheitsprämie - Kürzungsgrundlagen

Anwesenheitsprämie - Mitbestimmung