

## Inhaltsübersicht

1. Kollektive Kürzungsgrundlagen
2. Individuelle Kürzungsgrundlagen
3. Gesetzliche Kürzungsgrundlage bei Krankheit
4. Zulässige Kürzungshöhe

### Information

Der **Sinn** einer Anwesenheitsprämie liegt darin, dass sie bei Fehlzeiten gekürzt werden darf. Die **Möglichkeit für diese Kürzung** muss sich der Arbeitgeber in der Regel selbst verschaffen. Das macht er am besten gleich mit dem **Arbeitsvertrag** oder mit einer entsprechenden Zusatzvereinbarung. Ohne **Kürzungsabsprache** und ausdrücklicher Regelung darf er Prämien oder andere Zulagen nicht einseitig kürzen oder wegnehmen. Es sei denn, es gibt eine darauf zielende Regelung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung.

### 1. Kollektive Kürzungsgrundlagen

Anwesenheitsprämien sind vorrangig eine Frage des individuellen Arbeitsvertrages. Es gibt aber auch **Tarifverträge**, die Anwesenheitsprämien regeln. Tun sie das, sollten sie auch die Voraussetzungen dafür festlegen, unter denen die Anwesenheitsprämie wieder weggenommen werden kann. Dazu gehören sowohl die **tatbestandlichen Voraussetzungen** - z.B. Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, unentschuldigtes Fehlen, Arbeitsversäumnis i.S. des § 616 BGB - als auch die anzuwendenden **Berechnungsmodelle**.

Soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, hat der **Betriebsrat** nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ein **Mitbestimmungsrecht** bei "*Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung*". Die Frage, ob überhaupt Anwesenheitsprämien eingeführt werden, hat der Betriebsrat nicht zu entscheiden. Er stimmt auch bei der **Höhe des Prämienvolumens** nicht mit. Er ist aber gefragt, wenn es um die Verteilung geht.

Die Mitbestimmung erfolgt regelmäßig im Rahmen einer **Betriebsvereinbarung**. Dabei ist allerdings § 77 Abs. 3 BetrVG zu beachten: "*Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn der Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt.*" Tarifverträge haben damit eindeutig Vorrang. Die **Tarifautonomie** steht über der **Betriebsautonomie**. Im Ergebnis ist es immer eine Frage des Einzelfalls, ob die Betriebspartner eine Vereinbarung über Anwesenheitsprämien und ihre Kürzung treffen können. Meistens sind Anwesenheitsprämien **außertarifliche Vergütungsbestandteile**.

### 2. Individuelle Kürzungsgrundlagen

Dort, wo **keine kollektiven Vorgaben** zu beachten sind, ist Platz für individuelle Abmachungen.

#### Praxistipp:

Die Instanzgerichte und das BAG legen arbeitsvertragliche Abmachungen immer häufiger auf den Prüfstein der §§ 307 ff. BGB. Die von § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB vorgegebenen Besonderheiten des Arbeitsrechts helfen nicht in jedem Fall, vertragliche Absprachen zu retten. Daher ist es enorm wichtig, in der Vereinbarung ganz konkret und für den Mitarbeiter nachvollziehbar die Tatbestände zu regeln, in denen die versprochene Anwesenheitsprämie wieder weggenommen oder gekürzt werden kann. Genauso wichtig ist eine überschaubare und eindeutige Vorgabe für die Berechnung der Kürzung.

Auch wenn eine Prämie im Arbeitsvertrag als "*Anwesenheitsprämie*" bezeichnet wird: Ohne **ausdrückliche und eindeutige Kürzungsvereinbarung** kann dieser Entgeltbestandteil nicht gekürzt oder auf null gesetzt werden.

### **Beispiel:**

Der Osnabrücker Kurierdienst OScargo GmbH beschäftigt eine Vielzahl von Fahrern. Vor den Weihnachtsfeiertagen ist bei ihm traditionell immer viel los. Und genauso traditionell werden seine Leute auch verstärkt krank. Der Geschäftsführer verspricht seinen Leuten deswegen mit den Worten "Wenn Ihr das bis Heiligabend durchzieht" vier Wochen vor dem 24. Dezember eine Prämie von 250 EUR. Fahrer Nick Olhaus wird nach dem ganzen Stress zwei Tage vor Heiligabend krank. Die OScargo meint, sie brauche Nick die 250 EUR nicht zu zahlen. Keine Chance. Nick hat einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Dazu gehört auch die Prämie. Hier fehlt ganz eindeutig eine Kürzungsabsprache.

Eine Kürzungsvereinbarung wirkt immer nur **in die Zukunft gerichtet**. Mit ihr können **keine alten Fehlzeiten** sanktioniert werden.

### **3. Gesetzliche Kürzungsgrundlage bei Krankheit**

Zu früheren Zeiten wurde in **Rechtsprechung und Literatur** mit unterschiedlichen Ansichten diskutiert, ob Anwesenheitsprämien **überhaupt zulässig** sind und Prämien bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit **überhaupt gekürzt** werden konnten. Seit Einführung des § 4a in das EFZG ist dieser Streit erledigt. § 4a Satz 1 EFZG sagt: "*Eine Vereinbarung über die Kürzung von Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt (Sondervergütungen), ist auch für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit zulässig.*"

Die Kürzung darf allerdings nach § 4a Satz 2 EFZG "*für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ein Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag fällt, nicht überschreiten.*"

### **Beispiel:**

Die OScargo GmbH aus dem vorausgehenden Beispiel möchte es nun richtig machen. Sie sagt, sie gewähre die 250 EUR als Anwesenheitsprämie, die sie für jeden Fehltag bis Heiligabend um 1/20 kürzen werde. 1/20 von 250 EUR sind 12,50 EUR. Ein Kurierfahrer der OScargo GmbH verdient Jahresdurchschnitt am Tag 65 EUR. Ein Viertel dieser 65 EUR sind 16,25 EUR. Der Kürzungsbetrag liegt unter den 16,25 EUR, die Vereinbarung ist also nicht zu beanstanden.

Die **Berechnung der Obergrenze** erfolgt in vier Schritten:

- zuerst wird das **Arbeitsentgelt** ermittelt, das der betreffende Mitarbeiter in einem Jahr verdient
- dann wird daraus der Betrag ermittelt, der im **Jahresdurchschnitt** auf einen Arbeitstag fällt
- darauf folgt die **Berechnung eines Viertels** des arbeitstäglichen Durchschnitts
- das schließlich mit dem kalendertäglichen **Kürzungsbetrag** verglichen wird

Was **ganz wichtig** ist: § 4a EFZG ist **keine Anspruchsgrundlage** für die Kürzung von Sondervergütungen. Hier schließt sich der Kreis zu den beiden ersten Gliederungspunkten: Ohne kollektiv- oder individualvertragliche **Vereinbarung** darf der Arbeitgeber Sondervergütungen, auch wenn er sie als "Anwesenheitsprämie" bezeichnet oder vereinbart hat, nicht kürzen. § 4a EFZG stellt eine **Verhältnismäßigkeitsgrenze** auf. Er ist **unabdingbar** ( § 12 EFZG ).

**Sondervergütungen** sind alle Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt zahlt. Für das laufende Arbeitsentgelt gilt § 4a EFZG nicht. Darüber dürfen also keine **Kürzungsvereinbarungen** getroffen werden. In seinem Geltungsbereich vertreibt § 4a EFZG übrigens auch die Regelung in § 612a BGB, das **Maßregelungsverbot**. § 4a EFZG schreibt im Wesentlichen in gesetzlicher Form fest, was das BAG schon immer an Voraussetzungen für die Kürzung von Sondervergütungen gefordert hatte (s. BAG, 15.02.1990 - 6 AZR 381/88 ).

#### 4. Zulässige Kürzungshöhe

Bei der **Kürzung wegen Arbeitsunfähigkeit** gibt § 4a EFZG die Grenze für die Kürzung vor. In anderen Fällen ist es meistens eine **Frage des Einzelfalls**, ob die vereinbarte Kürzungsmethode rechtlich zulässig ist. So kann es beispielsweise passieren, dass **bei kleinen Prämien** überhaupt keine Möglichkeit besteht, sie zu kürzen, weil sowohl die Prämie insgesamt als auch der Kürzungsbetrag für einzelne Fehltag so gering ist, dass es dem Arbeitnehmer völlig gleichgültig sein kann, ob er die Prämie gekürzt oder ungekürzt bekommt (z.B. 60 EUR Jahresprämie, die für jeden Fehltag um 1/60 gekürzt werden kann).

Die **Ermittlung der zulässigen Kürzungshöhe** erfolgt über einen **Interessenausgleich**:

- der **Arbeitgeber** hat ein größtmögliches Interesse daran, Fehlzeiten zu minimieren und die Mitarbeiter, die sein Betriebsergebnis durch vollständige Erfüllung ihrer Arbeitspflicht miterwirtschaften, zu belohnen
- der **Arbeitnehmer** hat ein größtmögliches Interesse daran, für seinen Arbeitseinsatz die vertraglich vereinbarte Vergütung ungekürzt zu bekommen.

**Ausschlaggebend** für den Interessenausgleich ist die **am Bezugszeitraum gemessene Kürzungsrate**. Ein Arbeitsjahr hat in der 5-Tage-Woche (Urlaub und Feiertage bereits abgezogen) durchschnittlich 220 Arbeitstage. Man könnte die Kürzungsmöglichkeit daher **von 1/1 bis 1/220 je Fehltag** vereinbaren. Dabei würde die Anwesenheitsprämie im ersten Fall gleich beim ersten Fehltag weg sein, im zweiten Fall würde es 220 Fehltag brauchen, um den Anspruch vollständig auszuschließen. Die erste Alternative wäre sicherlich eine unverhältnismäßige Sanktion. Bei der zweiten Alternative wäre der Verlust von 1/220 pro Fehltag kaum zu spüren.

Das BAG meint dazu: *"Unter Beachtung dessen, dass die Kürzungsrate auf der einen Seite nicht Sanktion sein darf, auf der anderen Seite geeignetes Mittel sein soll, den Interessen des Arbeitgebers am ungestörten Arbeitsablauf und an der Auszahlung einer Belohnung gerecht werden zu wollen, hält der Senat eine Kürzungsrate von 1/60 im Regelfall für angemessen. Die Zahl 60 führt bei einer Fünf-Tage-Woche zunächst zu dem Ergebnis, dass eine in Aussicht gestellte Gratifikation mit Anwesenheitsprämielementen wegen Krankheit erst dann auf Null gekürzt werden kann, wenn der Arbeitnehmer deswegen 12 Wochen gefehlt hat ( BAG, 15.02.1990 - 6 AZR 381/88 mit Hinweis auf die §§ 242 u. 315 BGB )."*

#### **Praxistipp:**

Die weitere Rechtsprechung bleibt abzuwarten. Obwohl § 4a EFZG nur bei der Kürzung von Anwesenheitsprämien im Krankheitsfall anzuwenden ist, empfiehlt es sich, diesen Maßstab auch bei anderen Fehlzeit-Tatbeständen anzusetzen. Damit wäre man, sozusagen, auf der sicheren Seite.

Was zum Abschluss noch wichtig ist: Eine Kürzungsvereinbarung umfasst nur die **Fehlzeiten**, die **nach der Abschluss der Vereinbarung** auftreten. Für die Vergangenheit kann die Vereinbarung einer Abwesenheitsprämie nämlich ihren Zweck nicht mehr erfüllen.

#### **Siehe auch**

Anwesenheitsprämie - Allgemeines

Anwesenheitsprämie - Kürzungsmöglichkeiten

Anwesenheitsprämie - Mitbestimmung