



---

## Sachstand

---

**Zulässigkeit von Kürzungen einer Sondervergütung aufgrund  
krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nach § 4a EFZG**  
Anwesenheitsprämien

**Zulässigkeit von Kürzungen einer Sondervergütung aufgrund  
krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nach § 4a EFZG**  
Anwesenheitsprämien

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 029/20  
Abschluss der Arbeit: 9. April 2020  
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

---

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Rechtliche Regelung des § 4a EFZG</b>	<b>4</b>
2.1.	Rechtsnatur des § 4a Satz 1 EFZG	4
2.2.	Kürzungsvoraussetzungen des § 4a EFZG im Einzelnen	4
2.2.1.	Sondervergütung	4
2.2.1.1.	Abgrenzung zum laufenden Arbeitsentgelt	5
2.2.1.2.	Anwesenheitsprämie	5
2.2.2.	Kürzungsvereinbarung	6
2.2.3.	Krankheit	7
2.2.4.	Kürzungsumfang	7
<b>3.</b>	<b>Entstehungsgeschichte des § 4a EFZG</b>	<b>7</b>
3.1.	Gesetzesbegründung	8
3.2.	Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, auf die die Gesetzesbegründung verweist	9

## 1. Einleitung

Im folgenden Sachstand soll in einem kurzen Überblick zunächst auf die rechtliche Regelung des § 4a Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) insbesondere mit Blick auf Anwesenheitsprämien eingegangen werden. Ferner soll die Entstehungsgeschichte im Hinblick auf die Vereinbarkeit der Regelung mit dem Sinn und Zweck des Entgeltfortzahlungsgesetzes näher beleuchtet werden.

## 2. Rechtliche Regelung des § 4a EFZG

Nach § 4a Satz 1 EFZG ist eine Vereinbarung über die Kürzung von Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt (Sondervergütungen), auch für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit zulässig, wenn die Kürzung innerhalb des gesetzlichen Rahmens erfolgt. Die Kürzung darf nach § 4a Satz 2 EFZG für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ein Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, nicht überschreiten.

### 2.1. Rechtsnatur des § 4a Satz 1 EFZG

§ 4a Satz 1 EFZG stellt selbst keine Rechtsgrundlage für die Kürzung von Sondervergütungen dar. Durch die Gesetzesregelung wird lediglich die grundsätzliche gesetzliche Zulässigkeit von Vereinbarungen zur Kürzung einer Sondervergütung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit klargestellt, sofern die Verhältnismäßigkeitsgrenze des § 4a Satz 2 EFZG eingehalten wird.<sup>1</sup> Daher kann sich der Arbeitgeber, will er wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten eine Sondervergütung kürzen, nicht auf § 4a EFZG berufen. Die Regelung gibt ihm kein Recht, einseitig Kürzungen vorzunehmen.<sup>2</sup>

### 2.2. Kürzungsvoraussetzungen des § 4a EFZG im Einzelnen

#### 2.2.1. Sondervergütung

§ 4a Satz 1 EFZG erlaubt ausschließlich Vereinbarungen zur Kürzung von Sondervergütungen.<sup>3</sup> Nach der Legaldefinition in § 4a Satz 1 EFZG sind Sondervergütungen Leistungen, die der

---

1 Reinhard in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 20. Auflage 2020, EFZG, § 4a, Rn. 2; Spengler in: Däubler/Hjort/Wolmerath, Arbeitsrecht, 4. Auflage 2017, Rn. 1.

2 Ricken in: Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, BeckOK Arbeitsrecht, 54. Edition, Stand: 1. Dezember 2019, EFZG, § 4a, Rn. 7.

3 Reinhard in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 20. Auflage 2020, EFZG, § 4a, Rn. 5.

Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt. Das laufende Arbeitsentgelt unterliegt dem unabdingbaren Schutz des § 3 EFZG und ist einer Kürzungsvereinbarung nicht zugänglich.<sup>4</sup>

#### 2.2.1.1. Abgrenzung zum laufenden Arbeitsentgelt

Die Definition des Begriffs Sondervergütung lässt offen, wann eine Zahlung als „zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt“ anzusehen ist.<sup>5</sup> Mit der gesetzlichen Definition ist lediglich klargestellt, dass das laufende Arbeitsentgelt, das heißt, die versprochene Vergütung für bestimmte Zeitabschnitte oder die Vergütung für eine bestimmte Leistung innerhalb einer genau bestimmten Zeit von § 4a EFZG nicht berührt ist.<sup>6</sup> Mithin ist der Begriff der „Sondervergütung“ gegenüber dem „laufenden Arbeitsentgelt“ abzugrenzen. Insofern kommt es hier auf den Zweck der Leistung an. Von einer Sondervergütung nach § 4a EFZG wird man daher bei allen zusätzlichen Leistungen ausgehen können, die sich nicht als ein Äquivalent zur eigentlichen Arbeitsleistung darstellen.

Eine Abgrenzung kann nicht allein anhand der Regelmäßigkeit der Zahlung vorgenommen werden.<sup>7</sup> So hat das Bundesarbeitsgericht auch bei einer regelmäßig quartalsweise erfolgenden Zahlung eine Sondervergütung angenommen.<sup>8</sup> Entscheidend ist vielmehr - wie bereits dargestellt - der Zweck der Leistung.<sup>9</sup> Sie ist dann kein laufendes Arbeitsentgelt im Sinne des § 4a EFZG, wenn mit ihr keine Arbeitsleistung entlohnt wird.<sup>10</sup>

#### 2.2.1.2. Anwesenheitsprämie

Unter den gesetzlichen Begriff der Sondervergütungen fallen grundsätzlich auch Anwesenheitsprämien.<sup>11</sup> Der Begriff der „Anwesenheitsprämie“ ist nicht im Gesetz definiert. Das Bundesarbeitsgericht versteht darunter Geldleistungen, mit deren Zusage Arbeitnehmern der Anreiz geboten wird, die Zahl ihrer berechtigten oder unberechtigten Fehltag im Bezugszeitraum möglichst

---

4 Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 25. Juli 2001 -10 AZR 502/00 -, Rn. 17 (zitiert nach juris).

5 Reinhard in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 20. Auflage 2020, EFZG, § 4a, Rn. 5.

6 BAG, Urteil vom 25. Juli 2001 -10 AZR 502/00 -, Rn. 14 (zitiert nach juris); Reinhard in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 20. Auflage 2020, EFZG, § 4a, Rn. 5.

7 Spengler in: Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, 4. Auflage 2017, EFZG, § 4a, Rn. 9.

8 BAG, Urteil vom 25. Juli 2001 - 10 AZR 502/00 -.

9 Linck in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 18. Auflage 2019, § 79 Anwesenheitsprämie, Rn. 5; Kiss-Nauenheim, Loskamp, Musshoff, Viethen in: Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht, 12. Auflage 2018, Kapitel 2, Rn. 189.

10 Reinhard in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 20. Auflage 2020, EFZG, § 4a, Rn. 8.

11 BAG, Urteil vom 25. Juli 2001 - 10 AZR 502/00 -, Rn. 15 (zitiert nach juris).

gering zu halten.<sup>12</sup> Eine derartige Leistung ist nicht an bestimmte Zahlungsmodalitäten gebunden, sondern kann als Prämie für jeden einzelnen Tag, an dem der Arbeitnehmer seine Arbeit aufnimmt, gezahlt werden, als Einmalleistung zu einem bestimmten Zeitpunkt oder auch quartalsweise bezogen auf den davor liegenden Dreimonatszeitraum.<sup>13</sup> Diese Prämien werden nicht als Gegenleistung für Arbeitsleistungen erbracht, sondern als weitergehende zusätzliche Leistung.<sup>14</sup> Werden Anwesenheitsprämien im Rhythmus des laufenden Arbeitsentgelts geleistet, muss jedoch, so das Bundesarbeitsgericht, durch Auslegung ermittelt werden, ob es sich um laufendes Arbeitsentgelt handelt oder um eine Sondervergütung. Dabei könne die Zahlungsweise für die Einordnung als laufendes und damit nicht kürzbares Entgelt sprechen.<sup>15</sup>

### 2.2.2. Kürzungsvereinbarung

Weitere Voraussetzung für die Zulässigkeit einer Kürzung von Sondervergütungen aufgrund krankheitsbedingter Fehlzeiten ist eine entsprechende Kürzungsvereinbarung. § 4a EFZG stellt, wie bereits ausgeführt, keine eigene Rechtsgrundlage für eine Kürzung dar. Sie gibt dem Arbeitgeber nicht das Recht, einseitige Kürzungen vorzunehmen. Vielmehr bedarf es einer Kürzungsvereinbarung. Vereinbarungen in diesem Sinne können sowohl einzelvertragliche Vereinbarungen der Arbeitsvertragsparteien, Gesamtzusagen, betriebliche Übungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sein.<sup>16</sup>

Bei Anwesenheitsprämien kann die entsprechende Kürzungsvereinbarung auf verschiedene Weisen vereinbart werden. So gibt es Regelungen, nach denen die Prämien gekürzt werden, wenn der Arbeitnehmer im Abrechnungszeitraum krankheitsbedingte Fehlzeiten hat.<sup>17</sup> Es kann aber auch vereinbart werden, dass die Anwesenheit Voraussetzung für das Entstehen des Anspruchs auf die Prämie ist.<sup>18</sup> Für die rechtliche Bewertung ist es unerheblich, ob rechtstechnisch die Kürzung einer Sondervergütung oder eine Anspruchsvoraussetzung geregelt wird, die zu demselben Ergebnis wie eine Kürzungsvereinbarung führt. Eine Kürzung im Sinne des § 4a EFZG liegt mithin

---

12 BAG, Urteil vom 25. Juli 2001 - 10 AZR 502/00 -, Rn. 15 (zitiert nach juris); BAG, Urteil vom 21. Januar 2009 - 10 AZR 216/08 -, Rn. 36.

13 BAG, Urteil vom 25. Juli 2001 - 10 AZR 502/00 -, Rn. 15 (zitiert nach juris); BAG, Urteil vom 21. Januar 2009 - 10 AZR 216/08 -, Rn. 36.

14 Linck in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 18. Auflage 2019, § 79 Anwesenheitsprämie, Rn. 1.

15 BAG, Urteil vom 21. Januar 2009 - 10 AZR 216/08 -, Rn. 36; zur Frage der Mindestlohnwirksamkeit von Anwesenheitsprämien auf den gesetzlichen Mindestlohn, vgl. BAG, Urteil vom 11. Oktober 2017 - 5 AZR 621/16 -.

16 Linck in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 18. Auflage, § 79 Anwesenheitsprämie, Rn. 4.

17 Müller-Glöge in: Münchener Kommentar zum BGB, 8. Auflage 2020, EFZG, § 4a, Rn. 11.

18 BAG, Urteil vom 25. Juli 2001 - 10 AZR 502/00 -, Rn. 19 (zitiert nach juris).

auch dann vor, wenn die Anspruchsvoraussetzungen so formuliert werden, dass dasselbe Ergebnis wie bei einer deutlich als solche benannten Kürzungsvereinbarung erzielt wird.<sup>19</sup> Dem Arbeitnehmer steht in beiden Fällen bei krankheitsbedingten Fehlzeiten nur ein im Rahmen der vertraglichen oder gesetzlichen Kürzungsmöglichkeiten entsprechender anteiliger Anspruch auf die Anwesenheitsprämie zu.<sup>20</sup>

### 2.2.3. Krankheit

§ 4a EFZG regelt nur den Fall der Zulässigkeit einer Kürzung von Sondervergütungen aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit. Wegen der Verweisung in § 9 EFZG kommt eine Kürzung auch bei Vorsorge- und Rehabilitationsmaßnahmen in Betracht.<sup>21</sup> Andere Fälle, in denen eine Sondervergütung gekürzt werden kann, werden von § 4a EFZG nicht erfasst.<sup>22</sup>

### 2.2.4. Kürzungsumfang

§ 4a Satz 2 EFZG bestimmt den Rahmen, in welchem die Kürzung einer Sondervergütung zulässig ist. Die Kürzung darf, wie bereits ausgeführt, für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit ein Viertel des Entgelts, das der Arbeitnehmer pro Arbeitstag verdient, nicht überschreiten. Eine Vereinbarung von Regelungen, die zu niedrigeren Kürzungsraten führt, ist möglich.<sup>23</sup>

## 3. Entstehungsgeschichte des § 4a EFZG

§ 4a EFZG stellt klar, dass - unter Beachtung der in § 4a Satz 2 EFZG geregelten Grenzen - Kürzungen von Sondervergütungen für Zeiten krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit vereinbart werden können.

Die Vorschrift wurde durch das Arbeitsrechtliche Gesetz zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung (Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz) vom 25. September 1996<sup>24</sup> mit

---

19 BAG, Urteil vom 25. Juli 2001 - 10 AZR 502/00 -, Rn. 17 (zitiert nach juris); Müller-Glöge in: Münchener Kommentar zum BGB, 8. Auflage 2020, EFZG, § 4a Rn. 11.

20 Linck in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 18. Auflage 2019, § 79 Anwesenheitsprämie, Rn. 7.

21 Müller-Glöge in: Münchener Kommentar zum BGB, 8. Auflage 2020, EFZG, § 4a, Rn. 12.

22 Sievers in: Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 1. Auflage 2016, EFZG, § 4a, Rn. 23; Reinhard in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 20. Auflage 2020, EFZG, § 4a, Rn. 9.

23 Müller-Glöge, Münchener Kommentar zum BGB, 8. Auflage 2020, EFZG, § 4a, Rn. 13.

24 Arbeitsrechtliches Gesetz zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung (Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz) vom 25. September 1996 (BGBl. I 1996, S. 1476).

---

Wirkung vom 1. Oktober 1996 in das Entgeltfortzahlungsgesetz aufgenommen (damals als § 4b EFZG<sup>25</sup>).

### 3.1. Gesetzesbegründung

Laut der Gesetzesbegründung soll mit § 4a EFZG gesetzlich klargestellt werden, dass auch krankheitsbedingte Fehlzeiten bei der Bemessung der Höhe von Sondervergütungen berücksichtigt werden können.<sup>26</sup> So heißt es in der Gesetzesbegründung:

„Durch eine weitere Ergänzung des Entgeltfortzahlungsgesetzes wird eine eindeutige Grundlage für Vereinbarungen - auch, soweit sie ihre Rechtsgrundlage in einer betrieblichen Übung oder Gesamtzusage haben - geschaffen, nach denen eine zu zahlende Sondervergütung auch aufgrund krankheitsbedingter Fehlzeiten gekürzt werden kann. Eine gesetzliche Regelung über die Kürzung von Sondervergütungen für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit gibt es bisher nicht. Die Rechtsprechung hat diese Frage im Laufe der Jahre unterschiedlich beurteilt.“<sup>27</sup>

Weiter ist in der Gesetzesbegründung ausgeführt:

„Die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Kürzung von Sonderzahlungen wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten hat sich im Laufe der Jahre mehrfach geändert; die Zulässigkeit einer solchen Kürzung ist zuletzt stets bejaht worden. Durch die neue Vorschrift des § 4a wird nunmehr eine rechtssichere Grundlage für Bestimmungen in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und einzelvertraglichen Vereinbarungen geschaffen, nach der eine zu zahlende Sondervergütung aufgrund krankheitsbedingter Fehlzeiten gekürzt werden kann. Die bisherige Rechtslage zur Kürzung von Sondervergütungen aus anderen als aus krankheitsbedingten Gründen bleibt durch die Neuregelung unberührt. Die Kürzung einer Sondervergütung ist nach Satz 2 jedoch nicht in uneingeschränkter Höhe zulässig. Vielmehr darf der Arbeitgeber für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit die Sondervergütung um höchstens ein Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, kürzen. Damit soll verhindert werden,

---

25 In dem Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und F.D.P., Entwurf eines arbeitsrechtlichen Gesetzes zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung (Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz) vom 10. Mai 1996, Bundestagsdrucksache 13/4612 sollte die Regelung zunächst als § 4a EFZG eingeführt werden. Im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens wurde daraus § 4b EFZG, da ein neuer § 4a EFZG eingefügt wurde.

26 Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und F.D.P., Entwurf eines arbeitsrechtlichen Gesetzes zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung (Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz) vom 10. Mai 1996, Bundestagsdrucksache 13/4612, S. 2.

27 Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und F.D.P., Entwurf eines arbeitsrechtlichen Gesetzes zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung (Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz) vom 10. Mai 1996, Bundestagsdrucksache 13/4612, S. 11.



daß bereits geringe krankheitsbedingte Fehlzeiten zu einer unangemessenen hohen Kürzung oder sogar zum Wegfall der gesamten Sondervergütung führen.“<sup>28</sup>

### 3.2. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, auf die die Gesetzesbegründung verweist

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, auf die die Gesetzesbegründung Bezug nimmt, hatte die Frage der Zulässigkeit der Kürzung von Sondervergütungen bei Krankheit im Laufe der Jahre nicht einheitlich beantwortet.<sup>29</sup>

So billigte der 2. Senat des Bundesarbeitsgerichts in einem Urteil aus dem Jahr 1963 eine vertragliche Regelung, wonach eine wöchentlich gewährte Anwesenheits- und Pünktlichkeitsprämie von 11 DM bei Abwesenheit einschließlich Krankheit oder bei Unpünktlichkeit entfallen sollte.<sup>30</sup> Das Gericht sah den mit der Prämienregelung verfolgten Zweck des Arbeitgebers, eine Minderung der Fehlzeiten herbeizuführen, nicht als bedenklich an, auch wenn damit unverschuldet kranke Mitarbeiter im Ergebnis - wenn auch nicht durch Belastung mit einem Nachteil, so doch durch Versagen eines Vorteils - wirtschaftlich schlechter gestellt würden als gesunde arbeitende Arbeitnehmer.<sup>31</sup>

Der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts hielt in einem Urteil aus dem Jahre 1964 eine vertragliche Regelung für zulässig, nach der durch Krankheit bedingte Betriebsabwesenheitszeiten zur Kürzung einer freiwillig geleisteten Weihnachtsgratifikation berechtigten.<sup>32</sup> Hinsichtlich der Wirksamkeit einer solchen Vereinbarung bestünden in aller Regel keine rechtlichen Bedenken. Dies rechtfertige sich bereits daraus, dass dem Arbeitgeber, der eine freiwillige Leistung erbringen wolle, grundsätzlich keine Schranken gezogen werden dürften.<sup>33</sup> In einer anderen Entscheidung aus dem Jahre 1967 wies der 1. Senat aber auf die Möglichkeit hin, dass die rechtlich zulässige Vertragsgestaltung zu sozialpolitisch unerwünschten Ergebnissen führen könne; hier zur Gefahr einer Verzögerung in der Behandlung dringend behandlungsbedürftiger Krankheiten. Es könne nicht ohne Weiteres ausgeschlossen werden, dass ein Arbeitnehmer, ohne dabei im eigentlichen

---

28 Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und F.D.P., Entwurf eines arbeitsrechtlichen Gesetzes zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung (Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz) vom 10. Mai 1996, Bundestagsdrucksache 13/4612, S. 16.

29 Zur Entwicklung der Rechtsprechung vgl. BAG, Urteil vom 15. Februar 1990 - 6 AZR 381/88 -, Rn. 19 ff.; Mengel in: Hümmerich/Reufels, Gestaltung von Arbeitsverträgen, 4. Auflage 2019, § 1 Arbeitsverträge, Rn. 770 ff.

30 BAG, Urteil vom 21. Januar 1963 - 2 AZR 373/62 -; vgl. BAG, Urteil vom 15. Februar 1990 - 6 AZR 381/88, Rn. 20.

31 BAG, Urteil vom 21. Januar 1963 - 2 AZR 373/62 -, Rn. 21 (zitiert nach juris).

32 BAG, Urteil vom 15. Mai 1964 - 1 AZR 432/63 -.

33 BAG, Urteil vom 15. Mai 1964 - 1 AZR 432/62 -, Rn. 15 (zitiert nach juris).

Sinne unvernünftig zu handeln, sich durch die Höhe der Beträge, deren er verlustig gehen würde, davon abhalten lasse, sich krank zu melden, obwohl ein berechtigter Grund hierzu vorliege.<sup>34</sup>

In einer Entscheidung des 3. Senats des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 1971 zählte das Gericht die laufend gezahlte Anwesenheitsprämie zum Arbeitsentgelt im Sinne des Mutterschutzgesetzes.<sup>35</sup> Gleichwohl blieb der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts hinsichtlich einer einmalig gezahlten Anwesenheitsprämie bei seiner bisherigen Rechtsprechung, wonach die Jahresprämie nicht zum „fortzuzahlenden Arbeitsentgelt“ im Sinne des damaligen § 2 Lohnfortzahlungsgesetz gehöre.<sup>36</sup> Eine prämienschädliche Berücksichtigung von krankheitsbedingten Fehlzeiten verstoße insbesondere nicht gegen den Sinn und Zweck des Lohnfortzahlungsgesetzes. Dieses solle die wirtschaftliche Sicherstellung des unverschuldet erkrankten Arbeitnehmers gewährleisten. Dies sei aber erreicht, wenn dem Erkrankten dasjenige Entgelt fortgezahlt werde, das er auch im Fall erbrachter Arbeitsleistungen gerade in der Krankheitszeit für die in dieser Zeit erbrachten Arbeitsleistungen erhalten hätte.<sup>37</sup> Nur die vom 3. Senat des Bundesarbeitsgerichts für das Mutterschutzrecht eingeleitete Rechtsprechung zur Unwirksamkeit laufend gezahlter Anwesenheitsprämien im Lohnfortzahlungsgesetz übernahm der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts und qualifizierte die Prämie als fortzuzahlendes Entgelt im Sinne des Lohnfortzahlungsgesetzes, ließ aber offen, ob er seine Auffassung zur einmalig gezahlten Prämie aufrechterhalten werde.<sup>38</sup>

Mit Urteil vom 19. Mai 1982 gab der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts seine differenzierende Rechtsprechung zur Zulässigkeit laufender und einmalig zu zahlender Anwesenheitsprämien auf.<sup>39</sup> Er entschied, dass jährlich gezahlte Anwesenheitsprämien wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten nicht gekürzt werden dürften. Entgegenstehende Vereinbarungen seien nichtig. Solche Anwesenheitsprämien seien kein „fortzuzahlendes Arbeitsentgelt“ im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 1 des damaligen Lohnfortzahlungsgesetzes. Die Nichtigkeit dieser Vereinbarung beruhe vielmehr darauf, dass durch sie zwingende, dem Schutz der Arbeitnehmer dienende Normen umgangen würden.<sup>40</sup> Zweck der Lohnfortzahlungsregelungen sei es, den erkrankten Arbeitnehmer wirtschaftlich so zu stellen wie den gesunden Arbeitnehmer, der im fraglichen Zeitraum tatsächlich gearbeitet habe. Dieser Schutzzweck des Lohnfortzahlungsgesetzes würde unterlaufen, wenn der erkrankte Arbeitnehmer am Jahresende doch eine Einbuße von Arbeitsentgelt hätte. Er wäre dann

---

34 BAG, Beschluss vom 14. Februar 1967 - 1 ABR 7/66 -, Rn. 59 (zitiert nach juris); vgl. BAG, Urteil vom 15. Februar 1990 - 6 AZR 381/88 -, Rn. 21 (zitiert nach juris).

35 BAG, Urteil vom 29. Januar 1971 - 3 AZR 97/69 -.

36 BAG, Urteil vom 9. November 1972 - 5 AZR 144/72 -.

37 BAG, Urteil vom 9. November 1972 - 5 AZR 144/72 -, Rn. 34 (zitiert nach juris).

38 Vgl. dazu BAG, Urteil vom 15. Februar 1990 - 6 AZR 381/88 -, Rn. 22 (zitiert nach juris); vgl. BAG, Urteil vom 9. November 1972 - 5 AZR 144/72 -, Rn. 18 (zitiert nach juris); BAG, Urteil vom 11. Februar 1976 - 5 AZR 615/74 -, Rn. 21; BAG, Urteil vom 4. Oktober 1978 - 5 AZR 886/77 -, Rn. 19 (zitiert nach juris).

39 BAG, Urteil vom 15. Februar 1990 - 6 AZR 381/88 -, Rn. 23 (zitiert nach juris); BAG, Urteil vom 19. Mai 1982 - 5 AZR 466/80 -.

40 BAG, Urteil vom 19. Mai 1982 - 5 AZR 466/80 -, Rn. 18 f. (zitiert nach juris).

tatsächlich nicht so gestellt wie er stünde, wenn er gesund gewesen wäre. Vereinbarungen, nach denen die Prämie gekürzt werden dürfe, unterliefern daher den Zweck der sozialen Schutzgesetze.<sup>41</sup> Ferner gehe von Anwesenheitsprämien der dem Gericht vorliegenden Art ein unzulässiger Anreiz aus. Auch dem wirklich kranken Arbeitnehmer werde dadurch, dass ihm eine Anwesenheitsprämie in Aussicht gestellt werde, nahegelegt, auf seine Krankheit keine Rücksicht zu nehmen, sondern zu arbeiten, um finanzielle Einbußen zu vermeiden. Solche Anreize solle es aber nach dem Sinne und Zweck der Lohnfortzahlungsbestimmungen gerade nicht geben.<sup>42</sup> Das Interesse des Arbeitgebers daran, Missbräuchen bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall entgegenzutreten zu können, könne Vertragsgestaltungen der zu entscheidenden Art nicht rechtfertigen.<sup>43</sup>

Der zwischenzeitlich für Sonderleistungen allein zuständige 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts gab diese Rechtsprechung auf und entschied in einem Urteil vom 15. Februar 1990<sup>44</sup>, dass - wie bereits nach der früheren Rechtsprechung des 5. Senats des Bundesarbeitsgerichts - vertragliche Regelungen, die den Bezug einer Jahressonderzahlung unter anderem von ständiger Anwesenheit am Arbeitsplatz abhängig machen, nicht richtig sind. Sie würden weder gegen einzelne Bestimmungen des Lohn- und Gehaltsfortzahlungsrechts noch gegen seinen Schutzzweck verstoßen.<sup>45</sup>

Das Gericht führte insbesondere aus, dass, anders als der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts dies annahm, die Lohn- und Gehaltsfortzahlungsbestimmungen des Arbeitsrechts kein Prinzip der Erhaltung des allgemeinen, nach einem Jahresabzugszeitraum bemessenen Lebensstandards enthalte. Ihnen liege vielmehr ein Lohnausfallprinzip zugrunde, wonach durch Leistungen des Arbeitgebers sichergestellt werde, dass der Arbeitnehmer die regelmäßige Vergütung erhält, die er bekommen hätte, wenn er gearbeitet hätte. Dies sei aber auf sechs Wochen begrenzt; danach müsse der Arbeitnehmer sich mit weitaus geringeren Bezügen aus der Krankenversicherung begnügen. Diese zeitlich beschränkte Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer so zu stellen, als hätte er gearbeitet, habe zum einen die Konsequenz, dass der Arbeitgeber Fehlzeiten über sechs Wochen hinaus bei der Gratifikation berücksichtigen dürfe. Sie zeige zum anderen, dass durch das Gesetz lediglich der regelmäßige laufende Verdienst gesichert werde und nicht die außerhalb des Sechs-Wochen-Zeitraums entstehenden und fälligen Einmalleistungen. Diese könnten gar nicht ausfallen. Würden sie wegen Fehlzeiten am Jahresende anteilig gekürzt, werde der Lebensstandard im Lohnausfallzeitraum nicht beeinträchtigt.<sup>46</sup>

Im Übrigen stehe die Annahme eines allgemeinen Lebensstandardprinzips zur Sicherung der einmal im Jahr gewährten freiwilligen Sonderzuwendung im Widerspruch zu der Auffassung, Jahressonderzahlungen gehörten nicht zum Entgelt im Sinne der einzelnen Lohnfortzahlungsbestim-

---

41 BAG, Urteil vom 19. Mai 1982 - 5 AZR 466/80 -, Rn. 29 f. (zitiert nach juris).

42 BAG, Urteil vom 19. Mai 1982 - 5 AZR 466/80 -, Rn. 32 f. (zitiert nach juris).

43 BAG, Urteil vom 19. Mai 1982 - 5 AZR 466/80 -, Rn. 36 (zitiert nach juris).

44 BAG, Urteil vom 15. Februar 1990 - 6 AZR 381/88 -.

45 BAG, Urteil vom 15. Februar 1990 - 6 AZR 381/88 -, Rn. 25 (zit. nach juris).

46 BAG, Urteil vom 15. Februar 1990 - 6 AZR 381/88 -, Rn. 27 (zitiert nach juris).

mungen. Würden einmalige Jahresleistungen nicht als „fortzuzahlendes Arbeitsentgelt“ angesehen, könne ihre Kürzung auch nicht gegen den Schutzzweck des Gesetzes verstoßen, es sei denn, dieser wäre nicht nur durch die genannten Bestimmungen, sondern aus weiteren Normen des Gesetzes oder aus einem übergesetzlichen Prinzip umfassender zu definieren. Der soziale Schutzzweck eines oder mehrerer Gesetze könne aber, so das Gericht, nicht weiter gehen, als die Gesamtheit der Normen reiche. Diese würden im Lohn- und Gehaltsfortzahlungsrecht aber nur abweichende Regelungen über die im Krankheitsfall zu zahlende Vergütung verbieten. Der Anreiz einer Weihnachtsgratifikation mit Elementen der Jahresanwesenheitsprämie, die unter anderem darauf abziele, nicht jeden als regelwidrig empfundenen Körperzustand vom Arzt mit der Arbeitsunfähigkeitsfolge belegen zu lassen, könne jedoch nicht mit einer vertraglichen Regelung etwa über den Verzicht auf die Rechte aus dem Lohnfortzahlungsgesetz gleichgesetzt werden.<sup>47</sup>

Wenn die der Entscheidung zugrundeliegenden vertraglichen Vereinbarungen weder gegen die Bestimmungen des Lohn- und Gehaltsfortzahlungsgesetzes, noch gegen deren Schutzzweck verstießen, so könne auch nicht davon ausgegangen werden, dass von Anwesenheitsprämien in Form einer einmaligen Jahreszahlung ein - rechtlich - unzulässiger Anreiz ausgehe. Hier sei, wie dies der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts in der genannten Entscheidung aus dem Jahr 1967 zutreffend getan habe, zu differenzieren. Die entsprechenden Prämien seien rechtlich zulässig, wenn sie auch sozialpolitisch unerwünscht sein mögen, weil sie die Gefahr einer verzögerten oder gar nicht stattfindenden ärztlichen Betreuung auch behandlungsbedürftiger Gesundheitszustände implizierten. Daraus könne jedoch keine rechtliche Unwirksamkeit gefolgert werden. Nach Auffassung des Gerichts genüge es, auf die vernünftige Entscheidung des Arbeitnehmers zu vertrauen und durch richterliche Kontrolle und Gestaltung den übermäßigen und damit die Entscheidung des Arbeitnehmers zu stark einengenden Anreizen entgegenzuwirken.<sup>48</sup>

Insoweit hat das Gericht betont, dass auch eine im Grundsatz statthafte, auf den Interessensausgleich zielende und auf den Regeln der Vertragsfreiheit fußende Vereinbarung so überzogen ausgestaltet sein könne, dass sie der richterlichen Korrektur bedürfe. Die sei dann der Fall, wenn die Kürzung der Jahressonderzahlung seine Steuerungsfunktion verliere und Sanktionscharakter erhalte. Für die Herstellung einer die gegenläufigen Interessen der Vertragspartner ausgleichenden Vertragsgestaltung komme es auf die Kürzungsrate an. Das Gericht hat eine Obergrenze vom 1/60 der Prämie für jeden Fehltag im Regelfall als verhältnismäßig erachtet.<sup>49</sup>

Die Rechtsprechung des zwischenzeitlich zuständigen 10. Senats des Bundesarbeitsgerichts führte die genannte Rechtsprechung grundsätzlich so weiter, wonach Jahressonderzahlungen kein Arbeitsentgelt seien, das kraft Gesetzes für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit fortgezahlt werden müsse. Solange dem Arbeitnehmer vor Beginn des Bezugszeitraumes bekannt sei, mit welcher Kürzungsrate Fehlzeiten belegt seien, so sei das Versprechen eines finanziellen Anreizes zur

---

47 BAG, Urteil vom 15. Februar 1990 - 6 AZR 381/88 -, Rn. 27 (zitiert nach juris).

48 BAG, Urteil vom 15. Februar 1990 - 6 AZR 381/88 -, Rn. 28 (zitiert nach juris).

49 BAG, Urteil vom 15. Februar 1990 - 6 AZR 381/88 -, Rn. 31 f. (zitiert nach juris).

Verringerung der persönlichen Fehlzeiten grundsätzlich zu billigen.<sup>50</sup> Das Gericht hat eine Kürzungsrate von 1/30 pro krankheitsbedingtem Fehltag als zulässig erachtet.<sup>51</sup>

\*\*\*

---

50 BAG, Urteil vom 26. Oktober 1994 - 10 AZR 482/93 -.

51 BAG, Urteil vom 26. Oktober 1994 - 10 AZR 482/93 -, Rn. 38.