

Jan Kutscher

15.01.2025

## **Belohnung fürs Gesundsein?¹**

### **Was es bei Anwesenheitsprämien zu beachten gilt**

Eine Anwesenheitsprämie soll den Anreiz erzeugen, die Zahl der berechtigten oder unberechtigten Fehltage im Bezugszeitraum möglichst gering zu halten. [BAG Urt. v. 21.01.2009, 10 AZR 216/08, Rn. 36]

Oktober 2024: Tesla steht massiv in den Negativschlagzeilen, da der Automobilkonzern bei kranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stichprobenartige Krankenbesuche durchführe. Hintergrund sei der besonders hohe Krankenstand im Unternehmen.

Mit der Herausforderung, mit massiv gestiegenen, krankheitsbedingten Fehlzeiten umzugehen, ist Tesla nicht allein. Dennoch sollte das „Wie“ gründlich abgeschätzt werden – und selbstverständlich rechtskonform sein.

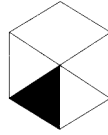
So entwickeln Organisationen verschiedenste Konzepte, um krankheitsbedingte Fehlzeiten zu reduzieren, sind diese doch über alle Branchen hinweg in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen. Die Techniker Krankenkasse hat festgestellt, dass mit 19,4 Tagen Arbeitsunfähigkeit (AU) je Versichertem und Versicherungsjahr die für das Jahr 2023 ermittelten Fehlzeiten aktuell die höchsten seit Beginn der Auswertungen im Jahr 2000 sind.<sup>2</sup>

Dieser Anstieg bedeutet auch, dass Arbeitgebende immer größere Anstrengungen für personaleinsatzorganisatorische Kompensationen von Krankheitsausfällen unternehmen müssen. Gleichzeitig stoßen diese arbeitsbezogenen Maßnahmen auf immer geringere Akzeptanz bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – und das trotz vielfach enorm erhöhter Bonusregelungen wie z.B. „Stand-By-Prämien“ oder „Flexi-Gutschriften“, die Unternehmen zahlen, um Ausfälle schnell kompensieren zu können.

---

<sup>1</sup> In diesem Beitrag wird nur ein knapper Überblick über die Rechtslage zu Anwesenheitsprämien gegeben. Detailfragen zu deren rechtlicher Ausgestaltung wie zum Beispiel der Umgang mit Mutterschutzzeiten und die Anrechnung der Anwesenheitsprämie auf den Mindestlohn werden nicht behandelt. Bitte beachten Sie, dass die hier veröffentlichten rechtlichen Informationen unverbindlich sind und keine Rechtsberatung darstellen. Wir übernehmen keine Gewähr für deren Richtigkeit oder Vollständigkeit. Lassen Sie sich in Zweifelsfällen anwaltlich beraten.

<sup>2</sup> TK-Gesundheitsreport 2024, S. 11.



## **Anwesenheitsprämien: heiß diskutiert**

Aus diesem Grund stellen sich Arbeitgeber die zentrale Frage, was sie tun können, um Fehlzeiten zu vermeiden, anstatt Ausfälle aufwendig kompensieren zu müssen.

In einigen Unternehmen verschiedenster Branchen werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seit geraumer Zeit Anwesenheitsprämien angeboten. Dabei handelt es sich um finanzielle Anreize, die darauf abzielen, die Zahl der krankheitsbedingten Fehltage zu reduzieren. Allerdings sind Anwesenheitsprämien nicht unumstritten. So kann man in den Medien nachlesen, Unternehmen wollten sich die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkaufen, oder es ist sogar von einem „Mobbing gegen Kranke“ die Rede.

Allerdings existieren Anwesenheitsprämien aufgrund der Steuer- und Sozialversicherungsbegünstigung von Zeitzuschlägen in Deutschland faktisch für Nachtarbeit, Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit – und diese stehen nicht in der Kritik. Auch werden vielfach bestehende tarifvertraglich geregelte Anwesenheitsprämien von den jeweiligen Gewerkschaften unterstützt.

## **Präsentismus: Anwesenheit trotz Krankheit?**

Kritiker bemängeln zudem, dass Anwesenheitsprämien zum sogenannten Präsentismus führen können. Unter diesem Phänomen versteht man landläufig die Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz Krankheit beziehungsweise eingeschränkter Arbeitsfähigkeit.

Dabei wird allerdings häufig unterschlagen, dass es ein breites Spektrum zwischen den Polen „gesund“ und „krank“ gibt. Die meisten Menschen, die vermeintlich krank zur Arbeit kommen, haben interessanterweise auch gar keine ansteckenden Krankheiten, sondern Einschränkungen durch chronische Erkrankungen.<sup>3</sup> Die zentrale Frage für Organisationen ist in diesem Zusammenhang und in Anbetracht einer alternden Belegschaft daher nicht, ob, sondern wie, sie in Zukunft eine Arbeitswelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen gestalten.

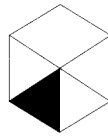
Anwesenheitsprämien (auch „Gesundheitsprämien“ genannt) können dabei ein Mittel sein, um den Krankenstand zu senken und die Produktivität einer Organisation aufrechtzuerhalten.

## **Die rechtliche Sicht auf die Gestaltung von Anwesenheits-/Gesundheitsprämien**

Die Gesundheitsprämie ist eine Sondervergütung, sprich eine Leistung, die die Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringen und die kein Äquivalent zur eigentlichen Arbeitsleistung darstellt. Daher ist eine Abgrenzung zwischen

---

<sup>3</sup> Vgl. auch BAuA 2011, S. 23



Sondervergütung und laufendem Arbeitsentgelt, das dem unabdingbaren Schutz des § 3 EntFG unterliegt, erforderlich.

Prinzipiell kann man zwischen vier Varianten von Anreizmodellen für die Senkung des Krankenstandes unterscheiden.

	<b>zeitlich</b>	<b>finanziell</b>
<b>indirekt</b>	Gewährung einer Zeitgutschrift bzw. Verzicht auf die Leistung vertraglicher Arbeitszeit in Abhängigkeit von krankheitsbedingten Fehlzeiten einer <b>Bezugsgruppe</b> (z. B. Team/Betrieb) im Bezugszeitraum	Gewährung einer Geldprämie in Abhängigkeit von den krankheitsbedingten Fehlzeiten einer <b>Bezugsgruppe</b> (z. B. Team/Betrieb) im Bezugszeitraum
<b>direkt</b>	Gewährung einer Zeitgutschrift bzw. Verzicht auf die Leistung vertraglicher Arbeitszeit in Abhängigkeit von den <b>persönlichen</b> krankheitsbedingten Fehlzeiten im Bezugszeitraum	Gewährung einer Geldprämie in Abhängigkeit von den <b>persönlichen</b> krankheitsbedingten Fehlzeiten im Bezugszeitraum

In jeder Variante gibt es eine maximale (Zeit- oder Geld-)Prämie, die bei krankheitsbedingten Fehlzeiten reduziert wird.

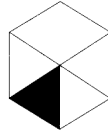
### Zulässigkeit von Kürzungen

Gemäß § 4a Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgeltFG) sind Vereinbarungen zur Kürzung von Sondervergütungen bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich zulässig, sofern eine Verhältnismäßigkeitsgrenze eingehalten wird.

Die Kürzung bedarf stets einer entsprechenden Kürzungsvereinbarung. Die Reduzierung darf für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit ein Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, nicht überschreiten.

Beispiel:

- Das Jahresentgelt beträgt 26.000 Euro, es wird von 260 Arbeitstagen ausgegangen.
- Der Arbeitnehmenden hat einen vertraglichen Anspruch auf:
  - 13 Monatsentgelte à 2.000 Euro
  - 13 x 2.000 Euro = 26.000 Euro Jahresentgelt.
  - 26.000 Euro : 260 Tage = 100 Euro pro Tag



- Eine Anwesenheitsprämie dürfte pro Krankheitstag um (100 Euro x  $\frac{1}{4}$  =) 25 Euro gekürzt werden.

## **Anwesenheitsprämie: Wie richtig implementieren?**

### Vereinbarungsmodalität

Anwesenheitsprämien können durch Einzelvertrag, Gesamtzusage, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder betriebliche Übung vereinbart werden.

Die Einstellung oder Änderung einer im Arbeitsvertrag zugesicherten Anwesenheitsprämie ist nur durch Änderungskündigung möglich.

### Mitbestimmung Betriebsrat

Der Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht bei der Entscheidung über die Gewährung oder Höhe der Anwesenheitsprämie. Er hat jedoch ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht über deren Ausgestaltung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), das die betriebliche Entgeltgestaltung betrifft. Bei tarifvertraglicher Regelung zur Kürzung einer Sonderzahlung besteht wiederum grundsätzlich kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

Das bedeutet, alle Fragen, die nicht unmittelbar die Entscheidung des Arbeitgebenden über das „ob“ und die Höhe der Prämie betreffen, sind mitbestimmungspflichtig. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist wiederum darauf beschränkt, wie die Anwesenheitsprämie konkret gestaltet werden soll, etwa bei der Festlegung der Verteilungsgrundsätze.

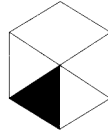
### Zahlungsmodalität

Anwesenheitsprämien können auf unterschiedliche Art und Weise gezahlt werden. Dazu heißt es im BAG Urteil v. 21.01.2009, 10 AZR 216/08, Rn.36: „Eine derartige Leistung ist nicht an bestimmte Zahlungsmodalitäten gebunden, sondern sie kann als Prämie für jeden einzelnen Tag, an dem der Arbeitnehmer seine Arbeit aufnimmt, gezahlt werden, als Einmalleistung zu einem bestimmten Zeitpunkt, z. B. am Jahresende oder vierteljährlich [...]“.

Werden Anwesenheitsprämien im Rhythmus des laufenden Arbeitsentgelts geleistet, muss jedoch durch Auslegung der jeweiligen Vereinbarung ermittelt werden, ob es sich um laufendes Arbeitsentgelt handelt oder um eine Sondervergütung [...]“.

## **Generelle Empfehlungen für die Gestaltung**

Arbeitgeber sollten grundsätzlich einige wichtige Punkte beachten, wenn sie eine Anwesenheitsprämie aufsetzen und in ihrer Organisation einführen:



- Es sollte die Möglichkeit zur Anpassung der Prämienhöhe durch den Arbeitgeber vorgesehen sein.
- Der Arbeitgeber sollte die Möglichkeit zur einseitigen Kündigung der Prämienzusage ohne Nachwirkung haben.
- Bei vorformulierten Arbeitsverträgen ist die AGB-Kontrolle nach §§ 305 ff. BGB zu beachten.
- Keine Anwendung hingegen finden die §§ 305 ff. BGB auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen (§ 310 Abs. 4 Satz 1 BGB).

### **Schlussbetrachtung**

Anwesenheitsprämien haben i.d.R. eine günstige Kosten/Nutzen-Relation und richten sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – im Gegensatz zu vielen anderen Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, die häufig nur von einzelnen Gruppen in Anspruch genommen werden.

Sie vermitteln darüber hinaus, dass der Arbeitgeber das Thema Gesundheit wichtig nimmt und senden das Signal, dass Anwesenheit eine notwendige – wenn auch noch nicht hinreichende – Voraussetzung für Leistung ist.

Und sie bieten die Chance, den in der Arbeitswelt immer wichtigeren Themenkomplex Leistungserwartungen bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen neu zu justieren.