

Medienmitteilung

Mit Anwesenheitsprämien die Krankheitstage reduzieren? – Das sagt das Arbeitsrecht.



Hamburg, 09.08.2023. Seit 2019 verzeichnet das Statistische Bundesamt einen Anstieg der Krankheitstage. 2022 waren Arbeitnehmer:innen in Deutschland durchschnittlich 15 Arbeitstage krank gemeldet – knapp 4 Tage mehr als noch 2021. Immer mehr Arbeitgebende denken deshalb über sogenannte Anwesenheitsprämien nach. Nils Wigger, Fachanwalt für Arbeitsrecht der Kanzlei Wittig Ünalp, ordnet die Maßnahme arbeitsrechtlich ein.

Eine Anwesenheitsprämie ist eine finanzielle Belohnung von Mitarbeitenden, die wenig oder gar nicht krank sind. Es handelt sich dabei um eine Sonderleistung, die zusätzlich zum Gehalt ausgezahlt wird. Die Prämie kann als laufende oder als einmalige Zahlung ausgezahlt werden. Zweck ist die Reduktion der Fehlzeiten im Unternehmen.

Wie könnte eine Anwesenheitsprämie konkret aussehen?

Möglich ist zum Beispiel eine Prämie von 150 Euro pro Quartal, die ausgezahlt wird, wenn innerhalb des Quartals keine Arbeitsunfähigkeit besteht. Sollten Mitarbeitende doch erkranken, wird die Prämie pro Fehltag um ein Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, gekürzt. Diese maximale Kürzung schreibt das Entgeltfortzahlungsgesetz vor.

Ein Beispiel: Verdient eine Arbeitnehmerin 50.000 Euro im Jahr und die Anzahl der Arbeitstage liegt bei 250 Tagen in dem Jahr, so kann die ausgelobte Anwesenheitsprämie pro Tag der Arbeitsunfähigkeit um 50 Euro ($50.000 \text{ Euro} : 250 : 4$) gekürzt werden.

Worauf ist rechtlich noch zu achten?

Eine gesetzliche Grundlage für die Anwesenheitsprämie gibt es nicht. Zu beachten ist allerdings das Entgeltfortzahlungsgesetz, das in § 4a eine Kürzung der Prämie genau festlegt. Die Rechtsgrundlagen für die Anwesenheitsprämie sind demnach ausschließlich der Arbeitsvertrag sowie Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge.

Wie sinnvoll ist eine solche Prämie?

Die Anwesenheitsprämie soll Mitarbeitenden einen Anreiz geben, besonders auf ihre Gesundheit zu achten und so Krankschreibungen vermeiden. Für Nils Wigger, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Kanzlei Wittig Ünalp, kann das zwar funktionieren, ist aber gut zu überlegen. Denn: „Die Einführung einer Anwesenheitsprämie drückt Misstrauen gegenüber den Arbeitnehmer:innen aus“, merkt er an. „Sie impliziert, Mitarbeitende würden ohne die Prämie ‚krank machen‘. Das kann sich negativ auf das Betriebsklima und damit auch auf die Leistung auswirken.“

Außerdem motiviere die Prämie dazu, krank zur Arbeit zu erscheinen, was im schlimmsten Fall zu einer Krankheitswelle im Betrieb führen kann. „Hinzu kommt, dass nicht alle Arbeitnehmer:innen die gleichen Chancen haben, eine solche Prämie zu erhalten. Bei älteren oder vorerkrankten Personen ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass diese keine Prämie erhalten“, so Nils Wigger.

Das Fazit

„Vielversprechender als eine Anwesenheitsprämie dürfte sein, für ein gutes Arbeitsklima zu sorgen und frühzeitig mit Arbeitnehmer:innen BEM-Gespräche zu führen“, so Nils Wigger.

BEM, das betriebliche Eingliederungsmanagement, ist ein Instrument, um Arbeitnehmer:innen mit längeren Arbeitsunfähigkeitszeiten den Weg zurück in den Betrieb zu erleichtern. „Auch Unterstützungsleistungen für Vorsorgeuntersuchungen oder das Angebot von Sport- und Gesundheitskursen können Fehlzeiten in Unternehmen deutlich reduzieren.“ Unternehmen, die dennoch über eine Anwesenheitsprämie nachdenken, sollten sich bei der Gestaltung der Prämie rechtlich beraten lassen.

Über Wittig Ünalp:

Die Wittig Ünalp Nord Rechtsanwaltsgesellschaft mbH gehört zu den größten Kanzleien für Arbeitsrecht in Deutschland. Sie wurde 1998 gegründet und berät vornehmlich Unternehmen und Führungskräfte in allen Fragen des Arbeitsrechts. Für die Kanzlei arbeiten mehr als 40 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, davon 22 Fachanwältinnen und Fachanwälte für Arbeitsrecht. Wittig Ünalp ist deutschlandweit tätig und unterhält Standorte in Berlin, Bremen, Hamburg, Hannover, Köln, München und Nürnberg. www.ra-wittig.de

Quelle:

Wittig Ünalp Nord Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Medienkontakt:

CCA W PR und Text

Telefon: 040 609 4399-30

wittig-uenalp@ccaw-pr.de