

Weniger Geld bei Fehlzeiten?

Fehlzeiten von Mitarbeitern sind ein Ärgernis. Die Arbeit muss auf andere Kollegen verteilt werden, was zu erhöhtem Stress und zu erhöhter Unzufriedenheit in der Belegschaft führt. Hinzu kommt Ihre zusätzliche wirtschaftliche Belastung. Sie müssen das Gehalt und die Sondervergütungen fortzahlen, ohne Arbeit als Gegenwert zu erhalten. Der Betriebsablauf und Ihre Gewinnlage werden beeinträchtigt. Ein Mittel, Fehlzeiten zu reduzieren, ist die Kürzung der Sondervergütung Ihrer Mitarbeiter.

Was sind Fehlzeiten?

Es gibt generell zwei Arten von Fehlzeiten:

- Fehlzeiten aufgrund von Krankheit oder Maßnahmen der medizinischen Versorgung und Rehabilitation
- sonstige Fehlzeiten wie Sonderurlaub oder Arbeitsverhinderungen, beispielsweise wegen Beerdigungen, Hochzeiten oder Wohnungsumzügen.

Weniger Bezüge bei Krankheit

Die Zahlung des Gehalts an Ihre Mitarbeiter richtet sich bei Krankheit in erster Linie nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz und tarifvertraglichen Vorschriften. Nicht ganz einfach ist die Beantwortung der Frage, ob und wie Sie die Sondervergütungen Ihrer Mitarbeiter kürzen können. Nach § 4 b EFZG sind Sondervergütungen Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt. Entscheidend ist, dass die Sondervergütung nicht als laufendes Arbeitsentgelt gezahlt wird. Laufendes Arbeitsentgelt ist der Bruttoverdienst, den Ihr Mitarbeiter als Gegenleistung für seine Arbeit erhält. Mögliche Sondervergütungen zeigt Tafel ①.

Sind derartige Sondervergütungen mit einem Mitarbeiter vereinbart, muss sich ein Arbeitgeber zunächst an diese Vereinbarungen halten. Sie können nicht einseitig durch das Direktionsrecht verändert werden. Das Gleiche gilt für eine Sondervergütung, die als freiwillige Leistung vorbehaltlos dreimal an einen Mitarbeiter gezahlt wurde. Dann hat der Mitarbeiter den arbeitsvertragsrechtlichen Rechtsanspruch auf die Sondervergütung durch die sogenannte betriebliche Übung erworben. Prüfen Sie zunächst, ob für Ihre Mitarbeiter Sondervergütungen im Arbeitsvertrag einzelvertraglich, in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag geregelt sind! Ist dies der Fall, können Sie folgendermaßen vorgehen:

- Haben Sie eine Sondervergütung nur im Arbeitsvertrag geregelt, können Sie die Kürzungsvereinbarung nur durch einvernehmliche Änderung mit Ihrem Mitarbeiter, oder wenn dies nicht möglich ist, durch Änderungskündigung erreichen.
- Haben Sie eine Sondervergütung in einer Betriebsvereinbarung geregelt, müssen

Sie die bestehende Vereinbarung aufheben und durch eine neue Betriebsvereinbarung, die den Anspruch auf die Sondervergütung und die Kürzungsvereinbarung regelt, ersetzen.

- Ist die Sondervergütung durch Tarifvertrag geregelt, kann eine Kürzung grundsätzlich nur durch eine Vereinbarung im Tarifvertrag vorgenommen werden. Prüfen Sie in diesem Fall, ob der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel enthält, die eine abweichende Vereinbarung durch Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag gestattet. Dann können Sie die Kürzungsvereinbarung auch durch Betriebsvereinbarung oder im Einzelarbeitsvertrag regeln.

Kürzungsklausel: Bereits bestehende Vereinbarungen über Sondervergütungen, zum Beispiel über das dreizehnte Monatsgehalt können Sie durch folgende Vereinbarungen ergänzen: „Das dreizehnte Monatsgehalt wird für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation um ein Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, gekürzt.“

Das ist die Maximalklausel. Sie können natürlich auch eine geringere Kürzung vereinbaren. Mehr als ein Viertel des Arbeitsentgelts dürfen Sie jedoch nicht vereinbaren (§ 4 b EFZG). Die Kürzungsklausel ist für jede Sondervergütung einzeln zu vereinbaren. Vergessen Sie die Kürzungsklausel bei einer Sondervergütung, bei einer Sondervergütung kann sie nicht gekürzt werden.

Das Problem, ob Sondervergütungen zum Arbeitsentgelt gehören oder nicht, ist durch

Tafel ① Sondervergütungen

- Anwesenheitsprämie
- Dreizehntes Monatsgehalt
- Gewinnbeteiligung
- Jahresabschlussgratifikation
- Jahresprämie
- Jubiläumsgeld
- Treueprämie
- Tantieme
- Unfallverhütungsprämien
- Urlaubsgeld
- Urlaubs- und Ferienbeihilfe
- Weihnachtsgeld

die Rechtsprechung noch nicht restlos geklärt. Folgen Sie der Auffassung, man könne die Sondervergütungen zum laufenden Arbeitsentgelt hinzurechnen, haben Sie den Vorteil einer etwas höheren Kürzungsrate, so dass Sie im Ergebnis mehr Geld einfahren. Nachteil dieser Auffassung ist das Risiko, dass Sie einen wegen dieser Frage gegen Sie geführten Prozess vor dem Arbeitsgericht verlieren, wenn der Arbeitsrichter anderer Meinung ist. In diesem Fall müssen Sie Ihrem Mitarbeiter nicht nur die auf diese Weise gesparten Beträge auszahlen, sondern haben zudem die Gerichtskosten und die Kosten eines von Ihnen eingeschalteten Rechtsanwaltes zu tragen.

Kürzungen bei sonstigen Fehlzeiten

Arztbesuch: Ihre Mitarbeiterin geht während der Arbeitszeit für drei Stunden zum Arzt. Sie haben sie aufgefordert, eine Bescheinigung des Arztes darüber vorzulegen, dass der Arzttermin nur während der Arbeitszeit möglich war. Gleichzeitig haben Sie sie darauf hingewiesen, dass Sie kein Arbeitsentgelt für die Zeit des Arztbesuches erhält, wenn sie diesen Nachweis nicht erbringt. Falls die Mitarbeiterin den Nachweis nicht erbringen kann, können Sie das Gehalt um den Lohn für drei Stunden kürzen.

Behördengang: Ihr Mitarbeiter geht während der Arbeitszeit für zwei Stunden wegen seiner Steuererklärung zum Finanzamt. Das Finanzamt hat aber auch Sprechzeiten außerhalb der Arbeitszeit. Hier kann das Gehalt um den Lohn für zwei Stunden gekürzt werden.

Bildungsurlaub: Ihr Mitarbeiter nimmt an einer einwöchigen nach dem Bildungsurlaubsgesetz anerkannten Bildungsveranstaltung teil, obwohl Sie ihn für diese Veranstaltung nicht ausdrücklich freigestellt haben. Sie können das Gehalt um den Lohn für eine Woche kürzen. Nur wenn Sie ihn ausdrücklich für die Zeit der Bildungsveranstaltung von der Arbeit freigestellt haben, müssen Sie ihm das Arbeitsentgelt weiterzahlen (BAG, Urteil vom 9.11.1993 Az: 9 AZR 306/89).

Haft: Ihr Mitarbeiter hat bei einer Schlägerei einem Mann schwere Verletzungen zugefügt. Er sitzt dafür in Untersuchungshaft. Hier können Sie ihm für die Zeit der Untersuchungshaft das Gehalt kürzen, weil er vorsätzlich eine Straftat begangen hat.

Unentschuldigtes Fehlen: Der Mitarbeiter kommt an zwei Tagen nicht zur Arbeit. Am dritten Tage ist er wieder da. Einen Grund für sein Fehlen nennt er nicht. Folge: Hier haben Sie ein Leistungsverweigerungsrecht. Sie brauchen ihm das Arbeitsentgelt für die beiden Tage nicht zu bezahlen. Die beiden Tage können Sie ihm vom Gehalt abziehen. Darüber hinaus können Sie ihn auch abmahnen und im Wiederholungsfall kündigen.

K. Linke