

G L I E D E R U N G

I. Einführung und Überblick

1. Betriebliche Fehlzeiten und gesetzliche Rahmenbedingungen	1
2. Reaktions- und Einflußmöglichkeiten des Arbeitgebers	2
3. Anwesenheitsprämien als Steuerungsmittel	4
4. Gestaltungsvielfalt anwesenheitsabhängiger Sonderleistungen	6
5. Wandel der Rechtsprechung	8
6. Gang der Untersuchung	10

II. Grundlagen der Anwesenheitsprämie

1. Begriff und Rechtsnatur	12
2. Anspruchsgrundlagen	12
3. Leistungszweck	14
a) Mißbrauchskontrolle	
b) Betriebswirtschaftliche Komponente	
c) "Ohne Arbeit keinen Lohn"	
4. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates	16

III. Arbeitsentgeltbegriff und Krankenlohn

1. Gesetzgebung zur wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfall	18
2. Die Bestimmung des maßgeblichen Nettoarbeitsentgelts (§ 2 Abs. 2 ArbKrankhG 1961)	19
3. Das fortzuzahlende Arbeitsentgelt im Sinne des § 2 Abs. 1 LohnFG	25
4. Einmalzahlungen als Arbeitsentgeltbestandteil	32
5. Grundsatz der Vertragsfreiheit	33
a) Freiwillige Leistung	34
b) Mißbrauchskontrolle	38
c) Ergebnisbeteiligung	42
d) Einzelvertragliche Abbedingung der laufend gezahlten Anwesenheitsprämie für krankheitsbedingte Fehlzeiten	46
(aa) "Abkauf" von Schutzrechten	
(bb) Anreizwirkung	50
(cc) Unabdingbarkeit	55
6. Stellungnahme	57
a) Prämiencharakter	
b) Arbeitsentgeltbestandteil	60
c) Fortzuzahlendes Arbeitsentgelt (§ 2 LohnFG)	64
d) Vertragsfreiheit und Mißbrauchskontrolle	70
e) Unabdingbarkeit	74
- Zwischenergebnis -	82

IV. Rechtsfolgen bei unzulässiger Prämienabrede	
1. Die Anwendbarkeit des § 139 BGB	85
2. Bereicherungsrechtliche Lösung	86
3. Der Arbeitnehmerschutzgedanke	87
4. Gleichbehandlung im Unrecht	88
5. Stellungnahme	89
- Zwischenergebnis -	92
V. Tarifvertragliche Abbedingung	
1. Tariföffnungsklauseln im Gesetz	93
2. Die Antrittsgebühr im graphischen Gewerbe	93
3. Anwendungsbereich des § 2 Abs. 3 LohnFG	96
4. Stellungnahme	99
a) Grenzen tariflicher Regelungsmacht	99
b) Tarifliche Antrittsgebühr als Anwesenheitsprämie	104
c) Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten	105
- Zwischenergebnis -	107
VI. "Anwesenheitsgratifikation" und krankheitsbedingte Fehlzeiten	
1. Einmalzahlung als "modifizierte Anwesenheitsprämie"	108
2. Umgehung von Arbeitnehmerschutznormen	113
3. Schutzzweckgrenzen des Lohnfortzahlungsgesetzes	115

4. Stellungnahme	121
a) Die Ausgrenzung von Einmalzahlungen aus § 2 Abs. 1 LohnFG	121
(aa) Wortlaut	121
(bb) Entstehungsgeschichte	122
(cc) Der Schutzzweck des Lohnfortzahlungsgesetzes	126
b) Sonderleistungen und Lebensstandard	132
c) Manipulationsgefahr	133
d) Sogwirkung der Jahresanwesenheitsprämie	134
e) Verhältnis zum Gratifikationsrecht	136
f) Rechtssicherheit und Rechtsfortbildung	142
 Exkurs: Die Jahresendprämie in der DDR	144
- Zwischenergebnis -	149
 VII. Anwesenheitsprämien bei Schwangerschaft	
1. Ziel der Entgeltsicherungen nach dem Mutterschutzgesetz	152
2. Schwangerschaftsbedingte Fehlzeiten und Einmalzahlungen	154
3. Besonderheiten des Erziehungsurlaubs	159
4. Stellungnahme	
a) Anreizverlust und Berechnungsmethode	162
b) Schutzzweck des § 11 MuSchG bei Jahresanwesenheitsprämien im Mutterschutzrecht	164
c) Kürzungsmöglichkeiten für Jahresanwesenheitsprämien im Mutterschutzrecht	167
- Zwischenergebnis -	173
 VIII. Überblick über sonstige Fallgestaltungen	
1. Urlaubsfreistellungen	175
2. Wehr- und Ersatzdienst	179

3. Betriebsratstätigkeit und soziale Selbstverwaltung	180
4. Arbeitskampffehlzeiten	182
5. Leistungsstörungen und Betriebsrisiko	185
6. Persönliche Verhinderung (§ 616 Abs. 1 BGB)	186
IX. Zusammenfassung	188