

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

2

Gesetz: ArbKrankhG § 2

Leitsatz:

Eine "Anwesenheits- und Pünktlichkeitsprämie"
ist nicht "Arbeitsentgelt" im Sinne von § 2
ArbKrankhG.

Aktenzeichen: 2 AZR 373/62

Urteil des BAG vom 21. Januar 1963

LAG Berlin



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 373/62

Sa 10/62 Berlin

Teilstenor zuge-
ellt am 21. Januar 1963

z. Damm,

gestellte
s Urkundsbeamter
er Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 17. Januar 1963 durch
den Senatspräsidenten Dr. Müller und die Bundesrichter
Schilgen und Dr. Meier-Scherling sowie die Bundesarbeits-
richter Dr. Göbel und Fink für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten werden die Urteile
des Landesarbeitsgerichts Berlin, 1. Kammer, vom
6. Juni 1962 (1 Sa 10/62) und des Arbeitsgerichts
Berlin vom 12. März 1962 (26 Ca 109/61) aufgehoben.

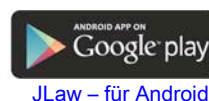
Der Kläger wird mit seiner Klage abgewiesen und
verurteilt, die Kosten des Rechtsstreits zu zah-
len.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der Kläger war als Lackarbeiter in der Lackfabrik des Beklagten tätig. Seine wöchentliche Arbeitszeit betrug 44 Stunden, sein Stundenlohn 2,65 DM brutto.

Am 23. September 1960 machte der Beklagte durch Aushang am schwarzen Brett seines Betriebes folgendes bekannt:

Mit Wirkung vom 1. Oktober 1960 wird zusätzlich zum Grundlohn eine Anwesenheits- und Pünktlichkeitsprämie in Höhe von

11,-- DM wöchentlich
eingeführt. Diese Prämie, die eine freiwillige Leistung darstellt, wird nicht gewährt:

- a) in Krankheitsfällen
- b) beim unpünktlichen Erscheinen zur Arbeit
- c) bei Abwesenheit

Ein Rechtsanspruch auf Zahlung besteht nicht.

Diese Prämie bekam auch der Kläger regelmäßig, unter Abzug von Lohnsteuer und anteiligen Sozialversicherungsbeiträgen.

In der Zeit vom 28. September bis 12. November 1961 war der Kläger arbeitsunfähig krank. Er erhielt von seiner Krankenkasse ein tägliches Krankengeld von 19,04 DM und vom Beklagten einen Krankengeldzuschuß von insgesamt 48,36 DM.

Der Kläger verlangt weitere 57,24 DM Krankengeldzuschuß mit der Begründung, daß auch die genannte Prämie Arbeitsentgelt im Sinne von § 2 ArbKrankhG sei und bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses berücksichtigt werden müsse. Der Beklagte stellt das in Abrede, insbesondere unter Hinweis darauf, daß die Prämie bestimmungsgemäß in Krankheitsfällen nicht gewährt werde.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter.



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Abweisung der Klage. Die Anwesenheits- und Pünktlichkeitsprämie ist nach ihrer Zweckbestimmung nicht als Arbeitsentgelt im Sinne von § 2 des Gesetzes zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfalle (Arbeiterkrankheitsgesetz) zu behandeln.

Da der Kläger erst am 28. September 1961 krank geworden ist, ist das Arbeiterkrankheitsgesetz in der auch in Berlin (vgl. Übernahmegesetz vom 19. Juli 1961, Berliner GVBl. S. 990) am 1. August 1961 in Kraft getretenen Fassung des Änderungs- und Ergänzungsgesetzes vom 12. Juli 1961 (BGBl. S. 913) anzuwenden.

Nach § 2 ArbKrankhG berechnet sich der Krankengeldzuschuß nach dem Nettoarbeitsentgelt im letzten abgerechneten Lohnabrechnungszeitraum, mindestens jedoch während der letzten abgerechneten vier Wochen vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Die Parteien, die sich über den nach Wochen zu bestimmenden Abrechnungszeitraum einig sind, streiten darüber, ob zum Arbeitsentgelt des Klägers während dieser Zeit auch die Anwesenheits- und Pünktlichkeitsprämie in Höhe von wöchentlich 11 DM gehört. Das hat das angefochtene Urteil in Übereinstimmung mit dem Kläger bejaht. Es begründet diese Ansicht unter Berufung auf die Urteile des Senats vom 20. Mai 1959 und 12. September 1959 (AP Nr. 1 und Nr. 9 zu § 2 ArbKrankhG) damit, daß die Prämie ihrem Wesen nach - und im Falle des Klägers auch tatsächlich - keine einmalige Zuwendung, sondern eine regelmäßig wöchentlich gezahlte Gegenleistung des Beklagten für die Arbeitsleistung des Klägers gewesen sei, zumal sie auch der Lohnsteuer und den Sozialversicherungsabzügen unterlegen habe.

Diese Begründung ist nicht frei von Rechtsirrtum.

Dem Kläger ist zwar zuzugeben, daß die ihm von dem Beklagten auf Grund der Bekanntmachung vom 23. September 1960 nicht nur einmal, sondern regelmäßig gewährte Anwesenheits-



und Pünktlichkeitsprämie von 11 DM in der Woche auf den ersten Blick als Arbeitsentgelt erscheint. Dafür spricht formell, daß sie den gesetzlichen Lohnabzügen unterworfen war. Die Prämie hat auch materiell den auf seinem Arbeitsverhältnis beruhenden Lebensstandard des Klägers, den ihm das Arbeiterkrankheitsgesetz in seiner neuen Fassung auch bei Krankheit jedenfalls grundsätzlich erhalten will, nicht ganz unwesentlich verbessert. Jedoch ist der Revision darin zu folgen, daß sich dieses Bild entscheidend ändert, wenn man die Besonderheit dieser Prämie, vor allem ihre Zweckbestimmung in Betracht zieht.

Dabei ist davon auszugehen, was auch vom Landesarbeitsgericht nicht verkannt wird, daß der Beklagte mit der Prämie ein Verhalten seiner Arbeitnehmer belohnt, auf das er arbeitsrechtlich ohnehin Anspruch hat, nämlich daß seine Arbeitnehmer pünktlich zur Arbeit erscheinen und ihr nicht ohne berechtigten Grund fernbleiben, insbesondere nicht "krank feiern". Außerdem belohnt er allerdings auch etwas, worauf er keinen Anspruch hat, nämlich daß seine Arbeitnehmer nicht wirklich krank werden, und daß sie auch aus einem berechtigten Grund nicht fehlen. Denn die Prämie soll nach der Bestimmung des Beklagten ganz allgemein "in Krankheitsfällen" und "bei Abwesenheit" nicht gewährt werden, also auch dann nicht, wenn ein Arbeitnehmer ohne sein Verschulden krank wird oder begründet der Arbeit fernbleibt und deswegen nicht arbeiten kann. Die Prämie hat hiernach im Sinne des Beklagten den Zweck, ihm die Arbeitskraft seiner Arbeitnehmer möglichst uneingeschränkt zu sichern. Der Beklagte will es vermeiden, daß seine Produktion durch Ausfall von Arbeitskräften, sei es durch mangelhafte Arbeitsmoral, sei es durch Krankheit, sei es allgemein durch Fehlen, gefährdet ist und er genötigt wird, sich auf den Arbeitsmarkt auf die gerade heute schwierige Suche nach Ersatzkräften zu begeben.

Weder dieser von dem Beklagten erstrebte Zweck noch das von ihm dazu angewandte Mittel sind rechtlich zu beanstanden. Das Mittel ist sogar dadurch gekennzeichnet, daß es sich der Beklagte, wenn auch in seinem eigenen Interesse, aber doch



ohne dazu verpflichtet zu sein, etwas kosten läßt, seine Arbeitnehmer zu gewissenhafter Erfüllung ihrer Arbeitspflichten anzuhalten, er ihnen also freiwillig Vorteile verspricht anstatt sie für den Fall der Nichterfüllung dieser Pflichten lediglich mit den gesetzlich zulässigen Nachteilen, insbesondere der Kündigung zu bedrohen. Es läßt sich auch rechtlich nichts dagegen einwenden, daß der Beklagte von seinem Versprechen einer Prämie außer den Unpünktlichen, den zu Unrecht Fehlenden und den Krankfeiernden auch die wirklich und unverschuldet Kranken sowie die begründeterweise der Arbeit Fernbleibenden ausgenommen hat, also schuldhafte und schuldlose Arbeitsversäumnis gleich behandelt, wenn auch nicht durch Belastung mit einem Nachteil, so doch durch Versagen eines Vorteiles. Denn auf andere Weise konnte der Beklagte die Absicht, seine Arbeitnehmer durch Gewährung eines Vorteils zu stetiger Arbeit zu bewegen, praktisch nicht verwirklichen, weil es ihm nicht oder nur sehr schwer möglich ist, Kranke und Simulanten, Bummelanten und berechtigt Fehlende voneinander zu sondern, jedenfalls aber nicht zugemutet werden kann, sein freiwilliges Versprechen mit den Mühen und Unglegenheiten einer solchen Sonderung zu belasten. Man kann auch nicht sagen, daß der von dem Beklagten mit seinem Versprechen den Arbeitnehmern gegebene Anreiz, wenn irgend möglich zur Arbeit zu erscheinen, ernsthaft Kranke und solche, die mit Grund sonst fernbleiben können, dazu verführen könnte, zum Dienst zu erscheinen anstatt sich vernünftigerweise auszukurieren oder ihren berechtigten Interessen nachzugehen. Dazu ist der Anreiz, jedenfalls für einen verständig denkenden und handelnden Arbeitnehmer, von dem doch auszugehen ist, nicht groß genug.

Ist somit der von dem Beklagten mit seinem Versprechen eingeschlagene Weg in jeder Beziehung unbedenklich und einwandfrei, ja sogar in gewisser Weise vorbildlich, so darf er ihm auch von Rechts wegen nicht versperrt werden. Er wäre aber mindestens in Frage gestellt, wenn der Beklagte zufolge seines Versprechens zwar die Kranken mit Anspruch auf Lohnfortzahlung von der Prämie ausnehmen dürfte, die Kranken ohne



solchen Anspruch aber auf dem Umweg über den Krankengeldzuschuß an der Prämie immerhin teilnehmen lassen müßte. Das könnte den Beklagten vielleicht sogar veranlassen, sein freiwilliges Versprechen zulässigerweise zurückzunehmen, was seinen Arbeitnehmern insgesamt zum Nachteil gereichen würde.

Diese Überlegungen haben den Senat dazu geführt, in der Anwesenheits- und Pünktlichkeitsprämie um ihres Zweckes willen kein Arbeitsentgelt im Sinne von § 2 ArbKrankhG zu sehen, sondern eine von dem Arbeitsentgelt zu unterscheidende eigenartige Sondervergütung, die ihrem Zweck entfremdet würde, wenn man sie als Arbeitsentgelt behandelte. Mit dem Zweck einer Sondervergütung hatte sich der Senat bereits in seinem Urteil vom 8. November 1962 (2 AZR 109/62; zur Veröffentlichung in der amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) zu befassen. Dort handelte es sich um die Frage, ob die sogenannte Nahauslösung für Montagearbeiter, obwohl sie ihrem Wesen nach nicht Arbeitsentgelt, sondern Ersatz für Mehraufwendungen ist, unter Umständen dennoch als Arbeitsentgelt bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses herangezogen werden muß, wenn sie tatsächlich sich ihrem Zweck derart entfremdet hat, daß sie zu einem wesentlichen Faktor für den Lebensstandard des Montagearbeiters geworden ist. Diese Frage hat der Senat in jener Entscheidung bejaht. Daran anknüpfend ist es folgerichtig und sinnvoll, mit dem Zweck einer Sondervergütung auch dann zu operieren, wenn sich die Vergütung ihm nicht entfremdet hat, sondern es wie hier diesen Zweck zu erhalten gilt.

Bei alledem verkennt der Senat die Mißlichkeit nicht, die darin liegt, daß die von dem Beklagten gewährte Anwesenheits- und Pünktlichkeitsprämie steuerrechtlich und sozialversicherungsrechtlich, und zwar auch bei der Berechnung des Krankengeldes, als Arbeitsentgelt behandelt worden ist, ihr im Rahmen des Arbeiterkrankheitsgesetzes die gleiche Behandlung aber versagt wird. Das muß jedoch wegen des Vorranges der obigen Entscheidungsgründe in Kauf genommen werden.

gez. Dr. Müller

Schilgen

Dr. Meier-Scherling

Dr. Göbel

G. Fink



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

