

Wissenswertes aus der Rechtspraxis

Text Peter Baeriswyl, Direktor smgv
Karikatur Silvano Bernetta, Zeichner

Wann handelt es sich bei einer Entschädigung des Arbeitgebers um eine Gratifikation und nicht um gewöhnlichen Lohn? Wann hat der Mitarbeiter einen durchsetzbaren Anspruch auf die Entrichtung einer Gratifikation? Ein Bundesgerichtsentscheid stellt klar, worauf bei Gratifikationszahlungen zu achten ist.

Die Gratifikation ist nicht identisch mit dem 13. Monatslohn. Sie ist eine freiwillige Sondervergütung des Arbeitgebers, die zum Lohn hinzutritt und bei bestimmten Anlässen, wie zum Beispiel gutem Geschäftsgang, entrichtet wird. Grundsätzlich hängt die Ausrichtung einer Gratifikation immer vom Willen des Arbeitgebers ab, während eine zum Voraus festgesetzte und fest vereinbarte Entschädigung in der Regel Lohn darstellt.

Lohn oder Gratifikation?

Die Gratifikation bildet im Verhältnis zur Lohnsumme die kleinere, zusätzliche Entschädigung. Daher handelt es sich um Lohn und nicht um Gratifikation, wenn die Vertragsparteien nur einen kleinen Lohn vereinbaren und dafür

eine grosse Gratifikationszahlung ausgerichtet wird. In diesem Fall erweist sich die Gratifikation als eigentliches Entgelt des Arbeitnehmers, welches geschuldet und nicht freiwillig ist.

Das Bundesgericht lässt offen, wo die Grenzen zu ziehen sind. Selbst bei einer im Verhältnis zum Lohn sehr hohen Leistung kann eine Entschädigung als Gratifikation qualifiziert werden: wenn ihre Ausrichtung einmalig ist und wenn sich die Entschädigung in dieser Höhe nicht regelmässig wiederholt. Von Gratifikation kann dann nicht mehr die Rede sein, wenn sie regelmässig einen höheren Betrag erreicht als der Lohn. In Ausnahmefällen kann sich eine Verpflichtung zu einer Ausrichtung der Gratifikation direkt aus dem konkreten Arbeitsvertrag ergeben oder durch die regelmässige und vorbehaltlose Bezahlung eines entsprechenden Betrages. So gilt nach Lehre und Rechtsprechung eine Gratifikation als vereinbart, wenn sie vorbehaltlos während drei aufeinander folgenden Jahren ausgerichtet worden ist.

Der Arbeitgeber hat bei der Entrichtung von Gratifikationen bestimmte Punkte zu beachten: Die Gratifikation soll kleiner sein als der Lohn. Wenn die Auszahlung regelmässig erfolgt, muss der Arbeitgeber immer darauf hinweisen, dass er die Entrichtung freiwillig vornimmt. Und schliesslich sollte der Arbeitgeber die Gratifikation nur dann auszahlen, wenn die Voraussetzungen im Geschäftsjahr (zum Beispiel persönliche Leistung, Geschäftsgang) hierfür auch gegeben sind.

