



Gratifikation

Geschätzte Leserin, geschätzter Leser

Nach dem Jahresabschluss und der Bekanntgabe des Geschäftsergebnisses, richten verschiedene Betriebe regelmässig Gratifikationen, auch Sondervergütungen oder umgangssprachlich «Boni» genannt, aus. Eine echte Gratifikation die zusätzlich zum Lohn ausgerichtet wird, ist immer zu einem gewissen Mass vom Willen des Arbeitgebers abhängig und wird damit ganz oder teilweise freiwillig ausgerichtet. Bei der Auszahlung von solchen Gratifikationen sind aber verschiedene Punkte zu beachten, damit aus der ursprünglich freiwilligen Gratifikation kein fester Lohnanspruch entsteht. Dies fängt bei der Formulierung im Personalreglement oder im Arbeitsvertrag an, geht über die Regelmässigkeit und die Bedingungen der Ausrichtung bis hin zur Deklaration auf der Lohnabrechnung.

Bei der Einführung oder veränderten Ausgestaltung einer Gratifikation, sollte sich der Arbeitgeber darüber im Klaren sein, zu welchem Zweck er die zusätzliche Zahlung ausrichten möchte. Ob dadurch die erbrachten Leistungen der Arbeitnehmer honoriert werden, die Gratifikation die Bindung der Arbeitnehmer an den Betrieb bezweckt oder die Arbeitnehmer dadurch an einem Teil des Gewinnes beteiligt werden sollen. Selbstverständlich sind auch Mischformen denkbar, wie beispielsweise die Vorgabe, dass das Geschäftsergebnis den «Bonustopf» füllt und nach den von den Arbeitnehmern erreichten Zielen an diese verteilt wird. Im vorliegenden Schwerpunkt wollen wir Ihnen einen Überblick über das Thema der Gratifikation verschaffen und Ihnen die gesetzliche Bestimmung sowie die bundesgerichtliche Rechtsprechung näher bringen.

Daniela Beck