

# Rechtliche Gefahren und Probleme bei der Ausgestaltung von Leistungslohnsystemen

## **Aktuelle Fragen des Arbeitsrechts**

Mittwoch, 16. Mai 2001

Casino Luzern

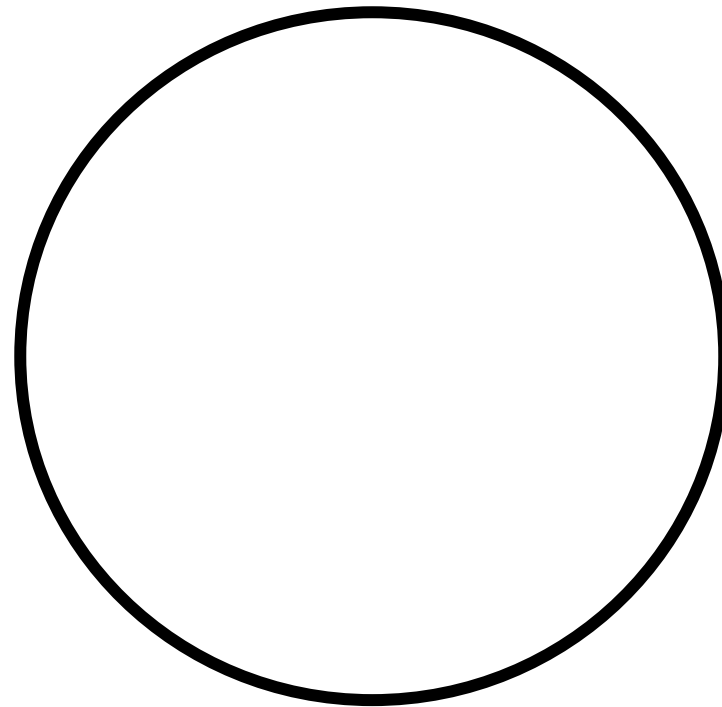


ADVOKATURBÜRO

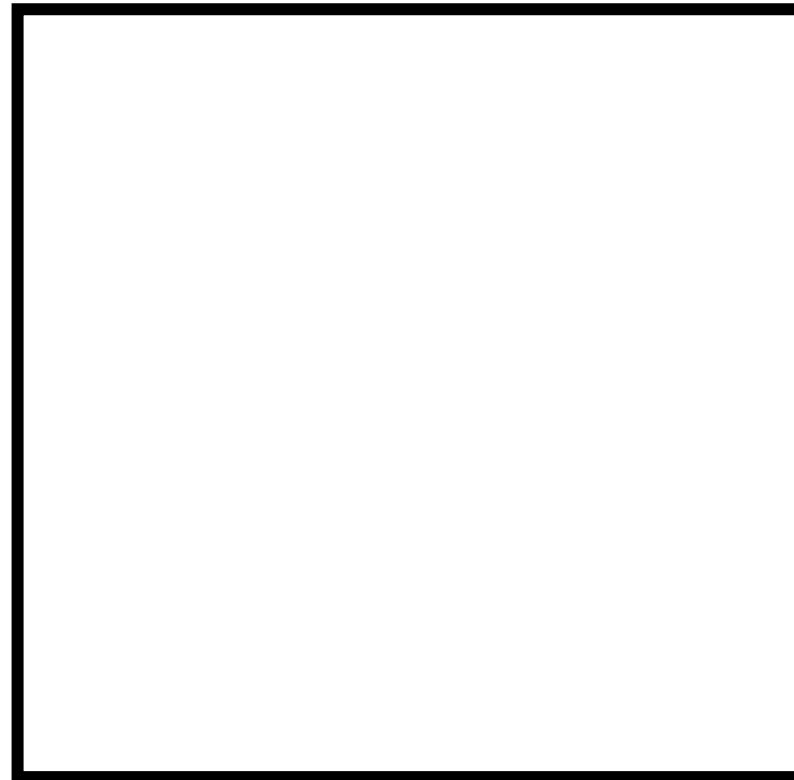
FREI • STEGER • GROSSER • SENTI

**Dr. iur. Christoph Senti**  
Rechtsanwalt, Lehrbeauftragter HSG

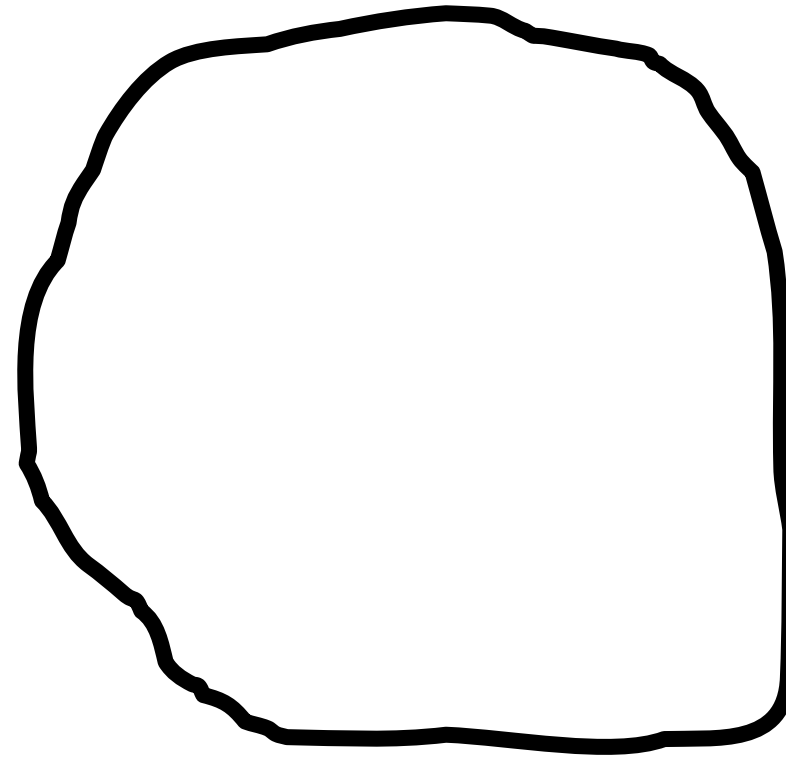
Kriessernstr. 40  
9450 Altstätten SG  
<http://www.9450.ch>  
[Christoph.Senti@9450.ch](mailto:Christoph.Senti@9450.ch)



# Gratifikation

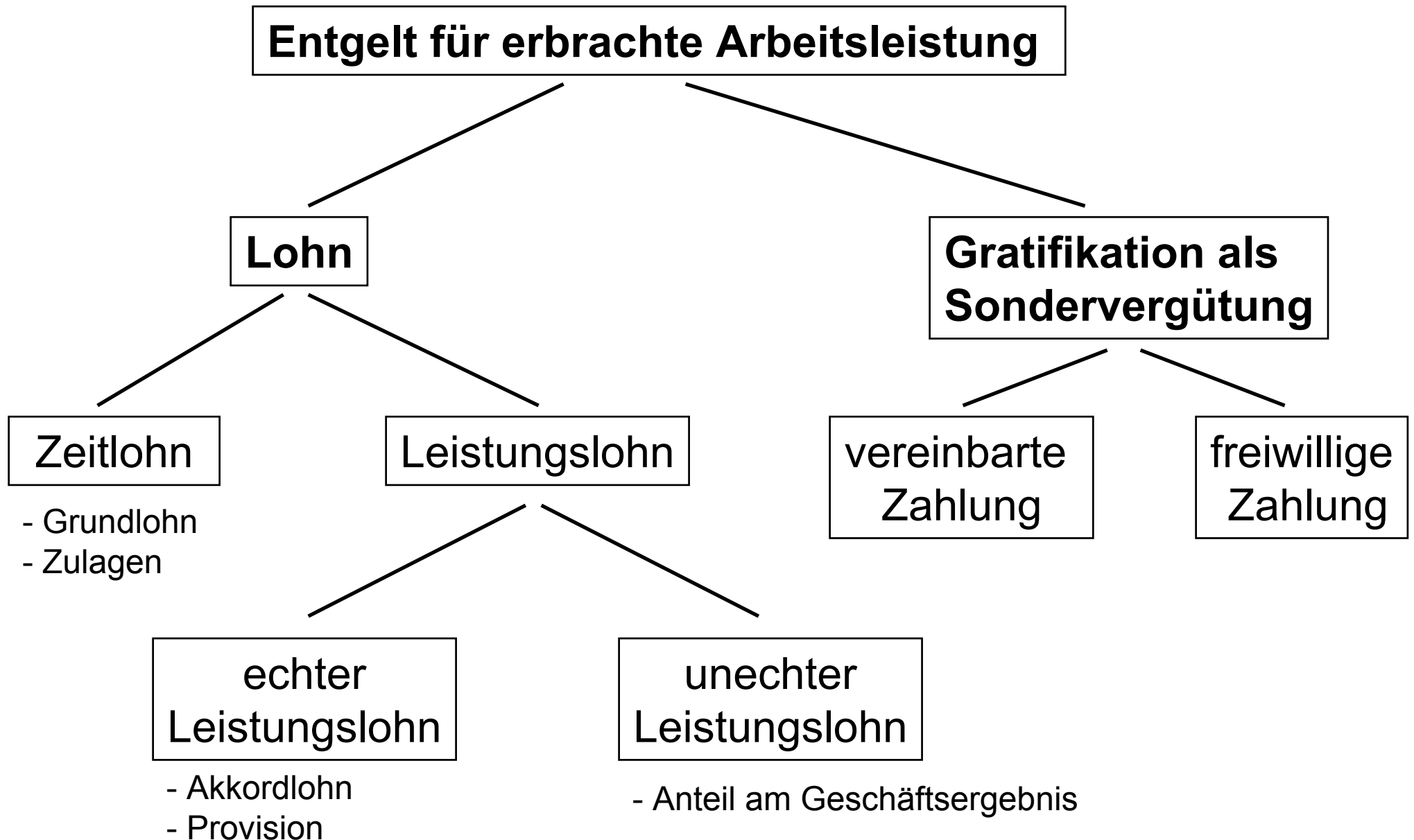


# Leistungslohn



# Leistungslohn der Firma X-AG

# Das Lohnsystem des Einzelarbeitsvertragsrechts



# Leistungslohn und Gratifikation (1)

	<b>Leistungslohn</b>	<b>Gratifikation</b>
<b>Funktion</b>	Anreiz zur zukünftigen Leistungssteigerung	Anerkennung für vergangene Leistungen
<b>Merkmal</b>	Entschädigung in Abhängigkeit des Erfolges	Zahlung in mehr oder weniger unbestimmter Höhe, sofern ein gewisser Erfolg eingetreten ist
<b>Rechtlich</b>	Lohn i.S.v. Entgelt für erbrachte Arbeitsleistung	Sondervergütung, kein Lohn

# Leistungslohn und Gratifikation (2)

	<b>Leistungslohn</b>	<b>Vereinbarte Gratifikation</b>	<b>Freiwillige Gratifikation</b>
<b>Klagbarer Anspruch falls Erfolg eingetreten?</b>	<b>Ja</b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>
<b>Abschaffung / Kürzung der Zahlung durch einseitigen Entscheid?</b>	<b>Nein (Änderungskündigung)</b>	<b>Nein (Änderungskündigung)</b>	<b>Ja</b>
<b>Anspruch auf Auszahlung in gekündigter Stellung?</b>	<b>Ja</b>	<b>Ja (Dispositiv)</b>	<b>Nein</b>
<b>Anspruch pro rata?</b>			
<b>Eintritt</b>	<b>Ja</b>	<b>Ja</b>	<b>Ja</b>
<b>Austritt</b>	<b>Ja</b>	<b>Nein (Dispositiv)</b>	<b>Nein (Dispositiv)</b>
<b>Lohnfortzahlungspflicht?</b>	<b>Geschuldet, falls am Ende der Periode der Erfolg eintritt</b>	<b>Geschuldet, falls am Ende der Periode der Erfolg eintritt</b>	<b>Nein</b>

# Leistungslohn und Gratifikation (3)

Abgrenzung	Leistungslohn	Vereinbarte Gratifikation	Freiwillige Gratifikation
Zusicherung	Zusicherung des Arbeitgebers: Wenn Erfolg eintritt, wird Zahlung erfolgen		<i>Keine</i> Zusicherung: Zahlung freiwillig
Anspruch und Bemessung der Zahlung	Zahlung geschuldet, falls Erfolg eingetreten Höhe hängt ‚direkt‘ vom eingetretenen Erfolg ab	Zahlung geschuldet, falls Erfolg eingetreten Höhe aber im ‚freien‘ Ermessen des Arbeitgebers	Zahlung und Höhe im ‚freien‘ Ermessen des Arbeitgebers



# Empfehlung 1: Grundsatzentscheid zugunsten Leistungslohn oder Gratifikation

## Was sind die Bedürfnisse?

- Hoher Leistungsanreiz in Form einer zugesicherten Zahlung im Erfolgsfall?
- Direkte Abhängigkeit zwischen Ausmass des Erfolges und Höhe der Zahlung?
  
- Entscheidungsfreiheit, ob eine Vergütung erfolgen soll, selbst wenn der Erfolg eingetreten ist?
- Keine Auszahlung der Prämie pro rata temporis?

→ **Leistungslohn**

→ **Gratifikation**

→ Entscheidung zugunsten eines der beiden Instrumente und Ausrichtung der zwingenden Rechtsfolgen nach der gewählten Entschädigungsform

## Empfehlung 2: Verwendung der richtigen Terminologie

Die Terminologie im Vertrag soll

- sich nach der gewählten Entschädigungsform richten
- einheitlich gebraucht werden

Bsp:

„Bei gutem Geschäftsjahr kann die Arbeitgeberin dem Mitarbeiter nach freiem Ermessen eine Provision auszahlen. Deren Höhe orientiert sich an dem vom betreffenden Mitarbeiter erarbeiteten Jahresumsatz.“

→ Gratifikation?

Bsp:

„Übertrifft der Unternehmensgewinn das Ergebnis des Vorjahres, erhält der Mitarbeiter eine Gratifikation. Die Höhe dieses zusätzlichen Salärs bestimmt die X-AG, wobei sie sich an der Höhe des Monatslohn des Mitarbeiters orientiert.“

→ Gratifikation?

## Empfehlung 3:

# Verstärkte Charakterisierung der Zahlung durch Erwähnung gesetzlich (zwingend) vorgesehener Rechtsfolgen

Bsp:

„Bei ausserordentlich gutem Geschäftsgang kann die X-AG dem Mitarbeiter nach freiem Ermessen eine Gratifikation ausrichten.

Der Mitarbeiter besitzt keinen Anspruch auf Auszahlung.

Dies insbesondere dann nicht, wenn das Arbeitsverhältnis während des laufenden Geschäftsjahres endet.“

## Empfehlung 4:

### Nutzen Sie den Ihnen zur Verfügung stehenden Spielraum

Bei der gewählten Entschädigungsform lassen sich im Rahmen des dispositiven Rechts verschiedene Modalitäten nach den Bedürfnissen der Arbeitgeberin ausgestalten.

Bsp:

„Die X-AG behält sich vor, die Leistungsprämie zu kürzen oder gänzlich abzuschaffen. Die Kürzung oder Abschaffung ist nur für zukünftige Ansprüche möglich und erfolgt in Form einer Mitteilung an die Belegschaft bis spätestens Ende November des laufenden Jahres.“

**→ Vorbehalt einer Teilkündigung für zukünftige Zahlungen**

Bsp:

„Bei Streitigkeiten über das Ausmass des erarbeiteten Unternehmensgewinnes oder der Höhe des Leistungsbonus erhält die Revisions-AG an Stelle des Mitarbeiters ein umfassendes Einsichtsrecht in die Geschäftsbücher.“

**→ Wegbedingung des Einsichtsrechts an Stelle eines Sachverständigen (Art. 322a oder Art. 322c OR)**

## Empfehlung 5:

Bei der praktischen Umsetzung ist darauf zu achten, dass nicht von der ursprünglichen Vertragsvereinbarung abgewichen wird

Bsp:

Einer Abteilung der Unternehmung wird regelmässig eine Prämie pro rata temporis ausbezahlt, obwohl im schriftlichen Reglement kein solcher Anspruch vorgesehen ist.

➔ **Vertragsänderungen zugunsten des Arbeitnehmers können sich auch aus einem konkludenten Verhalten ergeben**

Bsp:

Der Abteilungsleiter macht dem Mitarbeiter erkenntlich, dass er bei einer weiteren Umsatzsteigerung im kommenden Jahr eine noch höhere Prämie erhalten wird.

➔ **WYSIWYP: What you say is what you pay!**

# Mutationen im Einzelarbeitsvertragsrecht

Idee

Vertragliche Ausgestaltung

Handhabung in der Praxis

Urteil des Richters



Im Zweifel zugunsten  
des Arbeitnehmers

## Prämie der Firma X-AG