

# BONUS, GRATIFIKATION ODER 13. MONATSLOHN - WAS IST DER UNTERSCHIED?

*Arbeitgeber-Tipp von HR-pur •••*



Mit Spannung wird er jeweils erwartet, der jährliche Bonus! Eine zusätzliche Sonderzahlung über den Monats- oder Jahreslohn hinaus kommt in der Praxis häufig vor und wird ganz unterschiedlich benannt: Gratifikation, Bonus, Incentive, Gewinnbeteiligung, Prämie, Sonderzulage...

Das Obligationenrecht kennt die Gratifikation sowie die Gewinn- oder Umsatzbeteiligung. Weitere Begriffe findet man im Gesetz jedoch nicht, und es fehlt somit an einer gesetzlichen Umschreibung. Dies bringt Rechtsunsicherheiten mit sich, was dazu führt, dass oft darüber gestritten wird - vor allem beim Austritt eines Mitarbeitenden.

## **Der Bonus als (variabler) Lohnbestandteil**

Gleich vorweg, auf die Bezeichnung «Bonus» sollte man verzichten, um Missverständnisse zu vermeiden. Es muss jeweils im Einzelfall geprüft werden, ob es sich bei einer Sondervergütung um einen (variablen) Lohnbestandteil oder eine (freiwillige) Gratifikation handelt.

Eine Sondervergütung gilt in folgenden Fällen als geschuldet und muss auch bei einem gekündigten Arbeitsverhältnis ausbezahlt werden:

- Die Sondervergütung wird im Arbeitsvertrag als (variabler) Lohnbestandteil aufgeführt und dem Arbeitnehmer, oft auch mit einem fixen Betrag und ohne weitere Bedingungen, zugesichert.
- Eine Sondervergütung wurde während der letzten drei Jahre in etwa gleicher Höhe ausbezahlt (auch wenn sie vertraglich als freiwillig deklariert wird).
- Eine Sondervergütung, die an bestimmte Bedingungen, wie die Erreichung von Verkaufszielen, geknüpft ist und trotz Nichterfüllung der Bedingung ausbezahlt wurde, wird ebenfalls zum Lohnbestandteil.

**HR-pur •••**

Eveline Corigliano  
Alte Landstrasse 63  
8942 Oberrieden  
078 946 44 30  
kontakt@hr-pur.ch  
www.hr-pur.ch

## Wenn die Sondervergütung «Gratifikation» heisst

Benennt der Arbeitgeber die Zahlung als Gratifikation, ist es eine freiwillige Sondervergütung und nicht automatisch geschuldet.

- Im Vertrag wird die Gratifikation in der Regel nicht erwähnt, und wenn doch, dann explizit als freiwillig bezeichnet.
- Die Gratifikation ist oft von erreichten Zielvorgaben abhängig, wird nicht regelmässig und in unterschiedlicher Höhe ausgerichtet.

Arbeitnehmer, die in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen oder die Unternehmung während des Jahres verlassen, haben kein Anrecht auf die Auszahlung der Gratifikation.

Der Arbeitgeber hat bei der Ausrichtung einer Gratifikation einen grossen Ermessensspielraum im Vergleich zur vertraglich festgelegten Sondervergütung. Bei regelmässiger, ununterbrochener und vorbehaltloser Ausrichtung einer Gratifikation, ist es jedoch empfehlenswert, schriftlich festzuhalten, dass es sich um eine freiwillige Sondervergütung handelt. Dies kann mit einem ausdrücklichen Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag vermerkt werden.

Empfehlenswert ist es ausserdem, zusätzlich bei jeder Auszahlung einen entsprechenden Hinweis in der Lohnabrechnung anzubringen.

## Der 13. Monatslohn

Beim 13. Monatslohn handelt es sich um keine Gratifikation, obwohl dieser umgangssprachlich oft als «Grati» bezeichnet wird. Der Anspruch sowie die Höhe – nämlich, wie es der Name schon sagt, ein 13. Monatslohn – werden vertraglich vereinbart. Somit handelt es sich um einen festen Lohnbestandteil, auf den der Arbeitnehmer Anspruch hat, auch bei unterjährigem Ein- oder Austritt.

## Fazit

In der Praxis werden verschiedene Bezeichnungen für die variablen Gehaltsformen verwendet. Oft wird jedoch weder im Arbeitsvertrag noch in einem Reglement klar und eindeutig definiert, ob es sich dabei um einen Lohnbestandteil oder um eine freiwillige Sondervergütung handelt. Die korrekt formulierte Bestimmung und die richtige Handhabung im betrieblichen Alltag kann jedoch so manchen Rechtsstreit verhindern.



**HR-pur** ●●●

Eveline Corigliano  
Alte Landstrasse 63  
8942 Oberrieden  
078 946 44 30  
kontakt@hr-pur.ch  
www.hr-pur.ch