

Titel	Arbeitsverträge mit Akkordlohnvereinbarungen
Untertitel	Art. 46 AVE LMV; Art. 326, 326a OR
Dokumentnummer	SVK 84/2006
Datum	03.01.2007

Kategorien

Lohn / Lohnklassen

SVK Zusammenfassung / Hinweise

Stellungnahme der SVK zu den Begriffen Akkordlohnarbeit, Akkordlohnansatz sowie zum Verbot des blinden Akkords.

Entscheid

Arbeitsverträge mit Akkordlohnvereinbarungen

Bei der Überprüfung von Verträgen sind nicht nur die Bestimmungen des LMV zu berücksichtigen, sondern auch die zwingenden Bestimmungen des Obligationenrechts (OR Art. 326 und 326a, 327a) und des BVG (Art. 66). Diese gelten auch, wenn Art. 46 Abs. 1 LMV festhält, dass die aus dem LMV abzuleitenden Ansprüche im Akkordlohn bzw. in den Leistungsprämien enthalten sind.

Zu den Begriffen Akkordlohnarbeit, Akkordlohnansatz sowie zum Verbot des blinden Akkords kann allgemein folgendes festgehalten werden:

Akkordlohnarbeit:

- Akkordarbeit ist Arbeit, die im Gegensatz zu Zeitlohn nicht nach der aufgewendeten Zeit, sondern nach dem Arbeitsergebnis entlohnt wird.
- Reine Akkordlöhne kommen in der Praxis selten vor, häufig dagegen Mischsysteme zwischen Akkord- und Zeitlohn, insbesondere Akkordlöhne mit Mindestlohngarantie (Verdienstsicherungsklauseln). Mindestlohn ist Zeitlohn, da er unabhängig vom Arbeitsergebnis ausgerichtet wird. Die rechtliche Beurteilung derartiger Mischsysteme richtet sich danach, welche der beiden Lohnarten aufgrund der konkreten Umstände und der in Frage stehenden Bestimmungen (OR 326, 326a) dem Arbeitsverhältnis das wesentliche Gepräge geben. (Zum Ganzen: Berner Kommentar, Art. 326 N 4.)
- Überdies ist zu beachten, dass bei Mischsystemen, nicht nur der Jahreslohn, sondern auch der Monatslohn anzugeben ist.

Akkordlohnansatz:

- Unterscheidung nach Bezugsgrößen: Als Bezugsbasis für den Akkord als leistungsorientierte Entlohnung ist sowohl ein quantitatives wie auch ein qualitatives Arbeitsergebnis denkbar. Bei der Bezugsgrösse Arbeitsmenge unterscheidet man im wesentlichen den Stück-, Gewichts-, Flächen- und Massakkord. Es wird also an die Anzahl der produzierten Stücke, transportierten Gewichte, der bearbeiteten Fläche usw. angeknüpft. ...
- Geld- und Zeitakkord: Beim Geldakkord wird einer bestimmten Leistungseinheit (Gewicht, Fläche, Stücke) unmittelbar ein Geldbetrag gegenübergestellt, z.B. X Franken/Stück. Dabei ist die Vorgabezeit bereits beim Mengenpreis berücksichtigt. ...
- Einzel- und Gruppenakkord: beim Einzelakkord bemisst sich der Lohn des Arbeitnehmers nach seinem individuellen Leistungsresultat. Beim Gruppenakkord dagegen wird die Vergütung aufgrund eines von einer Arbeitsgruppe erzielten Gesamtergebnisses berechnet und anschliessend an die einzelnen Gruppenmitglieder nach einem im voraus festgesetzten Verteilungsschlüssel zugeteilt. (Zum Ganzen: Berner Kommentar, Art. 326a N 2-4.)

Verbot des 'blinden Akkords':

Im Akkordlohn beschäftigte Arbeitnehmer ist der Akkordlohnansatz vor Beginn der einzelnen Arbeiten bekanntzugeben (OR 326a Abs. 1). Diese Norm ist relativ zwingend und schützt den Arbeitnehmer gegen den sog. 'blinden' Akkord. Darunter versteht man eine Arbeitsleistung für die der Arbeitgeber den Akkordlohnansatz erst nach geleisteter Arbeit bestimmt oder bekanntgibt. ... Verlangt wird vielmehr die ausdrückliche Mitteilung des Akkordlohnansatzes durch den Arbeitgeber. ... Das Verbot des blinden Akkords gilt für jede Akkordlohnarbeit, gleichgültig ob sie für einen oder mehrere Arbeitgeber geleistet wird oder ob der Akkordlohn die einzige Vergütung ist. Daher ist der blinde Akkord auch bei Lohnmischsystemen verboten. OR 326a geht somit von einem weiteren Akkordlohnbegriff aus als OR 326. (Zum Ganzen: Berner Kommentar, Art. 326a N 5-7.)