



Bonus: Gratifikation oder Lohnbestandteil (2010)

Am Ende eines jeden Kalender- oder Geschäftsjahres besteht für viele Arbeitnehmer die Aussicht auf einen Bonus. Immer wieder stellt sich dabei die Frage, inwieweit Angestellte Anspruch auf solche Bonuszahlungen haben und inwieweit ein Ermessen des Arbeitgebers besteht. Im OR selbst findet sich der Begriff des Bonus nicht, entsprechend umstritten ist dessen Rechtsnatur. Entscheidend ist die Qualifikation des Bonus als Lohnbestandteil oder als Gratifikation. Während auf den Bonus der Lohnbestandteil ist, ein durchsetzbarer Anspruch des Beschäftigten besteht, ist die Gratifikation immer ganz oder zumindest in einem gewissen Masse freiwillig.

Die Gratifikation ist nur dann zwingend geschuldet, wenn sie zugesichert wurde. Dies kann entweder explizit im Arbeitsvertrag erfolgen oder aber konkludent durch mehrjährige vorbehaltlose Zahlung. Das Bundesgericht nimmt in ständiger Rechtsprechung die konkludente Zusicherung an, wenn während mindestens drei aufeinanderfolgenden Jahren eine regelmässige und vorbehaltlose Gratifikation ausbezahlt wurde. Daran ändert auch die Freiwilligkeitserklärung des Arbeitgebers bei Auszahlung nichts, wonach der Bonus auch für die Zukunft in seinem Ermessen liege und kein entsprechender Anspruch bestehe. Wenn dieser Vorbehalt zur leeren Floskel verkommt, können ihn die Gerichte nämlich für unverbindlich erklären.

Unterjähriges Arbeitsverhältnis

Die Bonusreglemente sehen häufig vor, dass ein Bonus nur geschuldet ist, wenn am massgebenden Stichtag ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht. Hier ist obige Unterscheidung relevant: Ist der Bonus freiwillige Gratifikation, so hat der Arbeitnehmer bei gekündigtem Vertrag tatsächlich keinen pro-rata Anspruch auf einen Anteil des Bonus, ausser dieser ist ausdrücklich oder konkludent zugesichert.

Anders sieht es beim Bonus aus, der Lohnbestandteil ist. Hier steht es den Parteien gerade nicht frei, die Fälligkeit der Forderung vom Eintritt einer zukünftigen gewissen oder ungewissen Tatsache oder Bedingung abhängig zu machen. Beim Lohn ist vielmehr nur entscheidend, ob der Arbeitnehmer seine





Arbeitsleistung erbracht hat. Das Bundesgericht hat mehrfach deutlich festgehalten, dass wenn der Bonus Lohnbestandteil ist, im unterjährigen Arbeitsverhältnis ein zwingender pro-rata Anspruch auf den Bonus besteht.

Gratifikation oder Lohn

Wann aber stellt nun der vereinbarte Bonus ein Lohnbestandteil dar und wann eine Gratifikation? Zu dieser Frage besteht mittlerweile eine breite Rechtsprechung des Bundesgerichtes. Dabei haben sich zwei Hauptkriterien ergeben, welche für die Beurteilung herangezogen werden:

Die Gratifikation ist eine Sondervergütung, welche der Arbeitgeber bei bestimmten Anlässen wie Weihnachten oder Abschluss des Geschäftsjahres ausrichtet. Sie muss in gewisser Masse freiwillig sein. Dies ist anzunehmen, wenn dem Arbeitgeber bei der Ausrichtung als solcher oder zumindest bei der Festsetzung der Höhe des Bonus ein Ermessen zusteht. Ein solches Ermessen liegt vor, wenn die Höhe des Bonus nicht nur vom Erreichen eines bestimmten Geschäftsergebnisses, sondern zudem auch von der subjektiven Einschätzung der persönlichen Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber abhängig ist. Ist ein Bonus allein gestützt auf den Gewinn oder Umsatz geschuldet, so fehlt es am Ermessensspielraum und es ist nicht von Gratifikation sondern von einem variablen Lohnbestandteil auszugehen. Gleiches gilt beim bereits im Voraus in der Höhe festgelegten 13. Monatslohn.

Zum anderen wird vor allem in der jüngeren Rechtsprechung danach gefragt, welche Bedeutung der Bonus für den Arbeitnehmer hat. Die Vergütung wird dann als Lohnbestandteil qualifiziert, wenn sie zum entscheidenden Entgelt für die Arbeitsleistung wird und nicht lediglich eine Zugabe darstellt. Dies ist vor allem bei höheren Einkommen dann der Fall, wenn der Bonus das Basisgehalt erreicht oder gar übersteigt. Bei niedrigeren Löhnen hingegen kann sich bereits bei einem verhältnismässig kleinen Betrag die Annahme eines Lohnbestandteils einstellen. So tendiert die Rechtsprechung eher zu Lohn, wenn das Entgelt die Existenz des Arbeitnehmers und seiner Familie sichert. Der Bonus darf also, um den Charakter einer Sondervergütung zu wahren, neben dem Lohn nur eine zweitrangige Bedeutung haben. Begründet ist dies damit, dass der Arbeitgeber das unternehmerische Risiko zu tragen hat. Dies





darf er nicht mit systemwidrigen Bonusregelungen auf den Arbeitnehmer abwälzen.

Sonderfall Vereitelung

Es besteht grundsätzlich nur dann ein Anspruch auf den Bonus, wenn dieser entweder als Lohnbestandteil qualifiziert wird, oder als Gratifikation zugesichert wurde. Davon hat das Bundesgericht in einem Sonderfall aber eine Ausnahme gemacht:

Wird einem Angestellten, der seinerseits die Bedingungen für den Erhalt des Bonus erfüllt hat, in missbräuchlicher Art und Weise gekündigt, so vereitelt dies den Bonus wider Treu und Glauben. Dabei ist es nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber gerade aus dem Grund kündigt, damit er dem Angestellten keinen Bonus entrichten muss. Es genügt vielmehr, wenn dem Arbeitnehmer durch eine anderweitig motivierte missbräuchliche Kündigung der Bonusanspruch vereitelt wird. In diesem Fall behält er seinen Anspruch auf den Bonus, auch wenn er am Stichtag nicht mehr im ungekündigten Arbeitsverhältnis steht.

Fazit

Ein zwingender Bonusanspruch ist somit unter drei Titeln gegeben: erstens wenn der Bonusanspruch als Lohnbestandteil qualifiziert wird, zweitens wenn der Bonus zwar Gratifikation darstellt, dem Arbeitnehmer aber zugesichert oder über drei Jahre vorbehaltlos ausbezahlt wurde und drittens wenn der Bonusanspruch treuwidrig vereitelt wurde.

Zu empfehlen ist eine klare Regelung der Bonusvergütung im Arbeitsvertrag oder Bonusreglement, welche die aufgezeigten Fragen beantwortet. Der Bonus kann als Lohnbestandteil oder als Gratifikation ausgestaltet sein. Zu beachten ist, dass keine Überbindung des Unternehmerrisikos via systemwidrige Bonusregelung auf den Arbeitnehmer erfolgen darf. Ausserdem ist der Spielraum für die Privatautonomie kleiner, wenn der Bonus die Existenz des Arbeitnehmers sichert. Mit Freiwilligkeitsvorbehalten, Bonusverfalls- und



MURI RECHTSANWÄLTE



Rückübertragungsklauseln kann sich der Arbeitgeber bis zu einem gewissen Grad absichern.

