

AUS DEM THEMENGEBIET: ARBEITSRECHT

STREITPUNKT: ANSPRUCH AUF AUSZAHLUNG EINES BONUS

Zur rechtlichen Beurteilung des Begriffs „Bonus“ und der daraus resultierenden Ansprüche des Arbeitnehmers.

I. Die rechtlichen Grundlagen des Bonus

Im schweizerischen Obligationenrecht (OR) findet sich der Begriff des „Bonus“ nicht. Aus diesem Grund ist die Rechtsnatur der Bonuszahlung im Einzelfall zu prüfen. Einerseits kann der Bonus eine vom Arbeitgeber freiwillig ausbezahlte Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR oder ein Lohnbestandteil darstellen.

Nur wenn der Bonus einen Bestandteil des Lohnes darstellt, hat der Arbeitnehmer ein Recht auf dessen Auszahlung.

1. Gratifikation i.S.v. Art. 322d OR

Die Gratifikation ist eine Sondervergütung, welche der Arbeitgeber neben dem Grundlohn z.B. bei bestimmten

Anlässen, wie Weihnachten oder dem Abschluss des Geschäftsjahres, ausgerichtet.

Meistens soll mit der Zahlung einer Gratifikation der Arbeitnehmer für seine Leistung belohnt und für die zukünftige Arbeit angespornt werden.

Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung liegt eine Gratifikation dann vor, wenn ihre Ausrichtung überhaupt oder zumindest die Bestimmung ihrer Höhe im freien Ermessen des Arbeitgebers liegt. Der Leistung einer Gratifikation liegt somit eine gewisse Freiwilligkeit des Arbeitgebers zugrunde.

Ein solches Ermessen ist insbesondere dann anzunehmen, wenn die Höhe des Bonus nicht nur vom Erreichen eines bestimmten Geschäftsergebnisses abhängt, sondern auch von der subjektiven Einschätzung der persönlichen Leistung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber.

Eine solche Gratifikation wird vom Arbeitgeber nur dann geschuldet, wenn sie explizit im Arbeitsvertrag vereinbart wurde.

Aber auch aus der freiwilligen Zahlung von Gratifikationen kann unter bestimmten Umständen ein Rechtsanspruch entstehen.

Die herrschende Lehre und die Rechtsprechung nehmen seit langem an, dass nach dreimaliger, ununterbroche-

ner und vorbehaltloser Ausrichtung einer Gratifikation ein Anspruch auf entsprechende zukünftige Gratifikationsleistungen entsteht.

2. Lohnbestandteil

a) Ermessen des Arbeitgebers

Als Lohnbestandteile gelten Bonuszahlungen oder andere Sondervergütungen, die weder in ihrem Grundsatz noch in ihrer Höhe vom Ermessen des Arbeitgebers abhängen. Ein typisches Beispiel dafür ist der vertraglich vereinbarte 13. Monatslohn.

Ist ein Bonus allein gestützt auf den Gewinn, Umsatz oder andere bekannten Berechnungsgrundlagen geschuldet, fehlt ein solcher Ermessensspielraum und es von einem variablen Lohnbestandteil auszugehen.

Das Bundesgericht hielt wiederholt fest, ein Bonus sei immer dann Lohnbestandteil, wenn er betragsmässig fest vereinbart worden sei oder sich der Betrag aufgrund von objektiven Kriterien berechnen lasse.

b) Akzessorietät

Das Bundesgericht geht weiter von einem Lohnbestandteil aus, wenn der Bonus im Verhältnis zum Lohn nicht mehr als akzessorisch (im Sinne einer blossen Zugabe) erscheint.

Bei hohen Löhnen trifft dies vor allem dann zu, wenn die Bonuszahlung regelmässig einen höheren Betrag erreicht als der Lohn selbst.

Bei niedrigen Löhnen ist die Schwelle massiv tiefer anzusetzen. Hier kann bereits ein verhältnismässig kleiner Betrag zu einem Lohnbestandteil werden.

Die Rechtsprechung geht in der Tendenz eher von einem Lohnbestandteil aus, wenn das Entgelt die Existenz des Arbeitnehmers und seiner Familie sichert und so nicht nur als Zugabe zum Lohn, sondern als Lohn selbst, erachtet werden muss.

II. Anspruch auf Bonuszahlung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Wird bei einem Bonus der Lohncharakter bejaht hat dies die Folge, dass der Arbeitnehmer bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses, ohne eine gegenseitige Abrede, auch einen Anspruch auf die verhältnismässige Ausrichtung des Beitrages hat.

Bonus oder Sondervergütungen, welche einen Lohncharakter ausweisen, können grundsätzlich weder gekürzt noch gestrichen werden. Ausnahmen sind möglich, wenn sie z.B. vertraglich vorgesehen sind.

Oft wird aber vereinbart, dass ein Bonus vom Arbeitgeber nur dann ge-

schuldet ist, wenn am massgebenden Stichtag überhaupt noch ein (ungekündigtes) Arbeitsverhältnis besteht.

Hier ist nun die Unterscheidung zwischen Gratifikation oder Lohnbestandteil besonders zentral. Ist der Bonus lediglich eine freiwillige Gratifikation des Arbeitgebers, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf dessen Ausrichtung.

Nur wenn der Lohncharakter des Bonus bejaht werden kann, steht dem Arbeitnehmer bei einem unterjährigen Arbeitsverhältnis ein zwingender pro-rata Anspruch zu.

III. Fazit

Ein zwingender Bonusanspruch ist meistens nur in folgenden Fällen zu bejahen:

1. Der Bonus ist als Lohnbestandteil anzusehen
2. Der Bonus ist zwar lediglich eine Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR, wurde dem Arbeitnehmer aber zugesichert oder mindestens über drei Jahre vorbehaltlos ausbezahlt

Weitere Fallgruppen sind selbstverständlich möglich.

Die Beurteilung, ob ein Anspruch auf Ausrichtung eines Bonus besteht oder nicht, muss deshalb für den Einzelfall individuell erfolgen.

Haben Sie weitere Fragen zum Thema Arbeitsrecht?

Benötigen Sie eine rechtliche Auskunft oder einen Rat?

Möchten Sie Ihren Arbeitsvertrag oder Ihre Bonusregelung überprüfen lassen?

Wurde Ihnen gekündigt und kein Anteil am Bonus ausbezahlt?

WIR BERATEN SIE GERNE RUND UM DAS THEMA ARBEITSRECHT.

Fischer Rechtsanwälte LLC

Selnaustrasse 6

8001 Zürich

Telefon +41 44 515 56 56

Fax +41 44 515 56 58

www.fischer-rechtsanwaelte.ch

info@fischer-rechtsanwaelte.ch