

## Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Bonus?

Am Ende eines jeden Geschäftsjahres besteht für viele Arbeitnehmer die Aussicht auf einen Bonus. Oft stellt sich dabei die Frage, ob der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Auszahlung eines Bonus hat.

### **Bonus: Gratifikation oder Lohnbestandteil?**

Der Begriff des Bonus ist im Gesetz nicht geregelt; entsprechend stellen sich viele Fragen über dessen Rechtsnatur. Massgebend für die Beurteilung, ob ein Anspruch auf einen Bonus besteht, ist die Qualifikation des Bonus als Lohnbestandteil oder als Gratifikation. Qualifiziert sich der Bonus als Lohnbestandteil, besteht ein durchsetzbarer Anspruch des Arbeitnehmers auf Auszahlung; im Falle der Gratifikation ist dies meistens nicht der Fall.

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.

Wann aber stellt nun der vereinbarte Bonus einen Lohnbestandteil oder eine Gratifikation dar? Zu dieser Frage besteht mittlerweile eine breite

Rechtsprechung des Bundesgerichtes. Dabei haben sich zwei Hauptkriterien herausgebildet, welche für die Beurteilung herangezogen werden:

Die Gratifikation ist eine Sondervergütung, die der Arbeitgeber bei bestimmten Anlässen wie Weihnachten oder beim Abschluss des Geschäftsjahres ausrichtet. Sie muss in gewissem 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 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 ergeben. 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, da der Arbeitgeber schlussendlich das unternehmerische Risiko tragen soll. Dies darf er nicht mit systemwidrigen Bonusregelungen auf den Arbeitnehmer abwälzen.

#### **Unterjähriges Arbeitsverhältnis**

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 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 im unterjährigen Arbeitsverhältnis ein zwingender pro-rata Anspruch auf den Bonus besteht, falls dieser einen Lohnbestandteil darstellt.

#### **Sonderfall Vereitelung**

Es besteht grundsätzlich nur dann ein Anspruch auf einen Bonus, wenn dieser entweder als Lohnbestandteil qualifiziert wird oder wenn er 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 Unterneh-



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



Alex Barbier, LL.M., Rechtsanwalt

Muri Rechtsanwälte AG  
Schmidstrasse 9  
8570 Weinfelden  
Tel. 071 622 00 22  
[www.muri-anwaelte.ch](http://www.muri-anwaelte.ch)

