



Der Bonus aus juristischer Sicht

In Nummer 3 vom 12. Februar 2009 hat der «Schweizer Arbeitgeber» einen Artikel über die juristischen Aspekte des Bonus veröffentlicht. Der Verfasser, Hans-Peter Egli, ehemaliges Mitglied des Zürcher Arbeitsgerichts und Autor zahlreicher Publikationen, stellt darin fest, dass immer mehr Streitigkeiten betreffend Bonuszahlungen die Gerichte beschäftigen. Dabei gehe es allerdings hauptsächlich um eher bescheidene Boni. Weiter unterstreicht Egli, dass das Gesetz den Begriff Bonus nicht kennt. Die Rechtsprechung hat sich aber mit diesem Begriff auseinandersetzen müssen.

Zwei Bonuskategorien

Generell kann man den Bonus als «jede Art von variabler, ermessensabhängiger oder generell nicht zum Fixlohn gehörender Vergütung vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer» definieren (Egli, 26. Februar 2009). Man unterscheidet zwei Hauptkategorien von Boni:

Ermessensabhängige Boni

Wenn das Ausschüttungsprinzip dem Ermessen des Arbeitgebers untersteht, handelt es sich um eine eigentliche Gratifikation. Wenn nur die Höhe des Betrags offen ist, hat man es mit einer Pseudograttifikation zu tun.

An eine objektive Schätzung gebundene Boni

Wenn die Kriterien für das Erhalten eines Bonus vertraglich festgelegt sind, gilt dieser als Lohnbestandteil und kann als solcher vor dem Gericht eingefordert werden.

Beim Fehlen eines Freiwilligkeitsvorbehalts und wenn der Bonus während mehr als drei Jahren regelmässig ausbezahlt worden ist, wird er zum Bestandteil des Salärs und ist als solcher geschützt. Falls die Höhe der ausbezahlten Boni erheblich variiert, wird im Fall eines Rechtsstreits die Bonushöhe vom Gericht definiert.

Freiwilligkeitsvorbehalt

In einigen Verträgen sind Vorbehalte zur Ausschüttung des Bonus vermerkt, die diese klar dem Ermessen des Arbeitgebers unterstellen. Solche Vorbehalte verlieren ihre Gültigkeit, wenn

- die Gratifikation während Jahrzehnten mit dem Hinweis auf ihren fakultativen Charakter ausgeschüttet worden ist, ohne dass von diesem Vorbehalt jemals Gebrauch gemacht wurde (BGE 129 III 276);
- der Arbeitgeber den Bonus auch bei schlechter Wirtschaftslage oder bei ungenügenden Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers ungeschmälert weiterhin ausbezahlt;
- der Bonus hoch ist – entsprechend einem Jahressälär oder höher – und während mehr als drei Jahren ausbezahlt worden ist (BGE 131 III 615 S. 621).

Als solcher ist der Bonus auch im Falle einer Kündigung des Arbeitsvertrags pro rata temporis geschuldet und kann nicht gekürzt werden. Ein Anspruch auf eine Gratifikation dagegen besteht nur, wenn dies ausdrücklich vereinbart worden ist (Art. 322d Abs. 2 OR).

Fazit

Hohe Boni sind besser geschützt als bescheidene, die regelmässig ausbezahlten eröffnen Anspruchsrechte trotz eventueller Vorbehalte seitens des Arbeitgebers. Ziel dieser Rechtsprechung ist es, die Bezahlung der Arbeit zu schützen, sodass sie nicht der Arbeitgeberwillkür überlassen ist, sondern vertraglich festgelegt wird. Bedauern kann man an der Sache, dass die hohen Boni, die ja in den allermeisten Fällen zu den ebenfalls sehr hohen Fixlöhnen dazukommen, besser geschützt werden.

In der Rechtsprechung können manchmal abenteuerliche Kehrtwendungen eintreten, ohne dass die Gesetzgebung sich verändert. In dieser Zeit der Krise, die wir momentan durchleben, und angesichts der Schwierigkeiten, die sie mit sich bringt, wären allfällige Veränderungen in der Rechtsprechung keine Überraschung. Wir werden das aufmerksam verfolgen.

Denise Chervet
Zentralsekretärin SBPV