

Besteht ein Anspruch auf Bonus?

FRANCHISING Eine Frage, die Franchisegeber und -nehmer genauso wie Arbeitgeber und -nehmer immer wieder beschäftigt: Gibt es einen Anspruch auf Bonuszahlungen am Ende des Kalenderjahres? Im nachfolgenden Artikel wird beleuchtet, wann ein Anspruch auf einen Bonus besteht und wo die Grenzen liegen.

VON DR. IUR. SERAINA DENOTH*

■ Da Bonuszahlungen, insbesondere bei entsprechender Vereinbarung, einen bedeutenden Anteil am Gesamtsalär des Arbeitnehmers bzw. am Lohnkostenaufwand des Arbeitgebers ausmachen können, ist eine akkurate Regelung und entsprechende Rechtskenntnis betreffend bonusbezogener Ansprüche äusserst wichtig.

Jeder Franchisenehmer, der ein eigenes Unternehmen gründet oder sein Unternehmen neu strukturiert, wird sich mit dieser Frage auseinandersetzen müssen. Aber auch als Franchisegeber kann einem die Frage nach Lohnaufwand bzw. Bonuszahlungen beschäftigen, insbesondere im Zusammenhang mit dem Entscheid, ob ein eigenes Unternehmen mit angestellten Arbeitnehmern oder doch besser ein Franchisesystem geschaffen werden soll.

Vielfältiger Gestaltungsspielraum

In vielen Arbeitsverträgen sind Klauseln enthalten, die dem Arbeitnehmer unter gewissen Bedingungen eine Bonuszahlung in Aussicht stellen. Aufgrund der in der Privatwirtschaft herrschenden Maxime der Vertragsfreiheit besteht eine grosse Bandbreite an diesbezüglichen Formulierungen in Arbeitsverträgen. Hinzu kommt, dass der Begriff des Bonus in den gesetzlichen Grundlagen des Arbeitsrechts nicht definiert ist. Deshalb stellt sich immer wieder die Frage, inwieweit der Arbeitnehmer Anspruch auf Bonuszahlungen hat und wie gross dabei der Ermessensspielraum des Arbeitgebers ist.

Um diese Frage zu beantworten, muss im Einzelfall geprüft werden, ob sich der Bonus als Lohnbestandteil oder als Gratifikation qualifizieren lässt. Die Qualifizierung des Bonus hat Auswirkungen auf einen möglichen Anspruch und dessen gerichtliche Durchsetzbarkeit. Nachfolgend wird deshalb die Abgrenzung von Lohnbestandteil und Gratifikation dargelegt.

Was ist Lohn, was ist eine Gratifikation?

Als Lohn oder Lohnbestandteil wird eine verabredete und periodisch ausgerichtete Leistung des Arbeitgebers für eine vom Arbeitnehmer erbrachte Leistung definiert. Auf die Ausrichtung von Lohn bzw. Lohnbestandteilen hat der Arbeitnehmer Anspruch, er kann diesen Anspruch gerichtlich durchsetzen.

Als Gratifikation wird eine Sondervergütung verstanden, die zusätzlich zum Lohn bei bestimmten Anlässen wie Weihnachten oder am Ende des Geschäftsjahres entrichtet wird. Der Grund ihrer Zahlung liegt darin, dass der Arbeitnehmer für die geleistete Arbeit zusätzlich entlohnt werden soll. Sie gilt als Belohnung sowie als Ansporn für die Zukunft und erfolgt freiwillig. Die Auszahlung an sich oder zumindest die Höhe der Auszahlung liegen im Ermessen des Arbeitgebers. Es besteht somit kein Rechtsanspruch auf Auszahlung einer Gratifikation.

Wie lässt sich der Bonus einordnen?

Die an sich freiwillige Bonuszahlung wird dann zum verbindlichen Anspruch des Arbeitnehmers, wenn sie als Lohnbestandteil und nicht mehr als Gratifikation zu qualifizieren ist. Da jede vertragliche Vereinbarung zwischen den Parteien unterschiedlich ausgestaltet wird, ist es aber schwierig, eine klare Abgrenzung zwischen Lohnbestandteil und Gratifikation zu finden.

Die Gratifikation zeichnet sich gerade dadurch aus, dass sie zum Lohn hinzutritt und abhängig vom Willen des Arbeitgebers ist. Fällt das Ermessen des Arbeitgebers weg, weil die Höhe der Gratifikation ausdrücklich vereinbart ist oder reglementarische Bonussysteme bestehen, bei welchen geschäftliche Ergebnisse oder andere Messgrössen die Höhe des Bonus bestimmen, so wird Lohnbestandteil angenommen.

Ist das Erreichen von festgelegten Zielen abhängig und wird vereinbart, dass die Höhe des Bonus ungefähr einem Monatslohn entspricht, so kann der Arbeitnehmer bei Erreichen der genannten Ziele mit dem Bonus in der Höhe des Monatslohns rechnen. In diesen Fällen wird der Ermessensspielraum des Arbeitgebers verdrängt.

Was das Bundesgericht sagt

Das Bundesgericht stützt bei der Qualifikation eines Bonus neben der Parteivereinbarung, aufgrund welcher das Ermessen des Arbeitgebers zu eruieren ist, insbesondere auf die Regelmässigkeit der Ausrichtung und die Höhe des Bonus im Verhältnis zum Fixlohn ab.

■ Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung entsteht ein Anspruch auf Bonus, wenn dieser mindestens während drei aufeinanderfolgender Jahre vorbehaltlos ausbezahlt wurde. Ob die gewährten Leistungen gleichbleibend oder in variierender Höhe ausbezahlt wurden, spielt dabei keine Rolle. So kann eine Gratifikation auch dann als vereinbart gelten und zum Lohnbestandteil werden, wenn eine Gratifikation jahrelang mit dem Vermerk der Freiwilligkeit ausbezahlt wird, dieser Vorbehalt aber nie in Anspruch genommen wurde.

■ Das Bundesgericht begründete weiter die Regelung, wonach eine Sondervergütung immer dann eine freiwillige Gratifikation sei, wenn sie im Vergleich zur sonstigen Entschädigung untergeordnet bzw. akzessorisch erscheint. Der Bonus darf somit nicht Hauptentgelt sein. Andernfalls würde die Sondervergütung zumindest teilweise Lohn darstellen. Diese Regelung der Akzessorietät gilt jedoch bei sehr hohen Löhnen nicht. Wenn der eigentliche Lohn ein Mass erreicht, das die wirtschaftliche Existenz des Arbeitnehmers bei Weitem gewährleistet bzw. seine Lebenshaltungskosten erheblich übersteigt, ist die Höhe der Sondervergütung im Verhält-



Regelmässige Bonuszahlungen müssen klar geregelt sein.

nis zum Lohn kein Kriterium mehr, um über deren Qualifikation zu entscheiden.

Freiwillige Leistung kann zur Leistungspflicht werden

Beim Bonus ist danach zu unterscheiden, ob es sich um eine Gratifikation oder um einen Lohnbestandteil handelt. Ein durchsetzbarer Anspruch auf Bonus ist gegeben, wenn der Bonus als Lohnbestandteil qualifiziert wird.

Als Lohnbestandteil wird eine Sondervergütung insbesondere dann qualifiziert, wenn das Ermessen des Arbeitgebers grundsätzlich wegfällt, wenn sie während drei Jahren vorbehaltlos ausbezahlt wurde oder wenn sie im Vergleich zur sonstigen Entschädigung nicht akzessorisch bzw. untergeordnet erscheint.

Es gilt somit aus Sicht des Arbeitgebers die Formulierung von Bonuszahlungen im Arbeitsvertrag richtig zu wählen und die gewählte Formulierung in der Praxis auch zu leben. Ansonsten kann eine ursprünglich freiwillige Leistung des Arbeitgebers zu einem rechtlich durchsetzbaren Anspruch des Arbeitnehmers werden, ohne dass sich der Arbeitgeber dessen bewusst ist. ■



*Dr. iur. Seraina Denoth,
LL.M., Rechtsanwältin, Partnerin
bei Fischer Rechtsanwälte,
Zürich