

## Bonuszahlungen

# Ist der Bonus eine freiwillige Zahlung oder ein klagbarer Lohnanspruch?

Obwohl in der Arbeitswelt weit verbreitet, findet man im Gesetz keine Regelung betreffend Bonuszahlungen. Die Vorstellungen sind unterschiedlich, die rechtliche Grundfrage ist aber immer die gleiche: Handelt es sich dabei um variablen Lohnbestandteil oder um eine freiwillige Sondervergütung?

Brigitte Kraus

Bonusregelungen sind sauber auszuformulieren, will der Arbeitgeber sicher sein, dass er bei der Auszahlung möglichst viel Spielraum hat und es zu keiner vertraglichen Leistungspflicht seitens des Arbeitgebers wird. Da es keine gesetzliche Regelung hinsichtlich Bonuszahlungen gibt, ist die Grenzziehung oft schwierig. Bonusregelungen müssen daher immer individuell auf das Unternehmen betrachtet ausformuliert werden. Denn es kommt nicht darauf an, wie man eine Sondervergütung nennt, sondern darauf, was tatsächlich der Wille der Vertragsparteien war. Nicht was draufsteht, ist entscheidend, sondern was drinsteckt.

### Die verschiedenen Entgeltarten

Beim Lohn handelt es sich um das Entgelt für die geleistete Arbeit. Das Arbeitsverhältnis ist vom Gesetz her zwingend entgeltlich, das bedeutet: Der Arbeitnehmende muss immer einen Lohn als Gegenleistung für seine erbrach-

Anreizsystem mit viel Ermessensspielraum: Bei den meisten sogenannten Bonusregelungen möchte der Arbeitgeber selber entscheiden können, ob er den Bonus ausbezahlt oder nicht. ►



## Gesetzesbestimmungen

Leistungslohn	Art. 322 OR
Anteil am Geschäftsergebnis	Art. 322a OR
Provision	Art. 322b, 322c OR
Gratifikation	Art. 322d OR

### Verschiedene Entgeltarten

#### 1. Lohn

- 1.1. Zeitlohn (Grundlohn, Zulagen)
- 1.2. Leistungslohn
  - 1.2.1. Echter Leistungslohn wie zum Beispiel Provision
  - 1.2.2. Unechter Leistungslohn wie zum Beispiel Anteil am Geschäftsergebnis

#### 2. Gratifikation als Sondervergütung (ist nicht Lohn)

- 2.1. Vereinbarte Gratifikation
- 2.2. Freiwillige Gratifikation

te Arbeit erhalten. Es stehen aber verschiedene Möglichkeiten der Ausgestaltung des Lohns offen. Der «normale» Lohn ist der Zeitlohn, der in der Regel monatlich ausbezahlt wird, oder aber wöchentlich oder pro Stunde. Neben dem bekannten Zeitlohn sieht das Gesetz aber auch Leistungslohn vor, zum Beispiel als Provision oder als Akkordlohn (bemisst sich nach einem individuellen Arbeitsergebnis) oder aber als Anteil am Geschäftsergebnis. Beim Anteil am Geschäftsergebnis bildet die Basis für die Berechnung dieses unechten Leistungslohns das Gesamtvolumen des Unternehmens. Bei der Provision dagegen, die echten Leistungslohn darstellt, wird der Mitarbeitende auf der Basis eines spezifischen Einzelgeschäfts bezahlt. Schliesslich kennt das Obligationenrecht als vierte mögliche Entgeltart die Gratifikation. Hierbei handelt es sich um eine Sondervergütung im Sinn des Gesetzes. Die Regelung der Gratifikation findet sich in Art. 322d OR. Diese ursprünglich als Sondervergütung erdachte Lohnart, die anlässlich eines bestimmten äusseren Ereignisses ausbezahlt wurde (z.B. Weihnachten), muss nun für die Regelung und Auslegung einer Bonusbestimmung herangezogen werden. Dies macht die Qualifikation einer Bonusregelung oft schwierig, da die Grenzziehung zwischen Gratifikation/Bonus einerseits und Lohn andererseits oft nicht einfach ist. Die Gratifikation als Pendant zum 13. Monatslohn

hat fast etwas ausgesiedet und muss dafür heute viel weiter gefasst werden.

Handelt es sich aber tatsächlich um eine reine Gratifikation im Sinn eines Jahresentgeldes, so ist hier zu vermerken, dass bei der echten Gratifikation kein Pro-Rata-Anspruch besteht, beim 13. Monatslohn dagegen schon.

### Freiwilligkeit als Massstab

Für die Frage, ob es sich bei einer Bonusregelung um Leistungslohn respektive um einen variablen Lohnbestandteil handelt und sie damit ein klagbarer Lohnanspruch darstellt, oder ob es sich dabei um eine Gratifikation im Sinn von Art. 322d OR handelt, ist entscheidend, inwieweit der Arbeitgeber bei der Bonusauszahlung eigenen Ermessensspielraum besitzt. Je eher ein solcher Ermessensspielraum vorliegt, desto mehr hängt die Auszahlung von der persönlichen Einschätzung des Arbeitgebers hinsichtlich der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers ab. Basiert der Bonus auf Kennzahlen, die nach objektiven Kriterien errechnet werden, liegt wohl eher ein Lohnanspruch und daher nicht eine freiwillige Leistung vor. Anders ausgedrückt bedeutet dies: Wenn immer der Bonus klar errechnet werden kann, muss man davon ausgehen, dass es sich dabei um Lohnbestandteil handelt, der Arbeit-



## Hingucker

Wo dieses Gefährt auftaucht, sind ihm die Blicke sicher. Quasi schwebend ragt man aus der Menge heraus. Es wäre, als hätte man Räder unter den Füßen. Der «Promoflitzer» ist ein Promotion-Mobil, das seinesgleichen sucht.

Stehen, fahren, drehen. Dieses Fortbewegungsmittel lässt sich intuitiv steuern. Lediglich durch Verlagerung des Körpergewichtes geht's nach vorne, hinten oder zur Seite. Da, wo Sie sich zu Fuss bewegen, kann der «Promoflitzer» fahren. Drinnen und draussen. Egal ob auf einer Messe oder in der Fussgängerzone. Dank der speziellen Frontverkleidung können Sie den «Promoflitzer» mit Ihrem individuellen Design versehen. Damit ist der «Promoflitzer» so auffällig, dass er bis zu fünf klassische Promotoren ersetzt.

Ihr «Promoflitzer» Event wird von uns organisiert. Wir klären Genehmigungen ab, beschriften den «Promoflitzer» und kommen mit unserem attraktiven Team zum Einsatzort. Gerne geben wir Ihnen weitere Informationen zu dieser neuen Art der Promotion.

[www.promoflitzer.com](http://www.promoflitzer.com)

☎ 071-845-6100

## Abgrenzung zwischen Lohn und Gratifikation

	<b>Leistungslohn (echter oder unechter)</b>	<b>Vereinbarte Gratifikation</b>	<b>Freiwillige Gratifikation</b>
Zusicherung	Ja, bei Erfolgseintritt	Ja, bei Erfolgseintritt	Nein, keine Zusicherung
Entstehung des Anspruchs	Wenn der Erfolg eintritt	Wenn der Erfolg eintritt	Kein Anspruch
Bemessung	Abhängig vom Erfolg	Höhe im freien Ermes- sen des Arbeitgebers	Im freien Ermessen des Arbeitgebers
Klagbarer Anspruch	Ja	Ja	Nein

nehmer also Anspruch darauf hat und eine Rückbehaltung der Auszahlung nicht rechtmässig wäre.

Bei den meisten sogenannten Bonusregelungen möchte der Arbeitgeber aber selber entscheiden können, ob er den Bonus ausbezahlt oder nicht. Soll die Zahlung tatsächlich nach dem freien Willen des Arbeitgebers ausgerichtet werden, so sollte diese nicht von einer einzigen Bedingung abhängig gemacht werden. Je mehr Voraussetzungen für die Erreichung einer Bonuszahlung vertraglich vereinbart sind und je mehr das Erfüllen der Bedingungen von der persönlichen Einschätzung des Arbeitgebers abhängt, desto eher liegt eine effektiv freiwillige Zahlung vor, auf die der Arbeitnehmende keinen Anspruch geltend machen kann. In diesem Fall dürfte übrigens, wenn nichts anderes vereinbart ist, eine Pro-Rata-Auszahlung beim unterjährigem Austritt nicht zu erfolgen haben.

### Die vereinbarte Gratifikation

Die Krux bei der Einführung von Sondervergütungen liegt immer darin, dass der Arbeitgeber einerseits ein Anreizsystem schaffen will, wonach sich die Mitarbeitenden besonders einsetzen und beste Leistungen erbringen. Andererseits möchte der Arbeitgeber aber auch möglichst grossen Ermessensspielraum betreffend der Auszahlung haben, so dass er eine Auszahlung allenfalls verneinen kann, sollte er mit den Leistungen oder mit dem Ver-

halten des betreffenden Mitarbeiters oder Mitarbeiterin nicht zufrieden sein, oder wenn die Geschäftslage eine Auszahlung nicht oder kaum erlaubt. Je verbindlicher das Anreizsystem wird, desto weniger wird die Freiwilligkeit bejaht werden können und umgekehrt.

Es muss also die «goldene» Mitte angestrebt werden – nämlich die vereinbarte Gratifikation. Zwischen dem reinen Lohn auf der einen Seite und der freiwilligen Gratifikation auf der anderen Seite steht also in der Mitte die vereinbarte Gratifikation. Der Lohn ist sowohl vereinbart als auch von der Höhe her im Voraus definiert. Bei der freiwilligen Gratifikation dagegen besteht weder ein Anspruch, noch ist deren Höhe definiert. Die dritte Variante, die sogenannte vereinbarte Gratifikation, stellt eine Mischform dar. Es besteht zwar grundsätzlich ein Anspruch auf Auszahlung, deren Höhe aber liegt im freien Ermessen des Arbeitgebers.

Dass es sich hierbei um eine vertragliche Gratwanderung handelt, ist schnell klar. Die individuelle Ausformulierung einer Bonusregelung muss daher wohl überlegt sein.

### Vom Geschenk zum Anspruch

Es kommt nicht selten vor, dass Unternehmen eine Sondervergütung auszahlen, deren Höhe zwar variieren kann, dasselbe Ereignis aber wiederkehrend ist. Als Beispiel sei nochmals auf das klassische Weihnachtsgeld verwiesen,

oder zum Beispiel eine Sondervergütung, wenn innerhalb eines bestimmten Zeitraums sich keine Berufsunfälle ereignen. Hier muss sich der Arbeitgeber bewusst sein, dass seine ursprünglich rein freiwillige Leistung schnell zum klagbaren Lohnanspruch wird, obwohl er diese Zahlung nicht vertraglich zugesichert hat. Stillschweigend kann es sich nämlich um eine geschuldete Gratifikation handeln, wenn der Arbeitnehmende nach Treu und Glauben annehmen darf, dass ein Anspruch besteht. Dies dürfte dann der Fall sein, wenn im Bewerbungsgespräch immer wieder darauf hingewiesen wurde, dass ein ordentliches Weihnachtsgeld ausbezahlt wird. Anspruch auf die Auszahlung einer solchen Gratifikation hat die Belegschaft auch dann, wenn die Auszahlung mehrmals, aber ohne Hinweis auf die Freiwilligkeit erfolgt, oder wenn die Auszahlung einer Betriebsübung entspricht. Wird bei der Auszahlung immer wieder schriftlich vermerkt, dass es sich um eine rein freiwillige Leistung handelt, kann es trotzdem zum klagbaren Anspruch werden, nämlich dann, wenn es sich um eine reine Floskel handelt. ■

### Porträt



Die Agentur Konzis vereint Arbeitsrecht und Kommunikation. Die Inhaberin Brigitte Kraus ist Juristin und Unternehmenskommunikatorin und verfügt über langjährige Erfahrung in der Beratung von Unternehmen bei personalrechtlichen Angelegenheiten. Am Bezirksgericht in Zürich war Brigitte Kraus zudem während vieler Jahre als Arbeitsrichterin tätig.

### Kontakt



Brigitte Kraus-Meier  
lic. iur., Executive Master CCM  
Inhaberin Konzis  
Recht und Kommunikation  
Wilfriedstrasse 12  
8032 Zürich  
Tel. 044 380 66 80  
info@konzis.ch  
www.konzis.ch

