

Bonus: Lohn, Grati oder beides?

Obwohl die rechtliche Einordnung des Bonus als Lohnbestandteil oder Gratifikation weitreichende Folgen hat, ist sie oft unklar. Hinzu kommt, dass reine Gratifikationen in der Praxis heute seltener vorkommen. Häufiger sind Boni, die neben Lohn- auch Gratifikationscharakter aufweisen können und deshalb besonders schwer einzuordnen sind. Angesichts der Vielfalt der Erscheinungsformen von Boni und der reichhaltigen Rechtsprechungspraxis können hier nur ein paar wenige Aspekte aufgegriffen werden.

Qualifikation des Bonus hat weitreichende Konsequenzen

Ist ein Bonus oder ein Teil davon als **Lohnbestandteil** anzusehen, gelten die besonderen **Lohnschutzbestimmungen**. Das bedeutet, dass er wie Lohn ausbezahlt werden muss, also z.B. auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter dem Jahr (pro rata, und womöglich sogar bei einer Freistellung), bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung, bei Strafzahlungen wegen missbräuchlicher oder ungerechtfertigter fristloser Kündigung usw. Stellt der Bonus aber eine **Gratifikation** dar, so liegt dessen Ausbezahlung grundsätzlich im **Ermessen des Arbeitgebers**, ob und in welcher Höhe er eine Sondervergütung ausrichtet.

Das Gesetz bezeichnet die Gratifikation als «neben dem Lohn» ausgerichtete «Sondervergütung bei bestimmten Anlässen» wie Weihnachten oder Abschluss des Geschäftsjahres. Auf diese hat der Arbeitnehmer Anspruch, «wenn es verabredet ist». Dieser Wortlaut lässt vieles offen. Im Streitfall hängt die Qualifikation von der **im Einzelfall getroffenen Vereinbarung und gelebten Praxis** ab.

Um Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden, bedarf es einer **klaren Regelung**, die zum Vorteil beider Parteien im Arbeitsvertrag oder z.B. in einem Reglement **schriftlich** festgehalten wird. Die Gerichte schauen aber nicht nur auf die schriftliche Formulierung, sondern auch auf weitere Aspekte wie Regelmässigkeit und Variabilität der Auszahlung, Verhältnis der Höhe des Bonus zum Fixlohn

usw. Auch die gelebte Praxis wird mitberücksichtigt. Aufgrund einer **lange andauernden Übung** der Bonusausrichtung kann der Gratifikationscharakter «verloren» gehen, wenn Auszahlungspraxis und schriftliche Regelung voneinander abweichen. Wird die als Gratifikation bezeichnete Leistung über einen längeren Zeitraum anstandslos und ohne Einschränkung ausbezahlt, kann der Arbeitnehmer mitunter auch auf die künftige Ausrichtung vertrauen und einen Leistungsanspruch wie beim Lohn erwerben.

In der Praxis heisst es häufig, «der Arbeitnehmer erhält einen 13. Monatslohn», was wohl ausnahmslos als Lohnabrede gilt, selbst wenn «der Dreizehnte» im Arbeitsvertrag als Gratifikation bezeichnet wird.

In der Gerichtspraxis spielt auch die Höhe des Bonus im Vergleich zur **Gesamtentschädigung** eine wichtige Rolle. Je höher der Bonus im Vergleich zum Fixlohn, desto eher gilt er als Lohn.

Bei **«Bestverdienern»** trifft dies aber nicht zu, wenn der Fixlohn bereits ein Mass erreicht, das die wirtschaftliche Existenz des Arbeitnehmers bei Weitem gewährleistet bzw. seine Lebenshaltungskosten erheblich übersteigt. Ein Aktienbonus wurde deshalb angesichts des bereits erhaltenen Fixlohns als Gratifikation eingestuft.

In einem Fall vor dem Obersten Gerichtshof hätte eine hohe, als Bonus bezeichnete Vergütung aufgrund des

Vergleichs mit dem Fixlohn als Lohn betrachtet werden müssen. Das Gericht anerkannte aber angesichts der **klaren Formulierung des Bonusreglements** zugunsten des Arbeitgebers, dass eine echte Sondervergütung, also eine Gratifikation vorlag.

Klare Regeln und Gestaltungsspielraum

Undeutliche Bonusregeln werden im Streitfall durch das Gericht ausgelegt – mit oft unvorhersehbarem Ergebnis. Zu begrüssen ist, dass eine **unmissverständliche, reglementarische Formulierung** und damit die Vertragsfreiheit geschützt wird. Das zeigt einerseits die Wichtigkeit einer sorgfältigen Ausarbeitung von Bonusregeln, andererseits den grossen **Gestaltungsspielraum**. Beides gilt es im Interesse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer optimal zu nutzen.



● lic. iur. Christoph Büchel, LL.M., Rechtsanwalt

Wilhelm & Büchel
Rechtsanwälte

Lova-Center, LI-9490 Vaduz
Tel: +423 399 48 50, Fax: +423 399 48 51
office@wbr.li, www.wbr.li