

Bonus – Lohn oder Gratifikation?

Um es vorwegzunehmen: Obwohl die rechtliche Einordnung des Bonus entscheidend ist, ist sie häufig alles andere als klar.

Vaduz. – Vermeintlich freiwillige Bonusleistungen können tatsächlich wie Lohnbestandteile geschuldet sein – und umgekehrt. Dabei gibt es verschiedene Kriterien, nach denen die Einordnung des Bonus als geschuldeter Lohn oder als freiwillige Gratifikation erfolgt.

Bonus als Lohn – besserer Schutz

Ist ein Bonus als Lohnbestandteil zu qualifizieren, gelten die besonderen Lohnschutzbestimmungen und die Auszahlung des Bonus hängt nicht vom Willen des Arbeitgebers ab. Stellt der Bonus aber eine Gratifikation dar, so liegt dessen Auszahlung grundsätzlich im Ermessen des Arbeitgebers. Wie der Fürstliche Oberste Gerichtshof (OGH) kürzlich festhielt, hängt die Einordnung von der rechtlichen Ausgestaltung im Einzelfall ab. Ein einfaches Beispiel soll dies veranschaulichen: Ein Vertrag enthält die – rechtlich mangelhafte – Formulierung «es wird ein 13. Monatslohn als Bonus ausbezahlt». Bei diesem «Bonus»

handelt es sich offensichtlich um einen Lohnbestandteil, der zwingend und unabhängig vom Ermessen des Arbeitgebers und auch – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter dem Jahr – pro rata geschuldet ist. Würde der 13. Monatslohn (fälschlicherweise) aber als Gratifikation behandelt, dann könnte der Arbeitgeber über die Auszahlung frei entscheiden und es wäre bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Jahres die «Gratifikation» nur dann anteilmässig geschuldet, wenn dies ausdrücklich vereinbart wurde.

Kann ausschlaggebend sein

Die Gerichtsfälle – vor allem in der Schweiz, die aber wegen den gleichlautenden gesetzlichen Vorschriften auch für Liechtenstein relevant sind – befassen sich häufig mit Konstellationen, in denen die Boni einen substantiellen Teil des Einkommens ausmachen und den Fixlohn um ein Mehrfaches übertreffen können. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses während dem Jahr oder vor Ablauf einer Auszahlungs- oder Sperrfrist (z. B. Aktienbonus) ist der Arbeitnehmer daran interessiert, dass solche Boni als Lohnbestandteile gelten und unabhängig vom Ermessen des Arbeitge-

bers ausbezahlt werden müssen. Der Arbeitgeber argumentiert gegenläufig, dass die Leistung von seinem Ermessen und vom Bestehen des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt abhängig ist und infolge vorzeitiger Kündigung nichts geschuldet ist. Die Gerichte schauen in solchen Fällen auch auf die Höhe der Gesamtentschädigung. In einem dieses Jahr gefällten Urteil hat das Schweizer Bundesgericht jedoch festgehalten, dass dieses Beurteilungskriterium bei «Bestverdienern» entfällt, also wenn «der eigentliche Lohn ein Mass [erreicht], das die wirtschaftliche Existenz des Arbeitnehmers bei Weitem gewährleistet bzw. seine Lebenshaltungskosten erheblich übersteigt». Der eingeklagte Aktienbonus wurde (auch) angesichts der bereits erhaltenen Entschädigung als Grati eingestuft und dem Kläger nicht zugesprochen.

Reglement geht vor

Anders im bereits angesprochenen Fall des OGH, wo im Lichte der Gesamtentschädigung der mit Bonus bezeichnete Teil als Lohn betrachtet hätte werden müssen und damit unabhängig vom Ermessen des Arbeitgebers geschuldet gewesen wäre. Der

OGH anerkannte aber angesichts der klaren Formulierung des Bonusreglements zugunsten des Arbeitgebers, dass eine echte Sondervergütung vorlag, die nicht Lohn darstellte und nicht an die Arbeitnehmerin bezahlt werden musste. Der OGH stellte zudem klar, dass eine Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern bei der Bonusausrichtung nur dann unzulässig ist, wenn dadurch eine den Arbeitnehmer verletzende Geringschätzung zum Ausdruck kommt.

Klare Regeln und Spielraum

Undeutliche Bonusregeln werden im Streitfall durch das Gericht ausgelegt – mit oft unvorhersehbarem Ergebnis. Zu begrüssen ist, dass der OGH eine unmissverständliche reglementarische Formulierung und damit die Vertragsfreiheit schützte. Es zeigt diese Entscheidung einerseits die Wichtigkeit einer sorgfältigen Ausarbeitung von Bonusregeln, andererseits den erheblichen, durch die Vertragsfreiheit garantierten Gestaltungsspielraum. Beides gilt es im Interesse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer optimal zu nutzen.