

Der Bonus im Arbeitsvertrag

Wir begegneten immer wieder einer weit verbreiteten Meinung im Arbeitsvertragsrecht und fassen die wichtigsten Bestandteile des Bonus unter Berücksichtigung der Rechtsprechung für Arbeitgebende und Arbeitnehmende, zusammen – von Claudia Säckinger – csm Mitunternehmer-Management – Basel.

Unsere eigene Erfahrung aus der Gerichtspraxis, wie auch unsere Zusammenfassung der Dissertation von Conradin Cramer dienen dieser Grundlage.

Sofern die Bonusvereinbarung in ihre Einzelteile zerlegt werden können unterscheiden die Gerichte heute nach **ermessensabhängigen** und **ermessensfeindlichen** Elementen, welche nach den folgenden Definitionen angewendet werden. Eine Bonusvereinbarung kann ermessensfeindliche Leistungs- und Erfolgskriterien mit ermessensabhängigen Elementen verbinden. Der Komplexität sind kaum Grenzen gesetzt, und bisweilen drängt sich der Verdacht auf, dass ein grosses Mass an Komplexität zum Schaden der Transparenz einer Bonusregelung angestrebt ist.

Viele Firmen bieten heute ihren Mitarbeitenden nebst einem Fixlohn zusätzlich einen erfolgsabhängigen oder ermessensabhängigen Bonus an, welcher einmal jährlich an einem bestimmten Stichtag zur Auszahlung gelangt. Erfolgsboni richten sich häufig nach dem Geschäftsgewinn. Möglich ist aber auch, den Bonus auf beliebige Kennzahlen von Erfolgsrechnung und Bilanz in praktisch beliebigen Kombinationen abzustellen.

Viele Arbeitgeberinnen bedingen sich eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag aus, dass der Bonus nicht geschuldet ist, sofern der Arbeitnehmende während des Kalenderjahres das Unternehmen verlässt. In Verträgen und Reglementen gibt es unzählige solcher Vereinbarungen. Trotz der weit verbreiteten Meinung, dass eine solche Abredeklausele in den Arbeitsverträgen gültig ist, stellen wir in der Rechtsprechung eine differenziertere Meinung fest.

Sind sich beide Parteien uneinig, so wird früher oder später das Gericht entscheiden müssen. Sowohl bei Kündigung als auch bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung, stellt sich die Frage, nach welcher ist die Lohnvergütung geschuldet?

Rechtsstreitigkeiten sind teuer und oft sehr zeitraubend! Damit Rechtsstreitigkeiten vermieden werden können sind folgende Differenzierungen, sowohl für Arbeitgebende wie Arbeitnehmende, zu berücksichtigen und in einem klärenden Gespräch zu entschlüsseln.

Definition: **Ermessensfeindliche** Boni-Elemente sind gleichgestellt wie der Festlohn und somit als Lohnbestandteil geschuldet. Diese Elemente sind im Einzelnen zu definieren und sind konkretisierende Parameter mit einem Detaillierungsgrad der Aufteilungen. Es sind rationale, beobachtbare und beurteilbare Daten und Fakten, die in direktem Bezug zum Geschäftsergebnis, wie z.B. Gewinnsteigerung, Anteil am Gesamterfolg/Gewinn, Anteil an Bereichen von Profit Centern, Margen, Kundenabschlüssen, quantitative Vermehrung des Portefeuilles, etc. stehen.

Falls der Gewinn nicht näher definiert wird, ist die Berechnungsgrundlage das Ergebnis der Erfolgsrechnung eines Geschäftsjahres. Der ermessensfeindliche Bonus wird, da quantifizierbar, als fester Lohnbestandteil bezeichnet. Jeglicher Lohnbestandteil ist bei Austritt aus dem Unternehmen geschuldet.

Dies hat Folgen vor allem auf die Ansprüche pro rata temporis und eventuell auf die Einsichts- und Kontrollrechte der Arbeitnehmenden.

Sind Zielvorgaben festgesetzt, so werden diese meist jährlich modifiziert. Wird eine solche Anpassung trotz Hinweise im Arbeitsvertrag unterlassen, darf sich der Arbeitnehmer darauf verlassen, dass die alten Leistungsziele noch immer gelten, sofern das im konkreten Fall nicht völlig unsinnig erscheint.

Definition: **Ermessensabhange** Boni sind subjektive Elemente der Leistungsbestimmungen, und ein Anspornanteil „Ansporn für künftige Leistungen“. über den ermessensabhängigen Bonus als „Gratifikation“ nach Art. 322d OR, besteht über den Anwendungsbereich Uneinigkeit. Nach OR besteht ein Anspruch nur, wenn er verabredet ist. Die Ausrichtung an sich oder aber die Höhle einer Gratifikation kann demnach dem Ermessen der Arbeitgeberin überlassen sein. Die Frage, ob der Arbeitnehmende ein Ziel überhaupt erreicht hat, stellt sich häufig nur deswegen, weil diese Ziele nicht verständlich definiert worden sind (Subjektivität).

Das Ermessensmoment bei ermessensabhängigen Boni kann in der Praxis dazu führen, dass diese noch stärkeren Schwankungen und Unsicherheiten unterworfen sind als ermessensfeindliche Leistungs- und Erfolgsboni. Zur Gewinnentwicklung des Unternehmens, das praktisch jeden Bonus beeinflussen dürfte, kommen noch zusätzliche Hebeleffekte hinzu, wie etwa eine zurückhaltende Ermessensausübung bei der Leistungsbeurteilung. Der Arbeitnehmende hat unter Umständen kaum eine Möglichkeit, ihre Höhle anhand von rationalen, messbaren Kriterien zu prognostizieren.

Nach herrschender Lehre und Rechtssprechung genügt bereits die ununterbrochene über mehrere Jahre erfolgende Ausrichtung eines freiwilligen Bonus zur Annahme einer Vertragsanderungs-offerte. Eine dreimalige Zahlung alleine taugt nicht zur Statuierung einer allgemeingültigen Erklarungsvermutung. Vielmehr kann nur die Summe aller Umstände einen Vertrauenstatbestand begründen. **Insbesondere ist die wechselnde Höhle der Ausrichtung ein erkennbarer Ausdruck des Willens der Arbeitgeberin, den Bonus nach ihrem Ermessen festlegen zu können. Die Arbeitgeberin befasst sich in jedem Jahr aufs Neue mit der Ausrichtung.**

Die Praxis zeigt, dass die Arbeitgeberin einen Bonus häufig nach drei Kriterien bemisst: Erstens die Entwicklung des Geschäftsganges, zweitens die Leistung des Arbeitnehmers und drittens der Bestand des Arbeitsverhältnisses während der Bonusperiode.

Während diese Kriterien in Bonusvereinbarungen präzise gewichtet werden, kann der Arbeitnehmende bei nicht näher definierten Boni nur davon ausgehen, dass sie in den Ermessensentscheid der Arbeitgeberin fliessen. Die Drittelslosung steht im Einklang mit der herrschenden Lehre und Rechtssprechung, die bei Arbeitnehmenden in gekündigter Stellung eine Bonuskurzung um einen Drittel schützt.

Schlussfolgerung:

Trotz eines regelmässigen geusserten Vorbehaltes bei der Bonusausrichtung, kann ein Bonus nach vertraglichen Grundsätzen Lohnbestandteil werden, wenn der wirkliche Wille oder aber das Erklarungsverhalten der Arbeitgeberin nicht auf eine absolute Freiwilligkeit schliessen kann. Anders verhält es sich bei klar definierbaren, rational messbaren Kennzahlen und Daten, wie eben der Unternehmens- oder Abteilungsgewinn, diese werden als Lohnbestandteile bezeichnet und sind auch bei Austritt zwingend geschuldet.

Beide Parteien, Arbeitgeberin wie Arbeitnehmende, sollten einerseits die Vertragsklauseln studieren und andererseits die Elemente der Bonusberechnung konkretisieren, um eine gute Transparenz für beide Seiten zu gewährleisten.