

Bonus im Arbeitsrecht – was bedeutet das genau?

Bild | Stockphoto/nathaphat

Cyrrill Süess

Attorney-at-Law, lic.iur.
HSG, LL.M., Partner bei
BianchiSchwald LLC



Richard M. Meyer

Attorney-at-Law, Dr. iur.,
Senior Associate bei
BianchiSchwald LLC



In Arbeitsverträgen werden nebst dem fixen monatlichen Gehalt oft Sondervergütungen vereinbart, die umgangssprachlich als «Bonus» bezeichnet werden. In der Praxis stellt sich aber häufig die Frage, ob die arbeitende Person tatsächlich Anspruch darauf hat. Um Orientierungshilfe zu schaffen, sprach «Fokus Rechtsguide» darüber mit zwei Experten.

Cyrrill Süess, die Boni-Thematik ist eine aktuelle. Wie kommt das Thema im juristischen Kontext zum Tragen?

Cyrrill Süess: Es ist eine Tatsache, dass Sondervergütungen für Arbeitnehmende heute aus der Arbeitswelt kaum noch wegzudenken sind. Sie sollen als Ansporn für bessere Leistungen dienen und die Treue zum Unternehmen stärken. Oft kommt es aber, insbesondere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zum Streit darüber, ob die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer überhaupt einen Anspruch auf die Sondervergütung hat. Und zu solchen Auseinandersetzungen werden dann wir als juristische Fachleute hinzugezogen.

Welche konkreten rechtlichen Fragestellungen werden im Zusammenhang mit Boni jeweils behandelt?

Cyrrill Süess: Um dies vertieft ausführen zu können, müssen wir uns zuerst der Frage annehmen, was man aus rechtlicher Sicht unter «Bonus» eigentlich versteht. Der Begriff «Bonus» wird umgangssprachlich als Oberbegriff für verschiedene Arten von Sondervergütungen verwendet, welche neben dem Grundlohn an den Arbeitnehmer ausgerichtet werden. Im Schweizer Arbeitsrecht wird grundsätzlich zwischen drei Arten unterschieden: der echten Gratifikation, der unechten Gratifikation sowie dem Lohnbestandteil. Ob der Arbeitnehmer im Einzelfall Anspruch auf eine Sondervergütung hat, hängt davon ab, in welche Kategorie die infrage stehende Vergütung fällt.

Wann ist demnach ein Bonus geschuldet?

Cyrrill Süess: Dies hängt vom jeweiligen Einzelfall ab. Ist im Arbeitsvertrag, beziehungsweise in allfälligen Reglementen, gar nichts vorgesehen oder wird festgehalten, dass die Ausrichtung und Höhe allfälliger Sondervergütungen ausschliesslich ins Ermessen des Arbeitgebers fallen, besteht grundsätzlich kein Anspruch des Arbeitnehmers («echte Gratifikation»). Denkbar ist aber auch, dass zwar im Grundsatz ein Anspruch vereinbart wurde, die Höhe der Zahlung aber im Ermessen des Arbeitgebers steht. In diesem Fall liegt eine «unechte Gratifikation» vor. Ein solcher «Anspruch im Grundsatz» entsteht auch bei mehrjähriger vorbehaltloser Auszahlung von echten Gratifikationen. Die einklagbare Höhe einer solchen unechten Gratifikation hängt von den konkreten Umständen, insbesondere den bisherigen Zahlungen, ab. Es können dabei auch Reduktionsgründe greifen, wie etwa eine nachlassende Qualität der Arbeitsleistung, lange Absenzen oder schlechter Geschäftsgang im betroffenen Jahr.

Damit bleibt noch das Konzept des Lohnbestandteils.

Cyrrill Süess: Korrekt. Sofern die Höhe des Anspruchs nach objektiven Kriterien klar bestimmbar ist und nicht im Ermessen des Arbeitgebers liegt, handelt es sich bei der Sondervergütung um einen normalen Lohnbestandteil. Dazu gehören grundsätzlich auch Gewinn- oder Umsatzbeteiligungen sowie Provisionen. Ein Lohnbestandteil kann auch vorliegen, wenn die Sondervergütung im Vergleich zum Basislohn derart hoch ist, dass sie nicht mehr als reine Ermessenszahlung angesehen werden kann. An dieser Stelle ist aber auf eine wichtige Ausnahme hinzuweisen: Falls der Arbeitnehmer bereits den fünf-fachen schweizerischen Medianlohn verdient, kann eine zusätzliche Sondervergütung, ungeachtet von deren Höhe, gemäss Rechtsprechung kaum mehr als Lohnbestandteil angesehen werden. Um nicht ungewollt einen Anspruch zu begründen, lohnt es sich, als Arbeitgeber bei der Ausgestaltung einer Sondervergütung juristischen Rat beizuziehen.

Besteht ein Pro-rata-Anspruch bei Kündigung?

Richard M. Meyer: Hier ist vorab zu prüfen, was diesbezüglich im Arbeitsvertrag oder allfälligen Reglementen festgehalten wurde. Geht es um eine echte oder unechte Gratifikation, so besteht grundsätzlich kein Pro-rata-Anspruch, sofern nichts anderes vereinbart wurde. Anders sieht es dagegen aus, wenn die Sondervergütung als Lohnbestandteil zu qualifizieren ist: In diesem Fall besteht prinzipiell ein Pro-rata-Anspruch des Arbeitnehmers, auch wenn er unterjährig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Kann ein Bonus zurückgefordert werden?

Richard M. Meyer: Unabhängig davon, um welche der drei Arten von Sonderzahlungen es geht, können

diese, sofern sie vorbehaltlos ausbezahlt wurden, vom Arbeitgeber grundsätzlich nicht zurückgefordert werden. Hiervon sind heutzutage ebenfalls verbreitete Sondervergütungen zu unterscheiden, welche die effektive Höhe der Sondervergütung in der einen oder anderen Form an zukünftige Ereignisse knüpfen (etwa durch die Zuweisung von temporär gesperrten Optionen oder einem mehrjährigen Zyklus) und daher Schwankungen unterliegen können. Auch diese komplexeren Modelle sind aber anhand der vorerwähnten Prinzipien zu beurteilen und eine Rückzahlungspflicht nur in Ausnahmefällen zulässig.

Interview SMA

Über die Kanzlei BianchiSchwald

Die Full-Service-Kanzlei für Unternehmer bündelt das Wissen von rund 40 Anwältinnen und Anwälten. Mit Leidenschaft und Begeisterung setzt sich BianchiSchwald für die Belange ihrer Mandanten ein und behält dabei nicht nur das Recht, sondern auch unternehmerische Aspekte im Auge. Das persönliche Engagement der Fachleute von BianchiSchwald wird von Unternehmern, KMU, Investoren, börsenkotierten Unternehmen und internationalen Konzernen gleichermassen geschätzt.

www.bianchischwald.ch

BS BIANCHISCHWALD