

Bonuszahlung: Pflicht oder freiwillige Leistung?

Boni gehören vielerorts zum Standard-Vergütungspaket. Arbeitnehmende sollen damit primär für gute Leistungen belohnt und langfristig an das Unternehmen gebunden werden. Spätestens bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Bonus aber auch zum Konflikt führen, denn zu diesem Zeitpunkt haben Arbeitgebende kein Interesse mehr an einer Auszahlung, während Arbeitnehmende den Bonus als verdienten Bestandteil ihres Einkommens sehen.

Text: Saskia E. Schwarz

Ob und in welchem Umfang ein Bonus tatsächlich freiwillig ist, oder rechtlich ein Bonusanspruch besteht und mit Erfolg vor Gericht geltend gemacht werden kann, hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab. Letztlich lässt sich das immer nur für den konkreten Einzelfall bestimmen. Nachfolgende Ausführungen bieten eine kurze Übersicht über die dabei zu berücksichtigenden wesentlichen Kriterien.

Was ist eigentlich ein Bonus im rechtlichen Sinn?

Der Begriff Bonus wird umgangssprachlich für verschiedenste Zahlungen verwendet, die zusätzlich zum Grundgehalt ausgerichtet werden.

Eine rechtliche Definition sucht man im Obligationenrecht (OR) vergeblich. Das Bundesgericht qualifiziert Boni entweder als Lohn (Art. 322 ff. OR) oder Gratifikation (Art. 322d OR) und unterscheidet dabei folgende Fallgruppen:

- Bonus als variabler Lohn: wenn der Bonus im Voraus bestimmt oder doch zumindest aufgrund des Gewinns, Umsatzes oder anderer objektiver Kriterien bestimmbar festgesetzt ist (Beispiel: «Die Arbeitnehmende erhält zusätzlich zum Jahressalär einen Bonus in Höhe von 5 Prozent des Jahressalärs.»).
- Bonus als unechte Gratifikation: wenn der Bonus vereinbart ist, dem Arbeitgebenden jedoch bei der Bestimmung der Höhe ein Ermessen verbleibt (Beispiel: «Die Arbeitnehmende erhält einen Bonus von bis zu 5 Prozent des Jahressalärs, je nach Geschäftsergebnis und subjektiver Einschätzung der persönlichen Arbeitsleistung durch den Arbeitgebenden.»).
- Bonus als echte Gratifikation: wenn ein Bonus nicht vereinbart ist beziehungsweise sowohl im Grundsatz wie auch in der Höhe im Ermessen des Arbeitgebenden steht (Beispiel: «Der Arbeitgebende kann freiwillig einen Bonus ausrichten. Über Auszahlung und Höhe entscheidet der Arbeitgebende nach freiem Ermessen.»).

Die Abgrenzung ist in der Praxis häufig schwierig, zumal neben der vertraglichen Regelung immer auch die tatsächliche Handhabung zu berücksichtigen ist. Bei Mischformen, wenn ein Bonus teilweise objektiv bestimmt oder bestimmbar ist und teilweise im Ermessen des Arbeitgebenden steht, wird der Bonus in der Regel gesamthaft als ermessensabhängig und damit als Gratifikation qualifiziert.

Gestützt worauf kann ich einen Bonusanspruch geltend machen?

Primär massgebend ist immer die vertragliche Regelung im Einzelfall, etwa gemäss Bonusklausel im Arbeitsvertrag, separater Bonusvereinbarung oder Bonusreglement. Genauer Inhalt und Umfang des Bonus sind diesfalls durch Auslegung zu ermitteln.



Während Lohn als bedingungsfeindlich gilt, sind Bedingungen bei einer Gratifikation zulässig und üblich.

Daneben kann ein Bonusanspruch auch durch Zeitablauf und Übung entstehen. Einerseits, wenn ein Arbeitgebender vorbehaltlos und ununterbrochen während mindestens drei aufeinanderfolgenden Jahren einen Bonus bezahlt. Andererseits, wenn er zwar (regelmässig) einen Freiwilligkeitsvorbehalt macht, aber ununterbrochen während über zehn Jahren einen Bonus zahlt, und zwar auch dann, wenn Anlass bestand, keinen Bonus auszurichten, zum Beispiel bei schlechtem Geschäftsgang oder schlechter Arbeitsleistung. Diesfalls wird der Vorbehalt der Freiwilligkeit zur nicht erst gemeinten, leeren Floskel, da der Arbeitgebende durch sein ganzes Verhalten zeigt, dass er sich zur Auszahlung des Bonus verpflichtet fühlt.

In absoluten Ausnahmefällen kann sich ein Bonusanspruch auch aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebenden (Art. 328 OR) ableiten, wenn eine Arbeitnehmende gegenüber einer Vielzahl anderer deutlich



ungünstiger gestellt wird und daraus eine sie verletzende Geringschätzung ihrer Persönlichkeit zum Ausdruck kommt. Im Falle einer Geschlechterdiskriminierung kann sich ein Anspruch auch aus dem Gleichstellungsgesetz ableiten. Man darf allerdings nicht vergessen, dass es beim Bonus, wie beim Lohn, keine generelle Gleichbehandlungspflicht von Mitarbeitenden gibt.

Schliesslich kann ein Bonusanspruch bei Einkommen unterhalb des fünf-fachen Jahresmedianlohns (Stand 2024: 403 320 Franken) auch dann entstehen, wenn ein eigentlich freiwilliger Bonus im Vergleich zum Lohn sehr hoch ausfällt. Freiwilligkeit setzt nämlich voraus, dass der Bonus zum Lohn «akzessorisch» ist, das heisst eine zweitrangige Bedeutung hat. Wenn ein Bonus regelmässig gleich hoch oder höher als der Grundlohn ausfällt, fehlt es an der Akzessorietät. Ist der Bonus tiefer als der Grundlohn, kommt es auf die Umstände des Einzelfalls an, eine feste Verhältniszahl besteht nicht.

In welchem Umfang ist der Arbeitgebende verpflichtet, den Bonus zu bezahlen?

Je nach rechtlicher Qualifikation. Ein variabler Lohnbestandteil ist gleich geschuldet wie Lohn. Auf eine unechte Gratifikation besteht ein Anspruch, wenn auch in unbestimmter Höhe. Auf eine echte Gratifikation besteht kein Anspruch.

Beim variablen Lohn steht die Bonushöhe fest oder lässt sich berechnen. Bei einer unechten Gratifikation steht die Bonushöhe im Ermessen des Arbeitgebenden. Dieser darf die Höhe aber nicht völlig willkürlich festlegen, sondern muss «billiges» Ermessen ausüben. Übliche Kriterien sind etwa die Qualität der Arbeitsleistung oder der Geschäftsgang des Unternehmens. Kürzungen sind in der Regel zulässig bei schlechter Leistung, schlechtem Geschäftsgang, gekündigter Stellung oder längeren Abwesenheiten. Ein Bonus darf aber nicht gekürzt werden gestützt auf Umstände, von denen Arbeitnehmende nach Treu und Glauben nicht annehmen mussten, dass sie für Auszahlung beziehungsweise Umfang des Bonus von Belang seien. Auch sind keine Kürzungen zulässig für die Zeit von acht Wochen nach der Geburt, während der gemäss Art. 35a Abs. 3 Arbeitsgesetz ein Beschäftigungsverbot gilt.

Endet das Arbeitsverhältnis unter dem Jahr, so ist ein Bonus als variabler Lohn pro rata geschuldet. Bei einer Gratifikation besteht ein Pro-rata-Anspruch nur, wenn ein solcher vereinbart wurde (Art. 322d Abs. 2 OR).



Endet das Arbeitsverhältnis unter dem Jahr, so ist ein Bonus als variabler Lohn pro rata geschuldet.

Besteht ein Bonusanspruch auch im gekündigten Arbeitsverhältnis?

Während Lohn als bedingungsfeindlich gilt, sind Bedingungen (zum Beispiel, dass im gekündigten Arbeitsverhältnis jeglicher Bonusanspruch entfällt) bei einer Gratifikation zulässig und üblich. Ob ein Bonus im konkreten Einzelfall rechtlich als Lohn oder als Gratifikation qualifiziert, ist somit von zentraler Bedeutung.

Saskia E. Schwarz

LL.M. ist Rechtsanwältin/Counsel bei der Zürcher Anwaltskanzlei «Humbert Heinzen Hischer Rechtsanwälte» sowie Fachanwältin SAV Arbeitsrecht. Sie berät und vertritt Klientinnen und Klienten in allen Bereichen des Arbeitsrechts (inklusive öffentliches Personalrecht).

hhh-law.ch