

Bonusregelungen und ihre Tücken

*Regula Hinderling**

Bonusregelungen sind in Arbeitsverhältnissen weit verbreitet und haben sich von ihren Vorbildern aus dem anglosächsischen Raum inspirieren lassen. In Bonusreglementen wird jedoch häufig den Besonderheiten des Schweizer Rechts nicht ausreichend Rechnung getragen. Die Bonusreglemente werden teilweise von internationalen Beratungsbüros erlassen, welche die Verhältnisse des Schweizer Arbeitsrechts nicht ausreichend kennen. Dies kann dazu führen, dass vermeintlich freiwillige Boni vereinbart werden, welche gemäss Schweizer Recht nicht mehr freiwillig, sondern geschuldet sind.

Der Bonus ist im Schweizer Recht gesetzlich nicht speziell geregelt. Aus

diesem Grunde wenden die Gerichte auf Boni entweder die Regelungen des Anteils am Geschäftsergebnis gemäss Art. 322a oder jene der Gratifikation gemäss Art. 322d des Obligationenrechts an. Ob nun die einen oder die anderen Regelungen zur Anwendung kommen, ist von grosser praktischer Bedeutung. Nur wenn der Bonus als Gratifikation beurteilt wird, ist er eine freiwillige Leistung im Belieben des Arbeitgebers, welche verweigert werden darf. Nur bei einer Gratifikation kann gültig vereinbart werden, dass sie bei einer Kündigung im laufenden Kalenderjahr entfällt. Wird der Bonus hingegen als Anteil am Geschäftsergebnis erachtet, so wird er wie ein Lohnbestandteil behandelt und ist im Falle eines

Ausscheidens unter dem Jahr anteilig geschuldet.

Ein Bonus wird dann zum Lohnbestandteil, wenn er fest vereinbart und seine Höhe im Voraus bestimmbar ist. Ein Bonus im Sinne einer Gratifikation liegt hingegen dann vor, wenn er nicht zugesichert ist oder wenn dem Arbeitgeber mindestens in Bezug auf seine Höhe Handlungsspielraum zukommt. Letzteres ist beispielsweise dann der Fall, wenn der Bonus nicht nur von finanziellen Zielen, sondern auch von persönlichen, ermessensgeprägten Zielen abhängt. Ein Bonus im Sinne einer Gratifikation kann jedoch nur dann vorliegen, wenn seine Höhe im Verhältnis zum Jahresgehalt noch als untergeordnet gilt.

Die Rechtsprechung zu den Boni ist teilweise uneinheitlich und in ständiger Weiterentwicklung. Die Beurteilung eines Bonus kann nur im Einzelfall aufgrund sämtlicher Umstände vorgenommen werden. Wie ein Bonus bezeichnet wird, ist nicht allein massgebend. Eine Beratung und sorgfältige Formulierung der Bonusregelungen lohnt sich, um unliebsame Überraschungen zu verhindern.

**Dr. Regula Hinderling ist Anwältin in der Wirtschaftskanzlei WENGER PLATTNER mit Büros in Basel, Zürich und Bern (www.wenger-plattner.ch).*

Kennung:
Wenger_Plattner_1809_10x100_V6

WENGER PLATTNER