

## Die Crux mit dem Bonus und der Gratifikation

Der Begriff «Bonus» hat sich in der Praxis weitgehend etabliert. Was darunter genau zu verstehen ist bzw. welche rechtlichen Konsequenzen daraus entstehen, ist jedoch höchst vielfältig und oft unklar. Hat der Arbeitnehmer nun einen Anspruch auf den Bonus? Ist der Bonus dasselbe wie die Gratifikation? Was ist der Unterschied zum Anteil am Geschäftsergebnis oder zum 13. Monatslohn? Der folgende Beitrag soll etwas Klarheit in den Begriffs-Dschungel bringen.

von Tonia Villiger, Rechtsanwältin | Fachanwältin SAV Arbeitsrecht  
[www.ad-voca.ch](http://www.ad-voca.ch)

### Übersicht

- Bonus als Sammelbegriff
- Wann ist der Bonus fester Lohnbestandteil?
- ... und wann eine Gratifikation?

### Bonus als Sammelbegriff

Um es vorwegzunehmen: Der Bonus kann für sich alleine keiner rechtlichen Kategorie zugeordnet werden. Unter dem Begriff Bonus werden in der Praxis die **unterschiedlichsten Sondervergütungen** verstanden. Der Bonus kann entweder Leistungslohn (Art. 322 OR), Gratifikation (Art. 322d OR), Anteil am Geschäftsergebnis (Art. 322a OR) oder eine Mischform von allem darstellen. Die Bezeichnung selber als Bonus, Gratifikation, Treueprämie o.ä. spielt keine Rolle. Massgebend sind die vertraglichen Abmachungen. Deshalb ist der Einzelfall immer genau zu prüfen. Nur so kann festgestellt werden, was im **individuellen Fall** unter der verwendeten Bezeichnung zu verstehen ist. Eine klare vertragliche Regelung empfiehlt sich immer.

### Wann ist der Bonus fester Lohnbestandteil?

Am einfachsten ist der Fall zu werten, wenn ein Bonus **vertraglich fest und ohne Bedingungen** zugesagt wird, auch betreffend Höhe und Fälligkeit. Die Höhe kann dabei auch gemäss objektiven, messbaren Kriterien festgelegt werden (z.B. als Anteil am Geschäftsergebnis, Art. 322a OR). Der 13. Monatslohn gehört in diese

Kategorie ebenso wie das Dienstaltersgeschenk. In all diesen Fällen wird der Bonus zu Lohn. Das gilt beim 13. Monatslohn selbst dann, wenn er bloss stillschweigend ausbezahlt wird, eine schriftliche Regelung also fehlt. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung kann ein verhältnismässig **sehr hoher Bonus** ebenfalls ein Indiz für das Vorliegen von Lohn sein.

Als Lohnbestandteil ist der Bonus bei der Berechnung von Überstunden- und Ferienentschädigungen miteinzubeziehen. Bei Krankheit des Arbeitnehmers kann es allenfalls zu Kürzungen kommen. Verlässt der Arbeitnehmer die Arbeitsstelle während des Jahres, so hat er einen pro-rata-Anspruch.

### ... und wann eine Gratifikation?

Unter Gratifikationen gemäss Art. 322d OR sind - vereinfacht gesagt - Sondervergütungen zu bestimmten Anlässen zu verstehen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, die also **freiwilliger Natur** sind. Gratifikationen können auch von **Bedingungen** abhängig gemacht werden wie der Leistung des Arbeitnehmers (welche subjektiv vom Arbeitgeber beurteilt wird), der Betriebstreue oder der ungekündigten Anstellung. Typische Gratifikationen sind z.B. Sondervergütungen zu Weihnachten, die nicht unbedingt jedes Jahr ausgerichtet werden.

Wann gilt eine Leistung nun als freiwillig bezahlt und wann nicht? Relativ klar ist der bereits beschriebene Fall, wenn vertraglich eine Pflicht zur Ausrichtung einer Gratifikation in einer bestimmten Höhe besteht. Diesfalls fehlt es an der Freiwilligkeit, und es liegt keine Gratifikation, sondern Lohn vor. Ist die Gratifikation nur dem Grundsatz, aber nicht der Höhe nach vertraglich zugesagt, besteht ebenfalls ein Rechtsanspruch auf die Ausrichtung der Gratifikation. Die Höhe ist im Streitfall vom Gericht festzulegen, wobei auf die Usanz im Betrieb abgestellt. Insbesondere ist hier zu prüfen, ob nicht einzelne Arbeitnehmer ohne sachliche Gründe anders behandelt werden als die Mehrheit (Gleichbehandlungsgrundsatz).

Will der Arbeitgeber sicher gehen, dass der Bonus als Gratifikation, also als freiwillige Leistung gilt, muss er sowohl im Vertrag wie bei der Auszahlung einen Vorbehalt der Freiwilligkeit anbringen. Zahlt er einen Bonus während **drei aufeinanderfolgenden Jahren ohne Vorbehalt** aus, wird dieser zum festen Lohnbestandteil. Sogar ein regelmässiger Vorbehalt kann zur leeren Floskel ohne Bedeutung werden, wenn die Bonuszahlung über Jahrzehnte jedes Jahr erfolgt.

Bei der Gratifikation besteht ein pro-rata-Anspruch bei unterjährigem **Austritt** nur, wenn er verabredet ist. Schwierig zu beurteilen ist der Fall, wenn ein Arbeitnehmer beim Anlass oder beim Zeitpunkt der Auszahlung in **gekündigter Stellung** ist. Hier erlaubt die Gerichtspraxis eine Reduktion der Gratifikation, welche in ganz unterschiedlicher Höhe ausfallen kann. Auch bei der **Freistellung** kann der Wegfall oder eine anteilmässige Reduktion zulässig sein.

*Publikationsdatum: Februar 2010*

*Mit freundlicher Genehmigung von Weka Verlag [www.weka.ch](http://www.weka.ch)*