

Urteil

Bonus – Präzisierung der Rechtsprechung

Damit die Gratifikation eine Sondervergütung bleibt, darf sie neben dem Lohn nur eine zweitrangige Bedeutung haben. Wird ein kleiner Lohn und dafür eine grosse Gratifikation ausgerichtet, ist diese trotz der vereinbarten Freiwilligkeit das eigentliche Entgelt für die Arbeit. Sobald der Lohn jedoch die wirtschaftliche Existenz des Arbeitnehmers bei Weitem deckt, bildet das Verhältnis Gratifikation – Lohn kein Kriterium mehr, um über den Lohncharakter der Gratifikation zu entscheiden.

Sachverhalt

A. war seit dem 1. Januar 2005 als Direktor bei der X. AG angestellt. Im Arbeitsvertrag war ein Fixlohn von 280 000 Franken vereinbart, und es wurde ein Bonus in Aussicht gestellt. In den Jahren 2005 bis 2007 wurden Boni von 560 000 Franken, 600 000 Franken und von 550 000 Franken teils in bar, teils als aktienbasierte Wertrechte (Incentive Share Units; ISU) ausbezahlt. Am 19. Januar 2009 unterzeichneten die Parteien die Dokumente «Exemption from Duties» sowie «Professional Reorientation-Transfer Agreement». Gemäss diesen war A. ab dem 20. Januar 2009 freigestellt. Am 23. April 2009 hielt X. fest, sie gehe von einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 31. August 2009 aus. Nachdem A. dagegen protestiert hatte, kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 9. Juni 2009 auf den 30. September 2009.

Aus den Erwägungen

2. Vor Bundesgericht streitig ist nur noch der Bonus für die Jahre 2008 und 2009 sowie die Art der Auszahlung. Im Arbeitsvertrag wird auf die «Regulations for Members of Senior Management» verwiesen, die in Ziff. 4 unter dem Titel «Bonus» festhalten:

«The Company at its discretion may pay a bonus in addition to the annual salary. However, there is no entitlement to a bonus, irrespective of whether such payments were made in previous years. Whether a bonus is paid at all, as well as the amount of any bonus depends on the performance of X., the relevant department and the personal performance of the individual and their con-

tribution to the current and future success of the Company.

A bonus will only be awarded if neither the Member of Senior Management nor the Company have delivered notice of termination before the time of the written notification of the bonus.»

2.1.1 Für das Jahr 2008 ging die Vorinstanz von einem Lohnbestandteil von insgesamt mindestens 425 000 Franken aus, indem sie zum Fixlohn von 280 000 Franken den durchschnittlichen Bonus der Jahre 2005 bis 2007 von 570 000 Franken addierte und diese Summe halbierte. So wird nach Auffassung der Vorinstanz ein übermässiger Gratifikationsanteil verhindert. Die A. für das Jahr 2008 ausbezahlte Summe von 463 000 Franken (Fixlohn von 280 000 Franken plus die Bonuszuteilung von 183 000 Franken) übersteigt diesen Betrag. Die Vorinstanz erachtete die Bonuszuteilung von 183 000 Franken mit Blick auf das verheerende Geschäftsjahr 2008 und die Tatsache, dass die Abteilung von A. aufgelöst und dieser entlassen werden musste, für ausreichend. Die Auszahlung eines Teils in ISUs könne A. nicht beanspruchen, da diese bezwecke, Schlüsselmitarbeiter zu halten oder anzuwerben. Vor Mitteilung des Bonus am 21. Januar 2009 sei A. schon von seinem Vorgesetzten auf die Möglichkeit des Abbaus seiner Stelle hingewiesen und am 19. Januar 2009 zur beruflichen Neuorientierung freigestellt worden. Er sei daher weder ein «anzuwerbender» noch ein «zu haltender» Arbeitnehmer gewesen.

2.1.2 Auch für das Jahr 2009 hatte A. nach Auffassung der Vorinstanz An-



spruch auf die Ausrichtung eines Bonus. Dabei sei zu beachten, dass X. nach dem Verlust im Jahr 2008 wieder namhafte Gewinne geschrieben habe. Der Bonus müsse daher höher ausfallen als für das Jahr 2008. Unter Berücksichtigung der gesamten Umstände setzte die Vorinstanz den variablen Lohnanteil für das Jahr 2009 auf 280 000 Franken fest, wobei A. nur drei Viertel (210 000 Franken) zustünden, weil sein Arbeitsverhältnis am 30. September 2009 beendet habe.

2.2 Weder A. noch X. können nachvollziehen, weshalb die Vorinstanz für die Jahre 2008 und 2009 verschiedene Berechnungsmethoden zur Anwendung gebracht hat, wobei sie unterschiedliche Meinungen über die korrekte Berechnung haben. A. leitet aus der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ab, wenn der Bonus den Fixlohn überschreite, werde zwingend der gesamte Bonus zum Lohnbestandteil.

3. Bei einer Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR handelt es sich um eine ausserordentliche Zulage, die zum Lohn hinzutritt und bei bestimmten Anlässen ausgerichtet wird. Sie hängt immer in einem gewissen Masse vom Willen des Arbeitgebers ab. Um den Charakter einer Sondervergütung zu wahren, darf eine Gratifikation neben dem Lohn nur eine zweitrangige Bedeutung haben. Daher wird der akzessorische Charakter dann



Illustration: Christine Ruff

kaum mehr gewahrt, wenn die Gratifikation regelmässig einen höheren Betrag erreicht als der Lohn. Wird ein kleiner Lohn vereinbart und dafür eine grosse Gratifikation ausgerichtet, erweist sich diese trotz der vereinbarten Freiwilligkeit als das eigentliche Entgelt für die Arbeit. Sie wird dadurch zumindest teilweise zum Lohn im Rechtssinn. Sobald der eigentliche Lohn jedoch ein Mass erreicht, das die wirtschaftliche Existenz des Arbeitnehmers bei Weitem gewährleistet beziehungsweise seine Lebenshaltungskosten erheblich übersteigt, bildet die Höhe der Gratifikation im Verhältnis zum Lohn kein taugliches Kriterium mehr, um über den Lohncharakter der Sondervergütung zu entscheiden. Bei derartigen Einkommensverhältnissen lässt sich ein Eingriff in die Privatautonomie der Parteien durch ein entsprechendes Schutzbedürfnis des Arbeitnehmers nicht legitimieren.

3.1 Übersteigt die Gratifikation den Fixlohn, wird sie entgegen der Auffassung von A. nicht zwingend integral zum Lohnbestandteil. Nachdem das Bundesgericht in seiner jüngsten Rechtsprechung bei hohem Einkommen den Eingriff in die Privatautonomie der Parteien entsprechend dem Schutzbedürfnis des Arbeitnehmers eingeschränkt hat, erscheint die Qualifikation der gesamten Sondervergütung als Lohnbestandteil insbesondere dann nicht als geboten, wenn der so berechnete Lohn die Le-

benshaltungskosten des Arbeitnehmers erheblich und den Durchschnittslohn um ein Vielfaches übersteigen würde.

3.2 Würde der Bonus integral als Lohnbestandteil angesehen, ergäbe dies zusammen mit dem Basissalär nach den Ausführungen von A. selbst für die Jahre 2005 bis 2007 einen Lohn, der zwischen 830 000 Franken und 880 000 Franken schwankt. Vor diesem Hintergrund ist nicht zu beanstanden, wenn nur ein Teil der Sondervergütung als Lohnbestandteil betrachtet wird. Dass die Vorinstanz den Lohnbestandteil inklusive Fixlohn auf mindestens 425 000 Franken ansetzt, mag für die Jahre 2005 bis 2007 angehen. Für den Bonus des Jahres 2008 kann daraus aber nichts abgeleitet werden, da dieser unabhängig davon, ob er als Lohnbestandteil oder als Gratifikation zu qualifizieren ist, variabel ausgestaltet ist. Für die Frage, in welchem Mass der Lohn variabel beziehungsweise erfolgsbedingt ausgestaltet werden darf, ist die Rechtsprechung zur Abgrenzung zwischen Lohn und Gratifikation nicht einschlägig. Selbst wenn der Bonus Lohnbestandteil wird, bedeutet dies nicht, dass er dadurch zum Fixlohn würde, sondern nur, dass die Ausrichtung nicht vom Willen des Arbeitgebers abhängt und die Höhe nach den im Vertrag vereinbarten Kriterien objektiv festzusetzen ist.

3.3 Für das Jahr 2008 hat X. einen Bonus ausgerichtet. Sofern dieser dem entspricht, was A. aufgrund der Veränderungen der vereinbarten Parameter objektiv als variable Vergütung beanspruchen kann, kommt der Frage, ob die Vergütung als Gratifikation oder als Lohnbestandteil angesehen wird, keine Bedeutung zu, da dies nur die Frage der Freiwilligkeit der Leistung beziehungsweise das freie Ermessen bei deren Festsetzung beschlägt. Zu prüfen bleibt, ob die Vorinstanz zu Recht davon ausging, der für das Jahr 2008 ausbezahlte Bonus von 183 000 Franken in bar ohne aktienbasierte Entschädigung sei korrekt.

3.3.1 Die Vorinstanz prüfte die verschiedenen Kriterien, die gemäss der getroffenen Vereinbarung bei der Bonusfestsetzung zu berücksichtigen waren. Sie

zog dabei insbesondere den Verlust von 7,687 Milliarden Franken heran. Mit Blick darauf falle eine Kürzung um lediglich 25 Prozent, die A. akzeptieren würde, ausser Betracht. Sie stellte bezüglich der Leistungen von A. und seiner Abteilung darauf ab, dass diese aufgelöst («performance ... of the relevant department») und er selbst entlassen («personal performance of the individual») werden musste. Vor diesem Hintergrund erachtete sie eine Herabsetzung des Bonus auf 183 000 Franken für gerechtfertigt.

3.3.2 A. wiederholt vor Bundesgericht seine Vorbringen, wonach seine Abteilung für das Jahr 2008 trotz der Krise ein dem Vorjahr entsprechendes Ergebnis erreicht habe. Er selbst habe 4 000 000 Franken Gewinn erwirtschaftet, und die «Year End Evaluation» für das Jahr 2008 sei gleichbleibend gut gewesen. Schliesslich verweist er auch auf die Lohnkürzungen für die Geschäftsleitung, die geringer ausgefallen seien.

3.3.3 Die Performance von A. und seiner Abteilung sowie die Auswirkungen auf das Geschäftsergebnis bilden zusammen mit diesem selbst die tatsächlichen Grundlagen, nach denen der Bonus festzusetzen ist. In tatsächlicher Hinsicht kann das Bundesgericht indessen nur prüfen, ob der angefochtene Entscheid offensichtlich unrichtig und damit willkürlich ist. Dass aus dem Arbeitszeugnis von A. auf eine gute persönliche Leistung geschlossen werden könnte, genügt nicht, um den Schluss von der Kündigung und der Schliessung der Abteilung auf eine Performance, die zusammen mit dem schlechten Geschäftsergebnis die Bonuskürzung im Vergleich zum Vorjahr rechtfertigt, als geradezu willkürlich auszuweisen. Nicht massgebend ist, dass die Kürzung bei der Geschäftsleitung allenfalls weniger hoch ausgefallen ist, da diesbezüglich andere Parameter zur Anwendung kommen können.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 16. Mai 2013 (4A_721/2012)