

Urteil

Gratifikation in Abhängigkeit einer positiven Beurteilung

Die Gratifikation ist eine Sondervergütung, die als Zuschuss zum Lohn beispielsweise einmal jährlich ausbezahlt wird. Im Gegensatz zum normalen Entgelt hängt sie mindestens teilweise vom guten Willen des Arbeitgebers ab. Wenn die Zahlung einer Gratifikation grundsätzlich vereinbart ist, so hat der Arbeitgeber sich daran zu halten, verfügt jedoch betreffend des Betrags über eine gewisse Freiheit.

Sachverhalt

Die Z. SA ist in der Herstellung und dem Vertrieb von Uhrenerzeugnissen tätig. A. trat am 1. Januar 2007 als Generaldirektor in die Firma ein. Das Jahresgehalt betrug 330 000 Franken, worin eine Entschädigung von 12 000 Franken für Repräsentationskosten inbegriffen war. Der Generaldirektor partizipierte ausserdem am Bonusplan der Z.

Im April 2008 wurde ihm ein Bonus von 60 000 Franken ausbezahlt, von dem anzunehmen ist, dass er das Geschäftsjahr 2007 betraf.

Am 21. August 2008 kündigte die Z. den Arbeitsvertrag per 28. Februar 2009; A. wurde unverzüglich freigestellt.

Am 23. Dezember 2009 klagte A. gegen Z. auf Nachzahlung von 67 000 Franken ausstehenden Bonussaldo für 2007.

Aus den Erwägungen

2. Die Parteien hatten einen Arbeitsvertrag abgeschlossen, demgemäss hat Z. den vereinbarten Lohn (Art. 322 Abs. 1 OR) zu bezahlen.

Die Klage betrifft den Betrag des Lohnes für 2007. Das Gericht hat festgestellt, dass Z. den Lohn von 330 000 Franken ausbezahlt und im April 2008 dem Kläger eine freiwillige Gratifikation von 60 000 Franken gewährt hat. Nach Meinung von A. ist Z. jedoch verpflichtet, ihm nebst dem festen Jahresgehalt von 330 000 Franken auch einen variablen Lohnanteil zu entrichten, welcher vom Geschäftsergebnis des Betriebs oder der Unternehmensgruppe abhängt; für 2007 in der Höhe von 127 200 Franken.

3. Im Arbeitsvertrag kommen für den Lohn einerseits und die Gratifikation

andererseits unterschiedliche Regeln zur Anwendung. Der Lohn gemäss Art. 322 Abs. 1 OR ist Geldleistung als Gegenstück für die erbrachte Arbeit. Dieser wird aufgrund der tatsächlich erbrachten Arbeitsstunden oder der erstellten Stückzahl, allgemein nach der im Dienste des Arbeitgebers verbrachten Zeit bemessen (Art. 319 Abs. 1 und Art. 323b Abs. 1 OR). Im vorliegenden Fall war ein Jahresgehalt vereinbart, das in 13 Monatszahlungen aufzuteilen war. Anstelle des Lohnes oder zusätzlich zu diesem können die Parteien sich auf einen variablen Lohn einigen, welcher aufgrund des Umsatzes oder des Betriebsgewinns berechnet wird (Art. 322a OR).

Die Gratifikation ihrerseits ist gemäss Bestimmung von Art. 322d OR eine Sondervergütung, die der Arbeitgeber als Zuschuss zum Lohn beispielsweise einmal jährlich ausbezahlt. Sie unterscheidet sich vom normalen Entgelt, insbesondere auch von einem 13. Monatslohn dadurch, dass sie mindestens teilweise vom guten Willen des Arbeitgebers abhängt. Ist die Entrichtung einer solchen Sondervergütung nicht ausdrücklich oder durch schlüssiges Handeln zugestanden, so bleibt die Leistung der freien Entscheidung des Arbeitgebers überlassen. Wenn die Zahlung einer Gratifikation grundsätzlich vereinbart ist, so hat der Arbeitgeber sich daran zu halten, verfügt jedoch betreffend des Betrags über eine gewisse Freiheit. Die Gratifikation darf gegenüber dem Lohn nur eine Nebenleistung darstellen. Wenn die Sondervergütung im Vergleich zum Jahresgehalt sehr hoch oder gleichwertig ist, allenfalls dieses gar übersteigt und sie regelmässig entrichtet wird, so spricht man von einem variablen Lohn-

anteil, und zwar auch dann, wenn der Arbeitgeber deren Freiwilligkeit ausdrücklich vorbehalten hat. Diese Regeln gelten allerdings nur für hohe Lohnklassen. Bei bescheidenen Lohnverhältnissen kann schon ein verhältnismässig geringer Prozentsatz des Normalgehalts als variabler Lohnanteil eingestuft werden.

4. Der Bonusplan der Z. für das Jahr 2007 war Teil des Arbeitsvertrags. Bei näherer Betrachtung des Plans ergibt sich, dass die Ausrichtung eines Bonus gewissen kumulativen Bedingungen unterstand. Einige davon, klar umschrieben und objektiv nachweisbar, betrafen die Geschäftsergebnisse der Gruppe U. und der Z. Eine weitere Bedingung galt der «positiven Beurteilung» der persönlichen Leistung des Arbeitnehmers. Wenn ein Grund zur Auszahlung eines Bonus gegeben war, so richtete sich diese Leistung nach den genannten Geschäftsergebnissen, wobei der Vergütungsbetrag höchstens 40 Prozent des Grundlohnes ausmachen durfte.

Unbestrittenermassen waren die Bedingungen des Bonusplans 2007 betreffend das Geschäftsergebnis der Z. erfüllt.

Entgegen der Meinung von A. ist ein auf 40 Prozent des Jahresgehalts von 330 000 Franken beschränkter Bonus als zweitrangige Entlohnung zu betrachten. A. kann sich nicht auf einen sehr hohen und mehrjährig regelmässigen





Illustration: Christine Ruff

Bonusbetrag berufen, denn 2007 war sein erstes Anstellungsjahr bei Z. Es handelt sich somit beim genannten Zuschuss weder um einen variablen Lohnanteil gemäss Art. 322a OR, noch um eine durch schlüssiges Handeln verabredete Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR. Es stimmt zwar, dass ein unter letztere Kategorie fallender Bonus ausdrücklich vorgesehen war, doch war dieser an Bedingungen gebunden, von welchen nach Meinung von Z. wie auch des Gerichts die eine nicht erfüllt war.

A. bestreitet die Bedingung einer «positiven Beurteilung» seiner Arbeitsleistung nicht, behauptet aber, diese erhalten zu haben. Es gilt also zu untersuchen, was die betreffende Bedingung genau beinhaltet. Da sie auf dem rein subjektiven Befund von Z. beruht, unterliegt sie freiem Ermessen.

5. Ist eine Bedingung in einer Form vereinbart, bei welcher ihre Erfüllung bis zu einem gewissen Grad vom Willen einer der Vertragsparteien abhängt, so kann diese nicht einfach die Erfüllung verweigern und sich damit ihrer Pflichten entziehen. Im Gegenteil, sie muss redlich handeln und den Grundsatz von Treu und Glauben beachten. Handelt sie diesen Vorgaben zuwider, so ist die Bedingung aufgrund von Art. 156 OR als erfüllt zu betrachten. Das Ausmass des freien Willens und die Einschränkung desselben durch das Prinzip von Treu und Glauben sind im

einzelnen Fall unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände, insbesondere von Sinn und Zweck des Vertrags, zu ermitteln.

Ein «Bonusplan» der Art, wie Z. ihn zuhause seiner Mitarbeiter erstellt hatte, dient dazu, die betreffenden Arbeitnehmer zu möglichst intensiver Arbeit und hoher Leistung anzuspornen. Dadurch, dass Z. sich betreffend die Boni das Recht vorbehält, jeden einzelnen Mitarbeiter nach seinen persönlichen Vorstellungen zu beurteilen, ist dieser Plan ein Instrument der Personalführung. Damit räumt der Arbeitgeber sich maximale Handlungsfreiheit zur Durchführung seiner Unternehmensstrategie ein, indem er gewisse Mitarbeiter mit Zuschüssen belohnt und anderen durch die Verweigerung derselben zu verstehet gibt, dass sie eine ungenügende Leistung erbracht haben.

Wird die Beurteilung angefochten, so ist der Richter nicht befugt, sich in die Führungsstrategie des Arbeitgebers einzumischen und dessen Einschätzung zu korrigieren. Diese bleibt dem Arbeitgeber überlassen, hat sich jedoch am Grundsatz von Treu und Glauben zu orientieren. Das bedeutet zum Beispiel, dass er zur Rechtfertigung der Bonusverweigerung nicht Argumente der Leistungsunzulänglichkeit vorbringen kann, wenn er zuvor seine vollständige Zufriedenheit über die betreffende Arbeit ausgedrückt hat. Er kann eine negative Beurteilung auch nicht dadurch glaubwürdig machen, dass das Arbeitsverhältnis inzwischen aufgelöst wurde und kein Grund mehr zur Belohnung des betreffenden Arbeitnehmers vorhanden ist.

6. A. stützt sich auf eine Beurteilung, die Z. am 12. Februar 2008 erstellt hat. Daraus gehen für vier Leistungsfaktoren bei einer Höchstnote von 30 Bewertungen von 14, 15, 15 und 16 hervor. Was die allgemeine Beurteilung betrifft, welche auf einer Höchstnote von 5 beruht – 1 «Schwache Leistung», 2 «Verbesserbare Leistung», 3 «Gute Leistung», 4 «Sehr gute Leistung», 5 «Ausgezeichnete Leistung» – so lag die Note für A. zwischen 2 und 3. Die Rubriken bezüglich der Erfüllung der vorjährigen Zielsetzungen wurden leergelassen. Das

Dokument ist A. in aller Form vorgelegt worden. Er hat dagegen keinen Einwand erhoben.

Die Bewertung ist nicht sehr günstig ausgefallen. A. kommentiert sie lediglich damit, dass er wenigstens dem Urteil «Schwache Leistung» entkommen sei.

A. weist auch darauf hin, dass Z. nie behauptet oder bewiesen habe, dass sie ihm für das Jahr 2007 Ziele gesetzt habe, welche vom Mitarbeiter nicht erfüllt worden seien.

Z. sagte aus, sie habe A. zur Rettung des Unternehmens engagiert und somit sehr hohe Erwartungen an ihn gestellt; weiter erklärte Z., sie habe ihm keine genauen Zielsetzungen vorgegeben, weil es gegen die Betriebskultur verstossen hätte, einem Generaldirektor vorzuschreiben, wie er vorzugehen habe. Z. ist der Überzeugung, A. habe nicht die richtigen Entscheidungen getroffen, um das Betriebsergebnis zu verbessern und eine positive Entwicklung in die Wege zu leiten. Diese Ansicht teilt das Bundesgericht weitgehend, weshalb es darauf verzichtet, zu der fehlenden Zielsetzungsbewertung Stellung zu nehmen.

Angesichts des bei der Deutung der Willensäusserung zu berücksichtigenden Prinzips von Treu und Glauben ist die Überweisung von 60 000 Franken im April 2008 entgegen der von A. vertretenen Meinung nicht als Anerkennung einer Verpflichtung des Arbeitgebers zur Auszahlung des vollen Bonus gemäss «Bonusplan» 2007 zu werten.

Der Bonus wurde A. nicht aus unredlichen Beweggründen und unter Verletzung des Grundsatzes von Treu und Glauben verweigert.

*Urteil des Schweizerischen
Bundesgerichts, 20. Dezember 2011
(4A_705/2011)
(Übersetzung aus dem Französischen)*