

Legal News

September 2018

Rechtssicherheit bei Bonusmodellen

Marc Philipp Gugger, Rechtsanwalt, Senior Manager, Legal Services, marc.gugger@ch.ey.com

1. Einleitung

Bonuszahlungen, variable Lohnbestandteile, Gratifikationen und Mitarbeiterbeteiligungen. Unabhängig von der konkreten Bezeichnung haben diese oft zusätzlich zum vertraglichen Fixlohn in Reglementen oder Mitarbeiterbeteiligungsplänen vereinbarten Zahlungen eines gemeinsam. Sie alle dienen unter anderem der Attraktivitätssteigerung gegenüber neuen Talenten und der möglichst nachhaltigen Motivation und Bindung bestehender Mitarbeiter. Dieses personalpolitische Interesse eines jeden Arbeitgebers kollidiert oft mit dem Interesse nach möglichst weitgehender Rechtssicherheit. Insbesondere in Fällen, in denen sich Unternehmen von ihren „Low-Performern“ und „Bad-Leavern“ trennen müssen, ist es aus rechtlicher Sicht entscheidend, wie diese Incentives zu Beginn des Arbeitsverhältnisses vertraglich ausgestaltet und allenfalls zwischenzeitlich angepasst wurden. Nicht selten finden sich aufgrund dieses Interessenskonfliktes in der Praxis keine kristallklaren Normen, was nicht zuletzt auch die Fülle an entsprechenden Gerichtsentscheidungen zeigt. Die Mehrheit arbeitsrechtlicher Entscheide an kantonalen Gerichten betrifft heute Lohnstreitigkeiten, welche oft bis vor Bundesgericht ausgetragen werden. Die jüngsten höchstrichterlichen Rechtsprechungen bringen nun immerhin etwas Licht in die bisher oft wenig konsistente Gerichtspraxis, namentlich auch im Bereich des (Top-) Managements.

2. Abgrenzungskriterien

Die zu berücksichtigenden Parameter bei der konkreten rechtlichen Beurteilung, ob ein Bonus nun als (variabler) Lohn im

Sinne von Art. 322 OR oder als freiwillige Gratifikation (Sondervergütung) im Sinne von Art. 322d OR qualifiziert, sind grundsätzlich unverändert geblieben. Weiterhin wird das konkrete Ermessen des Arbeitgebers (nachfolgend 2.1) hinsichtlich der Bonuszahlung eruiert und geprüft, ob dieses tatsächlich auch entsprechend gelebt wurde oder nicht (2.2). Mit der neusten Rechtsprechung wesentlich abgeschwächt wurde nun jedoch das vom Bundesgericht ursprünglich selber entwickelte, sogenannte Prinzip der Akzessorietät (2.3).

2.1 Ermessensvorbehalt

Die endgültige Entscheidung über die konkrete Gewährung eines Bonus wird vertraglich oft ins Ermessen des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung gelegt. Eine gewisse Praxis hat sich zudem berechtigterweise dahingehend gebildet, bei jeder Auszahlung eines Bonus wiederholt auf den eigentlichen Freiwilligkeitsvorbehalt hinzuweisen. Dies entspricht einer von vielen Möglichkeiten, das erwünschte Ermessen schriftlich festzuhalten. Massgeblich bei der Beurteilung dieses Ermessens ist nebst dem eigentlichen Wortlaut jedoch die Frage, ob sich die Zahlung nach objektiven Kriterien bestimmen bzw. berechnen lässt (insb. zahlenbasierte Messgrössen) oder ob sie sich tatsächlich nach subjektiven Kriterien richtet (insb. individuelle, von persönlichen Einschätzungen der Vorgesetzten abhängige Eigenschaften oder Leistungen des Arbeitnehmers). Objektiv bestimmbare Elemente sprechen eher für Lohn, subjektive Elemente eher für eine Gratifikation.

In der Praxis werden teilweise beide Kriterien kombiniert, was oft zu schwierigen, jedoch nicht immer ungewollten Abgrenzungsfragen führt.

2.2 Regelmässigkeit

Entscheidend ist nicht nur der Wortlaut, sondern auch die effektiv gelebte Umsetzung in der Praxis. So wird beispielsweise rückblickend berücksichtigt, inwiefern ein schwaches Finanzjahr oder das Nichterfüllen von individuellen Zielen tatsächlich zur Reduktion oder Wegfall eines vertraglichen Bonus führte, oft unter Bezug vergleichbarer Fälle. Eine ununterbrochene und vorbehaltlose Zahlung während mehrerer Jahre, ohne Ermessensausübung, trotz möglichem Vorbehalt, kann so laut Bundesgericht im Einzelfall einen Rechtsanspruch begründen.

2.3 Akzessorietät

Unabhängig vom klaren Parteiwillen sowie in Abweichung einer allfälligen unregelmässigen Zahlung, ist es unter gewissen Umständen möglich, alleine gestützt auf das Verhältnis zwischen Lohn und Bonus eine reine Gratifikation in einen Lohnbestandteil umzudeuten. Dies kann insbesondere dann vorkommen, wenn der Bonus einen gewichtigen oder sogar überwiegenden Teil der Gesamtvergütung ausmacht, weil der Arbeitnehmer erfahrungsgemäss seinen Lebensstandard an dieser Gesamtvergütung ausrichtet und vor allzu grossen Schwankungen geschützt werden soll. Dieses Akzessorietätsprinzip gilt es weiterhin für niedrige Einkommen zu berücksichtigen, jedoch nur noch eingeschränkt für mittlere bis hohe Einkommen und gar nicht mehr bei sehr hohen Einkommen.

Gemäss Bundesgericht liegt ein niedriges Einkommen vor, wenn der Betrag dem einfachen Medianlohn für den Privatsektor entspricht oder darunter liegt. Als mittlere und höhere Einkommen gelten Beträge, welche mehr als den einfachen Medianlohn, aber weniger als den fünffachen Medianlohn für den Privatsektor betragen. Sehr hohe Einkommen liegen über dem fünffachen Medianlohn, was bei einem derzeit geltenden Median von rund CHF 6'500 pro Monat einem Jahreslohn von rund CHF 390'000 entspricht.

Klarheit besteht somit grundsätzlich bei sehr hohen Einkommen, da hier eine Umdeutung entgegen dem (klaren) Parteiwillen nicht mehr vorgesehen ist.

Die aktuelle Rechtsprechung deutet zudem darauf hin, dass zukünftig auch bei mittleren bis hohen Einkommen das Akzessorietätsprinzip nur noch in Fällen zur Anwendung gelangen soll, wo der Bonus regelmässig den Betrag des Fixlohns übersteigt. Für niedrige Einkommen bedeutet dies im Umkehrschluss, dass eine Umqualifizierung auch erfolgen kann, sofern der Bonus tiefer ausfällt als der Fixlohn. Unter Berücksichtigung der derzeitigen Entwicklung der Rechtsprechung kann jedoch davon ausgegangen werden, dass auch hier das Akzessorietätsprinzip weniger oft angewendet wird und der Bonus hierfür tendenziell wohl mindestens einen Drittel bis zur Hälfte des Fixlohnes erreichen muss. Auf ein bestimmtes Verhältnis zwischen Fixlohn und Gratifikation oder eine maximal zulässige Bandbreite hat sich das Bundesgericht jedoch bis heute nicht in allgemeingültiger Weise festgelegt.

3. Fazit

In der Bonusfrage entscheidend bleibt somit der möglichst klare Wortlaut sowie dessen konsistente Umsetzung in der betriebsinternen Praxis. Idealerweise werden entsprechend der Organisationsstruktur unterschiedliche Anreizmodelle je nach Funktion und Lohnkategorie (einge)führt. Zudem erscheint es oft ratsam, innerhalb der Modelle parallel mit mehreren Bonussystemen und verschiedenen Leistungskennzahlen zu arbeiten, um einerseits genügend Rechtssicherheit zumindest für gewisse Teilbereiche zu erhalten und andererseits weiterhin die erwünschte Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Die konkrete Ausgestaltung der einzelnen Bonusmodelle bleibt aber eine Herausforderung und muss stets auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten werden.

Einen wesentlichen Beitrag zur Rechtssicherheit leistet das Bundesgericht nun immerhin bezüglich dem bisher schwer greifbaren Akzessorietätsprinzip, welchem heute in der Praxis insgesamt entscheidend weniger Bedeutung zukommt. So sind erfahrungsgemäss Boni von mehr als 100% des Fixlohnes selbst im mittleren und höheren Kaderbereich eher selten. Gleichermassen dürften Angestellte mit niedrigem Einkommen, wenn überhaupt, nur vereinzelt regelmässig Boni von wesentlich mehr als CHF 20'000 erzielen.

Die globale EY-Organisation im Überblick

Die globale EY-Organisation ist eine Marktführerin in der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung und Managementberatung. Wir fördern mit unserer Erfahrung, unserem Wissen und unseren Dienstleistungen weltweit die Zuversicht und die Vertrauensbildung in die Finanzmärkte und die Volkswirtschaften. Für diese Herausforderung sind wir dank gut ausgebildeter Mitarbeitender, starker Teams sowie ausgezeichnete Services und Kundenbeziehungen bestens gerüstet. «Building a better working world»: Unser globales Versprechen ist es, gewinnbringend den Fortschritt voranzutreiben - für unsere Mitarbeitenden, unsere Kunden und die Gesellschaft.

Die globale EY-Organisation besteht aus den Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig und haftet nicht für das Handeln und Unterlassen der jeweils anderen Mitgliedsunternehmen. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Kunden. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website: www.ey.com.

Die EY-Organisation ist in der Schweiz durch die Ernst & Young AG, Basel, an zehn Standorten sowie in Liechtenstein durch die Ernst & Young AG, Vaduz, vertreten. «EY» und «wir» beziehen sich in dieser Publikation auf die Ernst & Young AG, Basel, ein Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited.

Legal News: Publikation in deutscher, französischer und englischer Sprache

Abonnemente/Adressänderungen
www.ey.com/ch/newsletter

www.ey.com/ch/legal

© 2018
Ernst & Young AG
All Rights Reserved.
ED None

Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht. Obwohl sie mit grösstmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann sie nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Es besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität. Es liegt am Leser zu bestimmen, ob und inwiefern die zur Verfügung gestellte Information im konkreten Fall relevant ist. Jegliche Haftung seitens der Ernst & Young AG und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen. Bei jedem spezifischen Anliegen empfehlen wir den Beizug eines geeigneten Beraters.

www.ey.com/ch

Kontakte Legal

Basel: Maja Krapf
maja.krapf@ch.ey.com

Bern: Jürg Strebel
juerg.strebel@ch.ey.com

Genf: Aurélien Muller
aurelien.muller@ch.ey.com

Zürich: Oliver Blum
oliver.blum@ch.ey.com