

Gratifikation: Lohn oder freiwilliger Bonus?

Die Gratifikation bzw. der damit assoziierte Begriff des Bonus benennt in der Praxis ganz unterschiedliche Leistungsarten. Ob es sich beim Bonus um einen Leistungslohn, eine Gratifikation oder eine Mischform handelt, kann nur im Einzelfall beurteilt werden. Gerade die unterschiedlichen Erscheinungsformen und vertraglichen Ausgestaltungen führen in der Praxis oft zu Konflikten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, insbesondere dann, wenn Arbeitnehmer mit der Ausbezahlung eines Bonus fest gerechnet haben.

Definition des Bonus bzw. Gratifikationstypen

In der Lehre wird der Bonus grundsätzlich in drei Kategorien eingeteilt:

- a) echte Gratifikation (es besteht keinerlei Rechtsanspruch),
- b) unechte Gratifikation (es besteht dem Grundsatz, nicht aber der Höhe nach ein Rechtsanspruch) und
- c) (variables) Gehalt bzw. wird hier Lohn angenommen (sowohl dem Grundsatz wie der Höhe nach besteht ein Rechtsanspruch).

Qualifikation des Bonus

Grundsätzlich gilt, dass wenn der Anspruch und die Höhe eines Bonus vertraglich im Voraus festgelegt sind und dem Arbeitgeber keinerlei Ermessen mehr zusteht, zwingend Lohn vorliegt. Gleiches gilt auch, wenn der Bonustrag zwar nicht im Voraus numerisch festgelegt ist, aber anderweitig durch ein vertragliches oder durch ein reglementarisches Bonussystem geregelt wird. Dies ist beispielsweise dann anzunehmen, wenn mit klaren geschäftlichen Ergebnissen und Messgrößen sowie unabhängig vom Ermessen des Arbeitgebers die Höhe des Bonus bestimmt werden kann. Sofern der Arbeitnehmer die Vorgaben und Ziele dann erreicht, kann der Bonus seitens des Arbeitgebers nicht verweigert werden.

Anderes gilt jedoch, wenn die persönlichen Leistungsziele nicht messbar formuliert sind und die Auszahlung des Bonus zumindest teilweise auch von der subjektiven Einschätzung des Arbeitgebers abhängig ist (echte Gratifikation).

In diesem Zusammenhang führte erst kürzlich der Fürstliche Oberste Gerichtshof aus, dass das Ermessen des Arbeitgebers immer dann zu bejahen sei, wenn die Höhe des Bonus nicht nur vom Erreichen eines bestimmten Geschäftsergebnisses, sondern zudem auch von der subjektiven Einschätzung der persönlichen Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber abhängig gemacht wird. Die Gratifikation darf jedoch nur eine zweitrangige Bedeutung im gesamten Lohngefüge haben und darf nicht die entscheidende Entschädigung des Arbeitnehmers für die Arbeitsleistung darstellen und damit zum Lohn geworden sein. Die Leistungsprämie seitens des Arbeitgebers erfolgt dann dem Grunde und der Höhe nach freiwillig und stellt eine echte Gratifikation dar, auf welche keinerlei Rechtsanspruch besteht.

Fazit

Die Unterscheidung, ob eine Gratifikation oder ein Lohnbestandteil vorliegt, ist von zentraler Bedeutung. Ist der Bonus letztlich Lohnbestandteil, folgt daraus ein Rechtsanspruch und die Auszahlung des Bonus hängt nicht vom Willen des Arbeitgebers ab. In diesem Fall besteht bspw. auch ein Pro-rata-Anspruch bei unterjährigem Ausscheiden des Arbeitnehmers. Wie der Fürstliche Oberste Gerichtshof kürzlich festhielt, liegt hingegen eine echte Gratifikation und kein Lohn vor, wenn das Bonusreglement den Bonus zwar mit dem Erreichen von Zielen verknüpft, die Regelung dem Arbeitgeber aber bezüglich der Formulierung der Zielvorgaben, der Bestimmung des Zielerfüllungsgrads und der

Höhe des Bonus einen weiten Ermessensspielraum einräumt. Es bleibt dann dem Arbeitgeber unbenommen, seinen Entscheid von betrieblichen Kriterien wie bspw. dem Geschäftsergebnis oder von sachlich vertretbaren persönlichen Gesichtspunkten, wie der Leistung und dem Verhalten der einzelnen Mitarbeiter, abhängig zu machen. Darüber hinaus können die Parteien bei der echten Gratifikation auch vereinbaren, dass diese nur unter der Voraussetzung ausbezahlt wird, dass das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung ungekündigt ist und kann somit auch vollständig entfallen.



Martina Gmeiner
Rechtsanwältin/Attorney-at-law



Wilhelm & Büchel
Rechtsanwälte/Attorneys-at-law
Lova-Center
P.O. Box 1150, 9490 Vaduz
Tel.: +423 399 48 50
mgmeiner@wbr.li, www.wbr.li