CENTRE DE DROIT
BANCAIRE ET FINANCIER

Bonus eines Geschäftsführers

Von der Schwierigkeit, die Berechnung seines Bonus mehrere Jahre später anzufechten

Par Aurélien Witzig le 30 November 2023

In einem kürzlich ergangenen Urteil scheiterte ein Bankmanager bei der Durchsetzung einer Vergütungsnachzahlung, obwohl er eine Neuberechnung seines Bonus verlangte und sich dabei auf verwaltete Vermögenswerte stützte, die er angeblich in seine Arbeitgeberbank eingebracht hatte (TF 4A_519/2022 vom 12. Oktober 2023).

Der Sachverhalt war folgender : 2009 organisierte ein Vermögensverwalter ein Treffen zwischen einem ihm bekannten Geschäftsvermittler und einem Mitglied der Geschäftsleitung einer Bank. Kurz darauf wurde von einem Dritten ein zweites Treffen zwischen demselben Geschäftsvermittler und dem Vorstandsmitglied organisiert ; die vorgestellten Kunden wurden der Bank anvertraut. Laut dem Geschäftsvermittler war das zweite Gespräch entscheidend für die Gewinnung der neuen Kunden durch die Bank.

Der Geschäftsführer wurde 2010 von der Bank eingestellt. Sein Vertrag sah eine feste Vergütung und ein variables Gehalt vor, das nach einer Formel berechnet wurde, die u. a. einen Prozentsatz auf die Rentabilität des verwalteten Vermögens der vom Arbeitnehmer betreuten Kunden anwendet. Die „vom Arbeitnehmer verwalteten Kunden“ wurden insbesondere als Kunden definiert, die über einen Geschäftsvermittler, der ausschließlich dem Arbeitnehmer bekannt war, mit der Bank in Kontakt gekommen waren. Das Adverb „ausschließlich“ wurde 2012 durch eine Zusatzvereinbarung gestrichen.

Im Vorjahr, d.h. 2011, hatte die Bank dem Manager mitgeteilt, dass die Kunden des Geschäftsvermittlers ihm nicht gutgeschrieben würden und dass die entsprechenden verwalteten Vermögen nicht in die Formel zur Berechnung seines Bonus einfliessen würden. Dem Geschäftsführer war ein Betrag von 50.000 Franken ausgezahlt worden, den die Bank als „Saldo aller Rechnungen“ bezeichnete.

Der Angestellte hatte daraufhin mehrere Jahre lang seinen Bonus erhalten, der jedes Mal ohne die Guthaben der Kunden des Geschäftsvermittlers berechnet wurde. Die Boni wurden nicht angefochten. Der Vertrag sah im Übrigen eine Frist von zehn Tagen nach der Übergabe der Abrechnung zur Berechnung des variablen Gehalts für eine eventuelle Anfechtung vor. Erst 2018 hatte der Geschäftsführer erneut verlangt, dass die verwalteten Vermögen der Kunden des Geschäftsvermittlers bei der Berechnung seines Bonus berücksichtigt werden.

Nachdem er 2019 gekündigt hatte, nahm der Geschäftsführer eine Neuberechnung seines

Bonus vor und verlangte schliesslich von seiner Ex-Arbeitgeberin eine Nachzahlung von fast 2,5 Millionen Franken.

Alle drei Instanzen, die sich mit dem Fall befassen mussten (TPH Genf, CJ und BGer), entschieden gegen den Manager. Die Argumente des Genfer Gerichts waren in erster Linie, dass die Kunden von mehreren Quellen zur Bank gebracht worden waren, nämlich vom Angestellten und dann von einem Dritten, eine Annahme, die in der Bonusregelung nicht vorgesehen war. Die Streichung des Wortes „ausschliesslich“ ab 2012 erlaubte es nicht, die Bonusregelung so auszulegen, dass sie nun auch die Kunden des Geschäftsvermittlers umfasste, da zwischen den Parteien 2011 eine diesbezügliche Vereinbarung getroffen worden war, in der der Ausschluss der entsprechenden verwalteten Vermögen gegen Zahlung von 50’000 Franken festgehalten wurde. Zweitens hatte der Geschäftsführer nie Einwände gegen die Abrechnungen des variablen Gehalts erhoben, die ihm im Laufe der Jahre übermittelt worden waren, und war erst 2018 auf die Frage der Berücksichtigung der verwalteten Vermögen der vom Geschäftsvermittler eingebrachten Kunden zurückgekommen.

Das BGer. ist der Ansicht, dass diese Argumentation mit dem Bundesrecht vereinbar ist. Es wirft dem Angestellten vor, dass er eine subjektive Sicht der Situation durchsetzen wollte. Bezüglich der zeitlichen Priorität des ersten Treffens zwischen dem Geschäftsvermittler und dem Komiteemitglied, das vom Geschäftsführer organisiert wurde, war es nicht willkürlich, festzuhalten, dass das zweite Treffen materiell gesehen für die Kundenakquise entscheidend war. In Bezug auf den Antrag des Geschäftsführers im Jahr 2018, die 2011 diskutierte Frage, ob die Ankunft neuer Kunden zu seinen Gunsten genutzt werden sollte, wieder aufzurollen, weigert sich das BGer, darin einen Beweis dafür zu sehen, dass der Streit zwischen den Parteien nie beigelegt worden wäre. Vielmehr wirft es dem Arbeitnehmer vor, die Abrechnungen nicht sofort angefochten zu haben, als sie ihm übermittelt wurden.

Auf rechtlicher Ebene handelte es sich unserer Ansicht nach um zwei Auslegungsfragen. Erstens eine textliche Auslegung : Sollte die Streichung des Adverbs „ausschließlich“ dazu führen, dass die Kunden des Geschäftsvermittlers trotz der Vereinbarung aus dem Jahr 2011 in die Berechnungsgrundlage für den Bonus einbezogen wurden ? Zweitens eine Auslegung des Verhaltens der Parteien : War die Tatsache, dass der Geschäftsführer bei Erhalt der Abrechnungen keinen Einspruch erhob, ein Beweis dafür, dass er die Berechnungsmethode, bei der die Kunden des Geschäftsvermittlers ausgeschlossen wurden, akzeptierte ? Diese beiden Fragen hätten zur Anwendung der Regeln der objektiven Auslegung führen können, anstatt der subjektiven Auslegung, wie es die kantonalen Richter taten. Das Ergebnis wäre jedoch sicherlich das gleiche gewesen : Es ist ständige Rechtsprechung, dass eine Vertragspartei ihren Unmut umgehend nach Erhalt einer in Erfüllung des Vertrags geleisteten Zahlung äußern muss. Zwar ist in Arbeitsverhältnissen das Schweigen des Arbeitnehmers milde zu bewerten, solange der Anspruch noch nicht verjährt ist. Im vorliegenden Fall hätte der Geschäftsführer jedoch begründen müssen, warum er nach der Vereinbarung von 2011 und zum Zeitpunkt der Auszahlung der Jahresabrechnungen geschwiegen hat. Wäre die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes als ausreichender Grund angesehen worden, in einem Kontext, in dem die Vergütung sehr hoch war und der Geschäftsführer es schließlich gewagt hatte, das Thema anzusprechen, noch bevor er kündigte ? Dies kann angesichts der Rechtsprechung bezweifelt werden.

Die Lehre aus diesem Fall ist für die Banken, in Vereinbarungen, die im Laufe der Beziehung zur Beilegung punktueller Streitigkeiten getroffen werden, sorgfältig den Vergleichscharakter in

Bezug auf die so beigelegten Punkte zu verdeutlichen. Für Geschäftsführer ist es ratsam, offene Forderungen mindestens jedes Jahr zu erwähnen, und sei es nur durch eine Mahnung als Antwort auf die Auszahlung der Vergütung.

Reproduction autorisée avec la référence suivante: Aurélien Witzig, Von der Schwierigkeit, die Berechnung seines Bonus mehrere Jahre später anzufechten, publié le 30 November 2023 par le Centre de droit bancaire et financier, https://cdbf.ch/de/1309/