

GILI FRIDLAND SVENSSON
BARBARA MEYER

SPITZENBONI

Im Lichte der neuesten bundesgerichtlichen Rechtsprechung

Der Aufsatz erläutert die neueste bundesgerichtliche Rechtsprechung zu wichtigen Aspekten des Bonus und deren Bedeutung für die Praxis.

1. EINLEITUNG

Das Zauberwort «Bonus» hat die Schweiz im Sturm erobert und einer grossen Zahl von Arbeitnehmern [1] Geld, Aktien oder Optionen verheissen. Seit der Finanzkrise ist dieses Zauberwort aber auch Gegenstand grösster Entrüstung. Der Stein des Anstosses sind vor allem die teilweise exorbitant anmutenden Boni von Spitzenleuten, die in den Augen der Öffentlichkeit ohnehin schon viel zu viel verdienen [2].

Vor unserem *Obligationenrecht* (OR) sind grundsätzlich alle Arbeitnehmer gleich. Sie unterstehen dem gleichen Schutz, gleichgültig ob sie CHF 30 000, CHF 300 000 oder CHF 3 Mio. pro Jahr verdienen. Wo ein Anspruch besteht, kann der Arbeitnehmer somit den Millionenbonus sogar dann einfordern, wenn die Arbeitgeberin bereits im Konkurs ist.

Das Bundesgericht als höchstes Schweizer Gericht hatte sich in den vergangenen Jahren verschiedene Male mit Bonusfragen zu beschäftigen. Diese Rechtsprechung und ihre praktische Bedeutung sind für alle, welche sich mit Bonusfragen beschäftigen, wissenswert und werden nachfolgend dargestellt. Zuerst wird jedoch der Bonus ganz allgemein aus arbeitsrechtlicher Sicht (*Abbildung*) vorgestellt.

2. RECHTLICHE QUALIFIKATION DES BONUS

Bei Bonusstreitigkeiten streiten sich die Parteien regelmässig um die gleichen oder gleichartigen Fragen: Nämlich, ob und in welcher Höhe ein Bonus geschuldet ist, obwohl das Arbeitsverhältnis bereits gekündigt ist oder gar schon beendet hat [4].

Für die Beantwortung dieser Fragen muss man sich zweierlei vor Augen halten:

Erstens – wie bereits ausgeführt wurde – sind die arbeitsvertraglichen Regelungen des OR egalitär. Das OR kümmert sich nicht darum, wie viel ein Arbeitnehmer verdient. Es kümmert sich auch nicht darum, ob der Arbeitnehmer eine Leitungsfunktion hat oder nicht [5].

Zweitens findet sich im Schema in der Abbildung der schillernde Begriff des Bonus nirgends. Das kommt nicht von ungefähr. Das Begriffsphantom «Bonus» ist unserem Privatrecht fremd. Das Bundesgericht wird denn auch nicht müde zu betonen, dass unklar ist, was «Bonus» in rechtlicher Hinsicht bedeutet [6].

In der Praxis hat sich dieser Begriff, trotz seiner Gesichtslösigkeit, längst eingebürgert [7]. Gemäss allgemeinem Sprachgebrauch steht der Bonus für ein Zusatzentgelt, welches zum Festlohn hinzutritt [8]. Manchmal ist der Bonus eine Gratifikation und manchmal ein variabler Lohn (z. B. in Form einer Leistungsprämie oder Gewinnbeteiligung). Die Zugehörigkeit in die eine oder andere Kategorie ist entscheidend für die häufigsten Streitfragen.

Die Arbeitgeberin hat kein Ermessen in Bezug auf die Auszahlung oder die Höhe des Bonus, wenn dieser als variabler Lohn ausgestaltet ist und nicht als freiwillige Gratifikation [9]. Das ist dann der Fall, wenn die Ausrichtung des Bonus und seine Höhe von objektiven Kriterien abhängig sind [10]. Ein Beispiel hierfür ist, wenn der Bonus sich anhand des Erreichungsgrads irgendwelcher Umsatz- oder Budgetziele objektiv berechnen lässt.

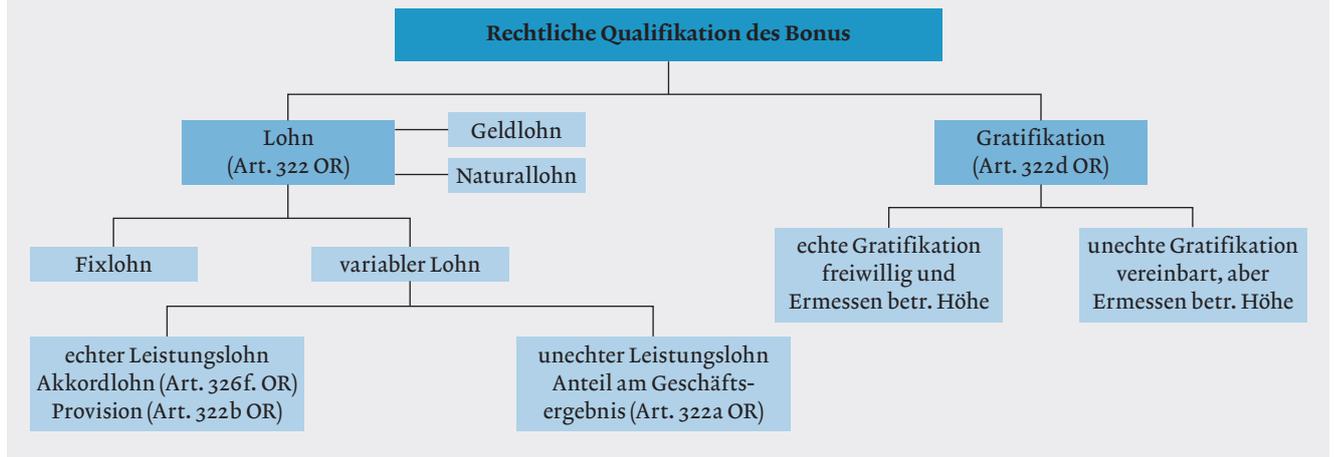
Als Folge der Qualifikation als variabler Lohn ist der Bonus auch dann geschuldet, wenn der Arbeitnehmer das Unternehmen verlässt oder die Arbeitgeberin finanziell harte Zei-



GILI FRIDLAND SVENSSON,
ADVOKATIN, LL.M.,
LEITERIN ARBEITSRECHTS-
TEAM, VISCHER AG,
WWW.VISCHER.COM



BARBARA MEYER,
RECHTSANWÄLTIN,
FACHANWÄLTIN SAV
ARBEITSRECHT, LEITERIN
ARBEITSRECHTSTEAM,
VISCHER AG,
WWW.VISCHER.COM

Abbildung: **RECHTLICHE QUALIFIKATION DES BONUS** [3]

ten durchlebt, sofern die bonusrelevanten Ziele nicht vom Geschäftsergebnis abhängen [11]. Der Bonus ist in solchen Fällen auch während einer längeren Arbeitsunfähigkeit des

«Es kann nicht oft genug darauf hingewiesen werden, dass Bonusvereinbarungen sorgfältig durchdacht und formuliert werden müssen.»

Arbeitnehmers oder während einer Freistellung, die einseitig von der Arbeitgeberin angeordnet wurde, geschuldet [12].

3. GRATIFIKATION

Die Gratifikation ist eine Sondervergütung, die an bestimmten Anlässen von der Arbeitgeberin ausgerichtet wird [13]. Früher, als der CEO noch «Patron» hiess, hiess sie auch

«Weihnachtsbatzen». Die Gratifikation wird zusätzlich zum Lohn ausbezahlt und ist immer in einem gewissen Mass vom Willen der Arbeitgeberin abhängig [14].

Kann die Arbeitgeberin im eigenen Ermessen bestimmen, ob sie einen Bonus ausrichten will und kann sie auch dessen Höhe frei bestimmen, sprechen wir von der «echten Gratifikation». Hat sich die Arbeitgeberin dem Grundsatz nach verpflichtet, einen Bonus zu bezahlen, liegt die Höhe des jeweiligen Bonus aber in ihrem freien Ermessen, handelt es sich im Juristendeutsch um eine «unechte Gratifikation» [15].

Das Gesetz regelt in Art. 322 d OR, dass nur dann Anspruch auf eine Gratifikation besteht, wenn die Parteien das vereinbart haben. Eine Parteiabrede ist auch Voraussetzung für den Anspruch auf Ausrichtung, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem jährlichen Auszahlungszeitpunkt endet [16].

4. ABGRENZUNGSKRITERIEN

Die Abgrenzung zwischen dem Bonus als Lohnbestandteil oder als Gratifikation hat somit weitreichende Bedeutung.

Es kommt ganz entscheidend darauf an, was die Parteien vereinbart haben respektive wie viel Ermessen sich die Arbeitgeberin in Bezug auf den Anspruch und/oder die Bemessung des Bonus vorbehalten hat [17]. Es kann nicht oft genug darauf hingewiesen werden, dass Bonusvereinbarungen sorgfältig durchdacht und formuliert werden müssen.

Allumfassende Freiwilligkeitsvorbehalte schiessen oft entweder über das Ziel hinaus oder sie wirken wie eine Forma-

«Gemäss Rechtsprechung begründet die ununterbrochene und vorbehaltlose Zahlung während drei Jahren einen Anspruch auf die Auszahlung der Gratifikation.»

lität, die niemand ernst nimmt. Besonders, wenn sie im Anschluss an mehrseitige hochkomplexe Bemessungskriterien angebracht werden.

Nachdem die Bonusvereinbarung in sich stimmig ist und verbindlich vereinbart oder gültig einseitig durch die Arbeitgeberin eingeführt wurde, müssen sich die Parteien, insbesondere die Arbeitgeberin, an die aufgestellten Regeln halten [18].

Keine ausgeklügelte Bonusvereinbarung ist bei einer einfachen Gratifikation vorausgesetzt: Hier genügt der – ausdrückliche und klar verständliche – Vorbehalt, dass die Zahlung sowohl dem Grundsatz als auch der Höhe nach freiwillig ist. Doch Vorsicht: Gemäss Rechtsprechung begründet die ununterbrochene und *vorbehaltlose* Zahlung während drei Jahren einen Anspruch auf die Auszahlung der Gratifikation. Die Gratifikation wird damit rechtlich zum geschuldeten Lohn [19].

Hat sich die Arbeitgeberin also ein Ermessen in Bezug auf Anspruch oder Höhe des Bonus vorbehalten, so ist sie gut beraten, dieses Ermessen auch auszuüben. Die Gerichte werden nämlich einen ausdrücklichen Freiwilligkeitsvorbehalt nicht beachten, wenn die Arbeitgeberin von ihrem Ermessen nie Gebrauch gemacht und den Bonus nie gekürzt oder gestrichen hat, obwohl sie Grund dazu gehabt hätte [20].

In einem Leitentscheid aus dem Jahr 2002 hat das Bundesgericht zudem die sogenannte Akzessorietät zur Bedingung für die Freiwilligkeit der Gratifikation erhoben. Akzessorietät bedeutet gemäss dieser Rechtsprechung, dass der Bonus nur als Zusatzentgelt zum Festlohn hinzutreten darf, zu diesem mithin akzessorisch sein muss [21].

5. BISHERIGE RECHTSPRECHUNG DES BUNDESGERICHTS

Das Bundesgericht hat seine Rechtsprechung zur Akzessorietät seit 2002 in mehreren Entscheiden bestätigt [22]. Der Grundgedanke dieser Rechtsprechung leuchtet ein: Nach dem Sprachempfinden – und auch nach dem Wortlaut des Gesetzes – kann die Gratifikation nur «neben» dem Lohn ausgerichtet werden. Die Vergütung der Arbeitsleistung in einem Arbeitsverhältnis allein durch eine freiwillige Gegen-

leistung der Arbeitgeberin steht unserem Rechtsempfinden entgegen [23].

Das Bundesgericht beurteilt die Frage nach der Akzessorietät nicht nach formal-rechtlichen sondern unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten [24]. Es genügt somit nicht, dass eine sehr hohe freiwillige Gratifikation neben einem geringen Festlohn ausgeschüttet wird. Vielmehr wird jener Betrag der Gratifikation, der nicht mehr nur eine zweitrangige Bedeutung hat und entsprechend nicht mehr akzessorisch ist, zumindest teilweise als Lohn im Rechtssinn betrachtet [25].

Wie das Verhältnis zwischen Lohn und Gratifikation sein darf, legt das Bundesgericht aber nicht fest. In BGE 129 III 279 hielt es fest, dass der akzessorische Charakter dann kaum mehr gewahrt wird, wenn die Gratifikation regelmässig einen höheren Betrag erreicht als der Lohn. Allerdings hat sich das Bundesgericht nie auf eine feste Verhältniszahl zwischen dem vereinbarten Lohn und der freiwilligen Gratifikation festgelegt. Die entsprechende Grenze kann nach Ansicht des Bundesgerichts nur anhand der Umstände des Einzelfalls festgelegt werden [26].

Bei tiefen Löhnen kann somit bereits eine prozentmässig bescheidene Zulage stark ins Gewicht fallen. Bei hohen Löhnen und bei Spitzenlöhnen kann der als freiwillige Gratifikation ausgerichtete Teil daher prozentual grösser sein [27].

In der Praxis wurden die folgenden Verhältniszahlen akzeptiert:

→ BGE 129 III 279 (Leitentscheid): Akzessorietät bejaht: Sondervergütung von 25% eines Jahreslohns von mehr als CHF 100 000.

→ BGE 4C.475/2004: Akzessorietät verneint: Zahlung eines Bonus von CHF 65 000 (Lohn: CHF 165 000), CHF 180 000 (Lohn: CHF 167 000), CHF 310 000 (Lohn: CHF 197 000) und CHF 310 000 (Lohn: CHF 200 000).

→ BGE 4C.364/2004: Akzessorietät bejaht: Zweimalige Zahlung in der Höhe von 85% resp. 107% des Grundlohns (von CHF 250 000). Das Besondere an diesem Fall war die seinerzeitige Liebesbeziehung der Arbeitnehmerin und des Verwaltungsratspräsidenten der Arbeitgeberin. Solange die Liebesbeziehung andauerte, also während zwei Jahren, bekam die Arbeitnehmerin die angeführten hohen Boni, die gemäss Sachverhalt ihrer Qualifikation, Funktion und Stellung in keiner Weise entsprochen hätten. Das Bundesgericht urteilte deswegen, dass es sich um einmalige Zahlungen handelte und die Arbeitnehmerin beim Arbeitsende (aufgrund der Beendigung der Liebesbeziehung) keinen Anspruch auf einen solchen Bonus hat.

→ BGE 4C.426/2005: Akzessorietät verneint: Bonuszahlung über CHF 280 000 bei einem Jahreseinkommen von CHF 112 400.

In dem Ausmass, in dem die Gratifikation ab einer bestimmten Höhe nicht mehr als akzessorisch betrachtet wird, war umstritten, ob sie nicht zum Lohnbestandteil mutiert [28].

Die Lehre und einige kantonale Gerichte kritisierten diese Rechtsprechung. Vor allem bei den Spitzenlöhnen wurde die Anwendung der arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen abgelehnt [29].

6. NEUE BUNDESGERICHTLICHE RECHTSPRECHUNG

Das Bundesgericht hat in einem Leitentscheid von Februar 2013 erstmals für Klarheit gesorgt: Es hat entschieden, dass das Akzessorietätsprinzip bei sehr hohen Einkommen nicht anwendbar ist [30].

Vorliegend handelte es sich um einen Fall aus der Bankenbranche. Der Arbeitnehmer verdiente einen Jahreslohn von CHF 207 550. Für das Jahr 2005 wurde ihm u. a. ein Barbonus von CHF 1 807 744 und ein aktienbasierter Bonus in Form von gesperrten Wertpapieren im Betrag von CHF 1 292 256 zugeteilt. Der Arbeitnehmer kündigte sein Arbeitsverhältnis vor Ausrichtung des Bonus. Die Arbeitgeberin zahlte ihm noch den Barbonus von rund CHF 1.8 Mio., verweigerte aber die weiteren Bonusbestandteile, insbesondere den aktienbasierten Anteil. Dieser sei aufgrund der Kündigung des Arbeitnehmers vor Ablauf der Vesting-Periode verfallen. Der Arbeitnehmer forderte vor Bundesgericht die Bezahlung dieses aktienbasierten Bonusanteils von CHF 1 292 256 [31]. Prozentual zum ausbezahlten Lohn und Barbonus handelte es sich um das Verhältnis von 64,1%:35,8% [32].

Das Bundesgericht versagte dem Arbeitnehmer seinen Wunsch. Es begründete dies insbesondere damit, dass, sobald der eigentliche Lohn ein Mass erreiche, das die wirtschaftliche Existenz des Arbeitnehmers bei Weitem gewährleiste bzw. seine Lebenshaltungskosten erheblich übersteige, die Höhe der Gratifikation im Verhältnis zum Lohn kein tragbares Kriterium mehr sein könne [33].

Dieser Leitentscheid hat einige Aufmerksamkeit erhalten. Bei all der Aufregung dürfen aber die beiden folgenden Aspekte nicht vergessen werden:

→ Das Akzessorietätsprinzip spielt nur dann eine Rolle, wenn es sich beim Bonus um eine Sondervergütung in Form einer freiwilligen Gratifikation handelt – also nicht um Leistungslohn. Zur Erinnerung: Beim Leistungslohn lässt sich die Höhe des Bonus anhand von objektiven Kriterien berechnen – bei der Gratifikation liegt die Höhe des Bonus hinge-

gen im Ermessen der Arbeitgeberin. → Sodann ist die praktische Bedeutung dieses Entscheids noch unklar. Erfahrungsgemäss werden Trennungen von Arbeitnehmern mit derart hohen Spitzenvergütungen eher mittels einvernehmlichen Vereinbarungen geregelt. Solche Fälle gelangen selten vor staatliche Gerichte.

Kurz darauf, im Mai 2013, entschied das Bundesgericht eine weitere wichtige Frage [34]. Die Frage nämlich, ob bei Verletzung des Akzessorietätsprinzips der gesamte Bonus als Lohnbestandteil zu gelten hat oder nur in dem Umfang, in dem das Akzessorietätsprinzip tatsächlich verletzt ist. Der Sachverhalt, der diesem Entscheid zugrunde lag, stellte sich zusammengefasst wie folgt dar:

Der Arbeitnehmer war seit 2005 bei einer Bank angestellt. Er verdiente ab 2005 einen festen Lohn von jährlich CHF 280 000. Dazu wurde ihm ein Bonus ausgerichtet, in der Höhe zwischen CHF 550 000 und CHF 600 000 pro Jahr. Der Bonus bestand zum einen Teil aus Barzahlungen und zum anderen Teil aus *Share Units*. Im Jahr 2008 musste die Abteilung des Arbeitnehmers wegen der Finanzkrise aufgelöst werden. Es kam zu einem Milliardenverlust. Trotzdem erhielt der Arbeitnehmer im Jahr 2008 einen Bonus von CHF 183 000. Im Januar 2009 wurde der Arbeitnehmer freigestellt. Nach einigem Hin und Her endete das Arbeitsverhältnis durch Kündigung der Arbeitgeberin per September 2009. Für das Jahr 2009 wurde dem Arbeitnehmer kein Bonus gewährt. Die Arbeitgeberin hatte sich im Jahr 2009 bereits etwas erholt; sie konnte sogar wieder Gewinne verzeichnen.

Der Arbeitnehmer klagte auf einen zusätzlichen Bonus für das Jahr 2008 und einen Bonus für das Jahr 2009.

Das Zürcher Obergericht entschied, dass der Arbeitnehmer im Jahr 2009 Anspruch auf einen Bonus hatte, der höher sein musste als im 2008, weil der Geschäftsgang der Arbeitgeberin im 2009 besser war. Das Obergericht setzte den Anteil der Gratifikation, die sich in einen variablen Lohnbestandteil gewandelt hat, auf CHF 280 000 (entsprechend

einem vollen Jahressalär) fest und sprach dem Arbeitnehmer $\frac{3}{4}$ (CHF 210 000) davon zu, da sein Arbeitsverhältnis per 30. September 2009 endete.

Das Bundesgericht bestätigte in seiner Entscheidung, dass es zulässig ist, wenn sich bei Verletzung des Akzessorietätsprinzips nur ein Teil des Bonus – und nicht der Gesamt-

«Das Bundesgericht hat entschieden, dass sich nicht zwingend der ganze Bonus in einen Lohnbestandteil wandelt, sondern nur in dem Umfang, in welchem das Akzessorietätsprinzip tatsächlich verletzt ist.»

bonus – von einer Gratifikation in einen Lohnbestandteil wandelt [35]. Das Bundesgericht unterzog diese Vorgehensweise des Zürcher Obergerichts allerdings nur einer Willkürprüfung [36]. Das heisst, das Bundesgericht konnte die Rechtsanwendung des Obergerichts nur eingeschränkt überprüfen, nämlich daraufhin, ob sie eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt, offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht oder das Ergebnis in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft [37].

7. FAZIT AUS DER BISHERIGEN RECHTSPRECHUNG

Die Ungewissheit, wie ein Gericht im konkreten Fall die Rechtsfolgen bestimmen wird, wenn es das Prinzip der Akzessorietät bei der Gratifikation verletzt sieht, bleibt weiterhin bestehen. Die beiden Bundesgerichtsentscheide haben

jedoch zwei Fragen geklärt, die in der Lehre zwar rege diskutiert, aber vom Bundesgericht nie zuvor geprüft wurden: → Bei Spitzenlöhnen – zumindest solche im Millionenbereich – ist das Akzessorietätsprinzip nicht anwendbar [38]. Mit Spannung sind künftige Entscheide von kantonalen Gerichten zu erwarten; es ist nicht auszuschliessen, dass diese die Grenze zu den Spitzenlöhnen nicht ganz so hoch ziehen werden wie das Bundesgericht. In der Lehre wurde bereits im Jahr 2007 vorgeschlagen, die Grenze beim Jahressalär des Bundesrats als höchste staatliche Angestellte zu ziehen [39]. Dieser beläuft sich auf CHF 404 791 [40]. → Das Bundesgericht hat sodann entschieden, dass – bei Verletzung des Akzessorietätsprinzips – sich nicht zwingend der ganze Bonus in einen Lohnbestandteil wandelt, sondern nur in dem Umfang, in welchem das Akzessorietätsprinzip tatsächlich verletzt ist [41]. Ausgehend vom Bundesgerichtsentscheid vom Mai 2013 dürfte diese Wandlung bei hohen Einkommen ab einem Verhältnis von 1:1 zwischen Festlohn und Bonus erfolgen. Es darf aber nicht vergessen werden, dass das Bundesgericht die Berechnungen der Vorinstanz nur einer Willkürprüfung unterzogen hat [42].

8. EMPFEHLUNGEN FÜR ARBEITGEBER

Für Arbeitgeber, die bei der jeweiligen Ausbezahlung von Boni einen möglichst grossen Spielraum haben wollen, empfiehlt sich folgendes Vorgehen:

1. Ermessensspielraum einbauen: Arbeitsverträge und Bonusvereinbarungen sind sorgfältig zu formulieren. Arbeitgeber sollten sich namentlich ein angemessenes Ermessen bei der Festlegung des Bonusanspruchs und/oder der Berechnung der Höhe des Bonus vorbehalten.
2. Arbeitgeber sollen von ihrem Ermessen Gebrauch machen.
3. Unterschiedliche Geschäftsergebnisse und individuelle Leistungen sollen sich in der Bemessung des Bonus stets widerspiegeln. ■

Anmerkungen: 1) Die männliche Form schliesst hier und im Folgenden auch die weibliche Form ein. Das gilt umgekehrt auch dort, wo nur die weibliche Form verwendet wird. 2) Conradin Cramer, Der Bonus im Arbeitsvertrag, Schriften zum schweizerischen Arbeitsrecht, Heft 66, Bern 2007, Rz. 9 m. w. H. 3) Graphik in Anlehnung an Christoph Senti, Leistungslohn oder Gratifikation?, ARV 2011, S. 9. 4) BGE 139 III 155; BGE 131 III 615; BGE 4C.395/2005 vom 1. März 2006. 5) Das Bundesgericht schränkt diese Gleichbehandlung punktuell durch seine Rechtsprechung ein, BGE 129 III 171 zur Frage der Entschädigung von Überstunden für leitende Angestellte, Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag – Praxis-kommentar zu Art. 319–362 OR, 7. A., Zürich 2012 Art. 321c N. 6 m. w. H. 6) BGE 139 III 155, E. 3. 7) Vgl. Adrian Staehelin, in: Zürcher Kommentar, Bd. V/2c, 4. A., 2006, Art. 322d N. 6; Wolfgang Portmann, in: Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 5. A., 2011, Art. 322d N. 2. 8) Cramer, a. a. O., Rz. 10 ff. 9) BGE 136 III 313, E. 2 m. w. H. 10) BGE 139 III 155, E. 3.3; Senti, a. a. O., S. 4; Portmann, a. a. O., Art. 322d N. 16. 11) Roger P. Morf, Lohn und besondere Vergütungsformen im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, 2011, Rz. 458. 12) Cramer, a. a. O., Rz. 463; Man-

fred Reh binder/Jean-Fritz Stöckli, in: Berner Kommentar Art. 319–330b OR, 2010, Art. 322d N. 17. 13) Art. 322d Abs. 1 OR. 14) BGE 139 III 155, E. 3.1. Wolfgang Portmann/Jean-Fritz Stöckli, Schweizerisches Arbeitsrecht, 3. A., 2013, Rz. 293. 15) Streiff/von Kaenel/Rudolph, a. a. O., Art. 322d N. 2. 16) Ausführlich dazu, z. B. Staehelin, a. a. O., Art. 322d N. 26 ff. 17) BGE 139 III 155, E. 3.1; BGE 136 III 313, E. 2. 18) BGE 4C.359/1995 vom 6. 12. 1995, E. 3b. 19) BGE 4A.506/2008 vom 11. 2. 2009, E. 3.1; BGE 4A.509/2008 vom 3. 2. 2009, E. 4.1; BGE 131 III 615, E. 5.2. Diese Praxis wird in der Lehre teils kritisiert: vgl. z. B. Portmann, a. a. O., Art. 322d N. 10 f. oder Reh binder/Stöckli, a. a. O., Art. 322d N. 6. 20) BGE 4C.284/1996 vom 7. 10. 1997, E. 2a; BGE 129 III 276, E. 2.3. 21) BGE 129 III 276, E. 2.1; Frank Vischer, Der Arbeitsvertrag, 3. A., 2005, S. 103. 22) BGE 4C.475/2004 vom 30. 5. 2005, E. 1.2; BGE 4C.364/2004 vom 1. 7. 2005, E. 2.2; BGE 4C.426/2005 vom 28. 2. 2006, E. 5.1; BGE 4A.28/2009 vom 26. 3. 2009, E. 2.3; BGE 131 III 615, E. 5.2. 23) Cramer, a. a. O., Rz. 250. 24) Cramer, a. a. O., Rz. 254. 25) BGE 129 III 276, E. 2.1; BGE 4C.364/2004 vom 1. Juli 2005 E. 2.2. 26) BGE 129 III 276, E. 2.1; BGE 4C.364/2004 vom 1. Juli 2005, E. 2.2; Senti, a. a. O., S. 4. 27) BGE 129 III 276, E. 2.1; Streiff/von Kaenel/Rudolph,

a. a. O., Art. 322d N. 4. 28) Streiff/von Kaenel/Rudolph, a. a. O., Art. 322d N. 4. Vgl. auch Anm. 25. 29) Ausführlich dazu Cramer, a. a. O., S. Rz. 331 f. 30) BGE 139 III 155; Roger P. Morf, Akzessorietät von Gratifikationen: Die jüngsten Entscheide des Bundesgerichts, in: jusletter vom 9. September 2013, S. 3 ff. 31) BGE 4A.520/2012 vom 26. 2. 2013 C (entspricht BGE 139 III 155, wobei im publizierten Entscheid die Darstellung des Sachverhalts fehlt). 32) Es werden hier die weiteren, vor Bundesgericht nicht mehr streitigen Bonuskomponenten nicht in die Berechnung einbezogen. Vor den Vorinstanzen war noch ein weiterer Bonusanteil von CHF 323 064 («langfristiger Bonus») streitig. 33) BGE 139 III 155, E. 5.3 m. w. H. 34) BGE 4A.721/2012, E. 3 ff. 35) BGE 4A.721/2012, E. 3.1; bereits angedeutet in BGE 129 III 276, E. 2.1. 36) BGE 4A.721/2012, E. 3.3.3. 37) Ständige bundesgerichtliche Rechtsprechung; vgl. dazu z. B. auch Jörg Paul Müller/Markus Schefer, Grundrechte in der Schweiz, 4. A., 2008, S. 5. 38) BGE 139 III 155, E. 5.3. 39) Cramer, a. a. O., Rz. 332. 40) Art. 1 der Verordnung der Bundesversammlung über Besoldung und berufliche Vorsorge der Magistratspersonen (SR 172.121.1). 41) BGE 4A.721/2012 E. 3. 42) BGE 4A.721/2012, E. 3.3.3.