Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}

4A 115/2007 /bru

Urteil vom 13. Juli 2007

I. zivilrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichter Corboz, Präsident,
Bundesrichterin Rottenberg Liatowitsch,
Bundesrichter Kolly,
Gerichtsschreiber Gelzer.

Parteien
A._____,
Beschwerdeführerin,
vertreten durch Rechtsanwalt Jörg Clauss,

gegen

B._____ AG,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand
Arbeitsvertrag; Bonus,

Beschwerde in Zivilsachen gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Zug, Zivilrechtliche Abteilung, vom 6. März 2007.

Sachverhalt:

A.
Am 18./19. März 2003 unterzeichneten A._____ als Arbeitnehmerin und die B._____ AG mit Sitz in X._____ als Arbeitgeberin einen "Anstellungsvertrag" mit folgenden Passagen:

"Stelle: Leiterin Verkauf
Vorgesetzter: Chief Operating Officer (COO)
Eintritt: 01. April 2003 oder nach Erhalt der Arbeitsbewilligung
Jahresgehalt: CHF 150'000.– brutto (13 x CHF 10'615.40 plus 12 x CHF 1'000.– Fixspesen)
Bonus: Der Bonusbasisbetrag für die Zeit vom 01.04. bis 31.12.2003 beträgt CHF 50'000.– bei 100%iger Zielerreichung, d.h. bei nur teilweiser Erreichung wird der Betrag entsprechend ge- kürzt resp. erhöht, bei einer Uebererreichung der Ziele kann bis max. 200% des Bonusbetrages erreicht werden.
Die Ziele erhalten Sie vom direkten Vorgesetzten.

Die Boni werden jeweils im April des Folgejahres ausbezahlt.

Ab dem 01. Januar 2004 tritt nachfolgende Regelung in Kraft:

Sie haben im Rahmen der nachstehenden Bestimmungen grundsätzlich Anspruch auf einen Bonus:
a) Ob in einem Jahr ein konkreter Anspruch besteht, hängt von der Zielerreichung ab. Die Zielvorgaben werden jährlich vom Verwaltungsrat auf Antrag des Nominations- und Ent- schädigungsausschusses festgelegt. Deren Erreichung wird vom Verwaltungsrat auf Antrag des Nominations- und Ent- schädigungsausschusses bewertet.
b) Die Höhe des Bonus berechnet sich wie folgt: [Interne Be- merkung: Die Bonusregelung für die Kader wird überarbeitet Es ist vorgesehen, für alle Kadermitglieder eine auf densel- ben Grundsätzen basierende Regelung zu erlassen; MSK und KS werden dem VR einen entsprechenden Antrag unter- breiten. Es ist vorgesehen, diese Regelung dann als Anhän- ge zum Bestandteil der Arbeitsverträge der Kader zu machen und diese lit. b) durch diesen Anhang zu ersetzen.]
c) Der Bonus wird jeweils im April für das vorangegangene Geschäftsjahr ausbezahlt, auch bei Austritt während des Ge- schäftsjahres. Austritt bedeutet im vorliegenden Zusammen- hang der effektive Austritt, d.h. die effektive Aufgabe der Ar- beitstätigkeit für die Gesellschaft, insbesondere auch bei Freistellung.
d) Bei Austritt während des Geschäftsjahrs wird der Bonus wie folgt bezahlt:

- Effektiver Austritt (d.h. auch bei Freistellung) bis Ende März: kein Bonus.
- Effektiver Austritt im 2.,3. und 4. Quartal: pro rata temporis, berechnet aufgrund der oben genannten Formel. Kein Bonus wird ausbezahlt, wenn die Gesellschaft das Ar- beitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos auflöst."

Im Laufe des Jahres 2004 erliess die Arbeitgeberin ein Bonusreglement, das für die Bestimmung des Bonusanspruchs zunächst den maximalen Bonus in Prozenten des Bruttojahressalärs (exkl. Fixspesen) definiert. Bei den Mitgliedern des Managementteams betragen die entsprechenden Prozentsätze - je nach Konzernergebnis - zwischen 15 und 50 %. Um den Bonus in diesem Rahmen zu bestimmen, stellt das Reglement auf vier Zielbereiche der Balanced Score Card nach Robert Kaplan ab, welche um einen weiteren Zielbereich erweitert werden. Diese fünf Zielbereiche erfassen (A) Ziele im Bereich Markt und Kunden, (B) Ziele im Bereich der Prozesse zur Leistungserbringung, (C) finanzielle Ziele des Verantwortungsbereichs, (D) Ziele zur Erhaltung/Verbesserung der Innovationsfähigkeit und (E) "Führung und Funktion" im Sinne von "persönlichen Zielen" des Stelleninhabers. Die Zielbereiche A-C bilden die Kategorie 1 und die Zielbereiche D und E die Kategorie 2. Die Verantwortung und die Formulierung für die entsprechenden Zielsetzungen werden gemäss dem Reglement der jeweils vorgesetzten Instanz übertragen, wobei die Beurteilung und Feststellung des Zielerfüllungsgrades grundsätzlich durch den Vorgesetzten erfolgt.

Am 10. Dezember 2004 wurde der Arbeitnehmerin das neue Bonusreglement zusammen mit einem Schreiben ausgehändigt, gemäss welchem der maximale Jahresbonus auf 50 % des Bruttojahressalärs (exkl. Fixspesen) in der Höhe von Fr. 153'400.– festgelegt wurde. Die Arbeitnehmerin weigerte sich, das Schreiben gegenzuzeichnen.

Am 26. Januar 2005 kündigte die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis auf den 30. April 2005, worauf sie im Februar 2005 freigestellt wurde. Für das Geschäftsjahr 2004 wurde ihr ein Bonus in der Höhe von Fr. 31'754.– ausbezahlt. Für das Jahr 2005 erhielt sie keine Bonusleistung.

B.
Am 7. Oktober 2005 klagte die Arbeitnehmerin beim Kantonsgericht Zug gegen die Arbeitgeberin auf Zahlung von Fr. 59'763.– zuzüglich Zins. Die Klägerin verlangte damit zusätzlichen Bonus für das Jahr 2004 und einen anteilsmässigen Bonus für das Jahr 2005. Das Kantonsgericht ging davon aus, der vereinbarte Bonus sei nicht als Lohnbestandteil, sondern als Gratifikation zu qualifizieren und wies die Klage am 12. Juni 2006 ab. Gegen dieses Urteil erhob die Klägerin eine kantonale Berufung. Das Obergericht Zug hiess diese mit Urteil vom 6. März 2007 teilweise gut, hob das erstinstanzliche Urteil auf und verpflichtete die Beklagte, der Klägerin Fr. 7'823.– zuzüglich Zins zu 5 % seit 16. April 2005 zu bezahlen. Im Übrigen wies das Obergericht die Berufung ab.

C.
Mit Beschwerde in Zivilsachen stellt die Klägerin die Begehren, das Urteil des Obergerichts des Kantons Zug vom 6. März 2007 sei aufzuheben und die Beschwerdegegnerin sei zu verpflichten, der Beschwerdeführerin für

das Jahr 2004 Fr. 14'432.– nebst 5 % Zinsen seit dem 16. April 2005 und für das Jahr 2005 Fr. 18'000.– nebst 5 % Zins seit dem 1. Mai 2005 zu bezahlen. Eventuell sei die Sache an das Obergericht zurückzuweisen.

Das Obergericht und die Beschwerdegegnerin schliessen auf Abweisung der Beschwerde. Die Beschwerdegegnerin erhebt für den Fall, dass das Bundesgericht der Beschwerde in einem oder mehreren Punkten stattgeben sollte, "Anschlussbeschwerde", ohne damit jedoch konkrete Anträge zu stellen.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1. Das Bundesgerichtsgesetz (BGG; SR 173.110) ist am 1. Januar 2007 in Kraft getreten. Da der angefochtene Entscheid danach erging, richtet sich das Verfahren nach diesem Gesetz (Art. 132 Abs. 1 BGG).

1.2. Das angefochtene Urteil ist ein Endentscheid (Art. 90 BGG) in einer arbeitsrechtlichen Zivilsache, welche den Streitwert von Fr. 15'000.– erreicht, weshalb die Beschwerde in Zivilsachen grundsätzlich zulässig ist (Art. 72 Abs. 1, Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG).

1.3. Das BGG lässt keine Anschlussbeschwerde zu (Botschaft zur Totalrevision der Bundesrechtspflege vom 28. Februar 2001, BBl 2001 S. 4202 ff., 4342; BERNARD CORBOZ, Introduction à la nouvelle loi sur le Tribunal fédéral, SJ 2006 II, S. 319 ff., 336). Die von der Beschwerdeführerin erhobene Anschlussbeschwerde ist damit unzulässig.

2.

2.1. Nach Art. 42 Abs. 2 BGG ist in der Beschwerdeschrift in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Akt Recht verletzt. Die Begründung hat aus der Beschwerdeschrift selber hervorzugehen, weshalb insoweit Verweise auf Eingaben im kantonalen Verfahren unbeachtlich sind (vgl. BGE 126 III 198 E. 1d S. 201).

2.2. Das Bundesgericht legt seinem Urteil die Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz zu Grunde, welche es nur berichtigen oder ergänzen kann, wenn sie offensichtlich unrichtig sind oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruhen (Art. 97 Abs. 1, Art. 105 Abs. 1 und 2 BGG). Wird gerügt, eine Sachverhaltsfeststellung sei offensichtlich unrichtig, ist im einzelnen aufzuzeigen, weshalb die beanstandete Feststellung unhaltbar ist. Bei einem lückenhaften Sachverhalt ist mit Aktenhinweisen darzulegen, für welche rechtsrelevanten Tatsachen welche tauglichen Beweismittel bereits im vorinstanzlichen Verfahren genannt und zu Unrecht abgelehnt wurden (vgl. Botschaft zur Totalrevision der Bundesrechtspflege vom 28. Februar 2001, BBl 2001 S. 4202 ff., 4338 f.). Neue Vorbringen sind nur zulässig, soweit erst der angefochtene Entscheid dazu Anlass gibt (Art. 99 Abs. 1 BGG), was wiederum näher darzulegen ist.

2.3.

2.3.1. Die Beschwerdeführerin rügt, der tatsächliche Wille der Parteien hinsichtlich der Qualifikation des Bonus sei vom Obergericht unrichtig festgestellt worden. Es habe verkannt, dass die in der Verkaufsbranche übliche Gehaltsregelung neben dem Fixgehalt zusätzlich einen erfolgsabhängigen variablen Lohnbestandteil "Bonus" vorsehe. Hätten die Parteien mit dem Bonus eine freiwillig zu entrichtende Gratifikation gemeint, so hätten sie diese auch als "Gratifikation" bezeichnet, zumal beide Parteien mit der Aufspaltung in fixen und erfolgsabhängigen Lohnbestandteil im Verkaufsbereich vertraut gewesen seien. Alsdann ergebe sich aus dem gesamten Vortrag der Beschwerdegegnerin vor erster Instanz, dass sie den Bonus als Lohnbestandteil betrachtet habe. Dass die Beschwerdegegnerin sich die Ausführungen des erstinstanzlichen Gerichts dann zu eigen gemacht habe, sei verständlich. Ihr ursprünglicher mit der Bonusregelung verbundener Wille sei jedoch auch im zweitinstanzlichen Vortrag noch erkennbar.

2.3.2. Die Rüge ist unbegründet. Auf in der Verkaufsbranche übliche Abreden kann nicht abgestellt werden, weil sie im angefochtenen Urteil keine Erwähnung finden und die Beschwerdeführerin nicht aufzeigt, welche entsprechenden Beweisofferten die kantonalen Instanzen missachtet haben sollten. Die Beschwerdeführerin legt auch nicht dar, aus welchen Aussagen der Beschwerdegegnerin vor dem erstinstanzlichen Gericht zu schliessen sei, sie habe gewollt, dass der Bonus Lohnbestandteil sei. Dass die Beschwerdegegnerin einen solchen Willen vor Obergericht anerkannt habe, wird von der Beschwerdeführerin selber verneint, wenn sie angibt, die Beschwerdegegnerin habe sich die Ausführungen der ersten Instanz zu eigen gemacht. Etwas anderes ergibt sich im Übrigen auch nicht aus den von der Beschwerdeführerin angerufenen Aussagen der Beschwerdegegnerin im zweitinstanzlichen Verfahren. Damit ist in diesem Zusammenhang eine offensichtlich unrichtige Sachverhaltsfeststellung zu verneinen, weshalb entgegen der Annahme der Beschwerdeführerin weder eine Verletzung der in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten geltenden Untersuchungsmaxime noch der Dispositionsfreiheit der Parteien vorliegt.

2.4.

2.4.1. Das Obergericht nahm an, nachdem die Beschwerdeführerin selber eingeräumt habe, dass C._____ ihr einen Bonusbasisbetrag von 50 % des Jahresgehalts und nicht einen zahlenmässigen Betrag zugesichert habe, habe die erste Instanz darauf verzichten können, C._____ zu befragen, ob er einen Betrag von Fr. 80'000.– zugesichert habe.

2.4.2. Vor Bundesgericht bestätigt die Beschwerdeführerin, dass im Jahr 2004 bis zum Erlass des neuen Bonusreglements von einem Bonusbasisbetrag in der Höhe von 50 % des Jahresgehalts die Rede gewesen sei. Dennoch rügt sie, das Obergericht habe mit der Ablehnung der Befragung von C._____ den aus Art. 8 ZGB abgeleiteten Beweisführungsanspruch verletzt, weil das Obergericht nicht abgeklärt habe, ob die 50 % sich auf den Jahresbruttogehalt inklusive Fixspesen bezogen haben, wie dies mehrfach vorgetragen worden sei.

2.4.3. Die Beschwerdeführerin zeigt nicht auf, dass sie im kantonalen Verfahren behauptete, C._____ habe ihr zugesichert, der Bonusbasisbetrag werde ausgehend vom Jahresbruttogehalt inklusive Fixspesen berechnet, und dass sie diesbezüglich ein Antrag auf Zeugenbefragung gestellt hat. Die Rüge ist daher nicht rechtsgenüglich begründet.

3.

3.1. Nach Art. 95 BGG kann mit der Beschwerde die Verletzung von Bundesrecht (lit. a), Völkerrecht (lit. b.), kantonalen verfassungsmässigen Rechten (lit. c), kantonalen Bestimmungen über die politische Stimmberechtigung der Bürger und Bürgerinnen und über Volkswahlen und -abstimmungen (lit. d) und interkantonalem Recht (lit. e) gerügt werden. Abgesehen von den in Art. 95 lit. c und d BGG genannten Bestimmungen kann die Verletzung kantonalen Rechts nicht als solche gerügt werden. Zulässig ist dagegen die Rüge, eine unzutreffende Anwendung kantonalen Rechts verstosse gegen Bundesrecht, namentlich gegen das Willkürverbot gemäss Art. 9 BV. Dabei ist zu beachten, dass das Bundesgericht die Verletzung von Grundrechten nur prüft, soweit eine entsprechende Rüge in der Beschwerde vorgebracht und begründet worden ist (Art. 106 Abs. 2 BGG; zur Publ. bestimmtes Urteil 4A 61/2007 vom 13. Juni 2007 E. 2.3).

3.2. Die Beschwerdeführerin rügt, das Obergericht habe den Sachverhalt nicht vollständig aufgeklärt und damit § 53 Abs. 2 und § 55 Abs. 1 ZPO/ZG verletzt, indem es von ihr namentlich genannte Mitglieder der Konzernleitung nicht als Zeugen vorgeladen und gefragt habe, welche Abzüge bei ihnen bei der Bonusbestimmung vorgenommen worden seien.

3.3. Auf diese Rüge ist nicht einzutreten, da sie nicht die gemäss Art. 95 lit. c und d BGG überprüfbaren Normen des kantonalen Rechts betrifft und die Beschschwerdeführerin nicht begründet, inwiefern das Obergericht gegen Bundesrecht verstossen haben soll, indem es von der in in § 53 Abs. 2 ZPO/ZG vorgesehenen Möglichkeit, von Amtes wegen Unklarheiten oder Unvollständigkeiten der Parteivorträge durch geeignete Fragen an die Parteien zu beheben oder Beweisergänzungen vorzunehmen, keinen Gebrauch gemacht hat.

4.

4.1. Das Obergericht ging davon aus, der Beschwerdeführerin stehe für das Jahr 2005 kein Bonusanspruch zu, weil sie im Februar 2005 von der Beklagten freigestellt worden sei und der Arbeitsvertrag für die Zeit ab 1. Januar 2004 vorsehe, dass bei einem effektiven Austritt (d.h. auch bei Freistellung) bis Ende März kein Bonusanspruch bestehe. Die entsprechende Regelung sei zulässig, da der Bonus als Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR und nicht als Lohnanspruch zu qualifizieren sei. Zur Begründung führte es zusammengefasst an, ob ein Bonus als Gratifikation oder variabler Lohn zu behandeln sei, hänge hauptsächlich davon ab, ob dem Arbeitgeber bezüglich der Höhe des Bonus ein Ermessen zustehe. Im vorliegenden Arbeitsvertrag werde der Anspruch auf einen Bonus für die Zeit ab dem 1. Januar 2004 von der Zielerreichung abhängig gemacht, wobei die Zielvorgaben jährlich vom Verwaltungsrat festgelegt werden, der auch deren Erreichung bewerte. Der Vertrag lege weder den Bonusbetrag noch die Parameter für eine vollständige Zielerreichung fest. Lediglich intern werde angemerkt, es sei vorgesehen, für alle Kadermitglieder eine auf denselben Grundsätzen basierende Regelung zu erlassen. Die Einigung betreffe damit nur den Grundsatz, dass ein
Bonus auszurichten sei. Diesfalls könne der Arbeitgeber unterschiedliche Beträge je nach der Qualität der Arbeitsleistung, dem Geschäftsgang und frei bestimmbaren Kriterien leisten. Die Beschwerdegegnerin habe sich also ein weitreichendes Ermessen bei der Festsetzung des Bonusanspruchs vorbehalten. Für eine Gratifikation spreche auch, dass der Bonus im Arbeitsvertrag systematisch nicht unter dem Titel Jahresgehalt erscheine und er bei einem effektiven Austritt (d.h. auch bei Freistellung) bis Ende März nicht geschuldet ist. Nach dem von der Beschwerdegegnerin in Ausübung ihres Ermessens erlassenen Bonusreglement werde der maximale Bonus ab 1. Januar 2004 in Prozenten des Bruttojahressalärs (exl. Fixspesen) definiert und für Mitglieder des Managementteams auf 15 % bis 50 % festgelegt. Angesichts des überdurchschnittlich hohen Fixgehalts der Beschwerdeführerin von Fr. 138'000.– spreche dieses Verhältnis nicht gegen eine Gratifikation. Die Beschwerdeführerin bringe erst im Berufungsverfahren vor, dass von der Bonuszahlung die Beiträge an die Sozialversicherung und die berufliche Vorsorge abgezogen worden seien, weshalb sie damit wegen des Novenverbots ausgeschlossen sei.

4.2. Die Beschwerdeführerin rügt, das Obergericht habe die umstrittenen Bonusansprüche fälschlicherweise als Gratifikation anstatt als Lohnbestandteil qualifiziert und damit Art. 322 und Art. 322a OR verletzt. Zur Begründung bringt sie im Wesentlichen vor, entgegen der Auffassung des Obergerichts habe der Beschwerdegegnerin bei der Festlegung des Bonus im Grundsatz und in der Höhe nur ein geringer Ermessensspielraum zugestanden. Handle es sich beim Bonus aber um einen Lohnbestandteil, erweise sich die Regelung, wonach die Beschwerdeführerin keinen Anspruch auf einen anteiligen Bonus bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder bei Freistellung innerhalb des ersten Quartals habe, als unzulässig.

4.3.

4.3.1. Eine Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR kann von der Bedingung abhängig gemacht werden, dass der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Fälligkeit noch im Betrieb arbeitet oder in ungekündigter Stellung ist, soweit dadurch seine wirtschaftliche Freiheit (Art. 27 Abs. 2 ZGB) nicht übermässig beschränkt wird (Urteile 4C.47/1994 vom 11. Oktober 1994, E. 3, abgedruckt in: JAR 1995 S. 102 ff.; 4C.426/2005 vom 28. Februar 2006, E. 5.1; 4C.395/2005 vom 1. März 2006, E. 5.3; STAEHELIN, Zürcher Kommentar, 4. Aufl., N. 18 zu Art. 322d OR; AUBERT, Commentaire romand, N. 8 zu Art. 322d OR; REHBINDER, Berner Kommentar, N. 14 zu Art. 322d OR). Eine solche Bedingung ist bezüglich des Lohnes unzulässig (Urteil 4C.426/2005 vom 28. Februar 2006 E. 5.2).

4.3.2. Mangels einer gesetzlichen Definition des Bonus muss im Einzelfall geprüft werden, ob ein solcher als Gratifikation oder als Teil des Lohnes im Sinne von Art. 322 OR zu qualifizieren ist (Urteil 4C.426/2005 vom 28. Februar 2006 E. 5.1).

4.3.3. Eine Gratifikation ist eine Sondervergütung, welche der Arbeitgeber neben dem Lohn bei bestimmten Anlässen, wie Weihnachten oder Abschluss des Geschäftsjahrs, ausrichtet (Art. 322d Abs. 1 OR). Sie zeichnet

sich dadurch aus, dass sie zum Lohn hinzutritt und immer in einem gewissen Masse vom Willen des Arbeitgebers abhängt. Die Gratifikation wird damit ganz oder zumindest teilweise freiwillig ausgerichtet (BGE 129 III 276 E. 2; 131 III 615 E. 5.2 S. 620). Dies ist anzunehmen, wenn der Arbeitgeberin zumindest bei der Festsetzung der Höhe des Bonus ein Ermessen zusteht (CHRISTOPH SENTI, Die Abgrenzung zwischen Leistungslohn und Gratifikation, AJP 6/2002 S. 669 ff., 678; KURT MEIER, Rechtsprobleme zum Bonus im Arbeitsverhältnis, ArbR 2001, S. 61 ff., 65; vgl. auch CONRADIN CRAMER, Der Bonus im Arbeitsvertrag, Diss. Basel 2007, S. 28 f. Rz. 79 ff.). Ein solches Ermessen ist zu bejahen, wenn die Höhe des Bonus nicht nur vom Erreichen eines bestimmten Geschäftsergebnisses, sondern zudem auch von der subjektiven Einschätzung der persönlichen Arbeitsleistung durch die Arbeitgeberin abhängig gemacht wird (MATTHIAS STAEHELIN, Gesperrte Optionen - als Lohn unzulässig? SJZ 101/2005, S. 181 ff., 183 f.; WOLFGANG PORTMANN, Basler Kommentar, 4. Aufl., N. 2 und 7 zu Art. 322d; PHILIP SCHNEITER, Qualifikation einer Gratifikation als Lohn, Besprechung von Tribunal fédéral, Ire Cour civile, arrêt du 30 mai 2005, recours en réforme (4C.475/2004) und Bundesgericht, I. Zivilabteilung, Urteil vom 1. Juli 2005, Berufung (4C.364/2004), Arbeitsrecht, Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung 2005, S. 241 ff., 243; DOMINIQUE PORTMANN, Mitarbeiterbeteiligung, Mitarbeiteraktien und Mitarbeiteroptionen im schweizerischen Arbeitsrecht, Diss. St. Gallen, 2005, S. 16 f.; GOTTLIEB G. DELBRÜCK, Die Gratifikation im schweizerischen Einzelarbeitsvertrag (Art. 322 lit. d OR), Diss. Basel 1980, S. 14 ff.; vgl. auch BGE 129 III 276 E. 2 S. 279).

4.3.4. Gewährt der Bonus dem Arbeitnehmer einen vertraglichen Anspruch auf einen Anteil am Gewinn oder am Umsatz oder sonst am Geschäftsergebnis, so ist für die Berechnung dieses Ergebnis massgebend, wie es nach den gesetzlichen Vorschriften und allgemein anerkannten kaufmännischen Grundsätzen festzustellen ist (Art. 322a Abs. 1 OR). Da bezüglich eines solchen objektiv bestimmbaren Bonus ein Ermessensspielraum fehlt, ist nicht von einer Gratifikation, sondern von einem variablen Lohnbestandteil auszugehen (SENTI, a.a.O., S. 678; PORTMANN, a.a.O., S. 15 f.; KURT MEIER, Rechtsprobleme zum Bonus im Arbeitsverhältnis, ArbR 2001, S. 61 ff., 64 f.).

4.3.5. Überdies darf eine Gratifikation, um den Charakter einer Sondervergütung zu wahren, neben dem Lohn nur eine zweitrangige Bedeutung haben. Die entsprechende Grenze kann nicht einfach in einer festen Verhältniszahl zwischen dem vereinbarten Lohn und der freiwilligen Gratifikation liegen. Vielmehr sind die Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. So hat bei einem niedrigen Einkommen ein kleiner Einkommensunterschied mehr Bedeutung, als bei einem hohen Einkommen. Entsprechend kann bei einem hohen Einkommen der als Gratifikation ausgerichtete Teil der Leistung prozentual zum Lohn grösser sein, als bei einem niedrigen Einkommen (BGE 131 III 615 E. 5.2. S. 621). Ob die fragliche Leistung für die Parteien zur entscheidenden Entschädigung für die Arbeitsleistung und damit zum Lohn geworden oder eine blosse Zusatzvergütung und damit Gratifikation geblieben ist, hängt auch von ihrer Regelmässigkeit ab. Auch bei einer im Verhältnis zum Lohn sehr hohen Leistung kann der Charakter als Gratifikation gewahrt werden, wenn ihre Ausrichtung einmalig ist und sich in dieser Höhe nicht wiederholt. Auch deshalb lässt sich keine allgemeine Schranke für die Höhe der Gratifikation festsetzen. Immerhin erscheint der akzessorische Charakter dann kaum mehr gewahrt, wenn die Gratifikation regelmässig einen höheren Betrag erreicht als der Lohn. Dagegen spricht bei Jahresgehälter von über Fr. 100'000.– ein Bonus in der Höhe eines Viertels dieses Lohnes nicht gegen eine Gratifikation (BGE 129 III 276 E. 2.1 S. 279 f.). In Grenzfällen kann die Versicherung des Bonus bei der beruflichen Vorsorge ein Indiz dafür darstellen, dass die Parteien davon ausgingen, der Bonus bilde Lohnbestandteil (Urteil 4C.6/2003 vom 24. April 2003 E. 2.2 und 3.3).

4.4. Der von den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag unterscheidet bezüglich des Bonus klar zwischen der Zeit vom 1. April bis 31. Dezember 2003 und der Zeit danach. Da im vorliegenden Verfahren nur die Ansprüche nach dem 1. Januar 2004 streitig sind, ist insoweit allein die im unterzeichneten Arbeitsvertrag für diese Zeit vorgesehene Regelung massgebend. Diese sieht grundsätzlich einen Anspruch auf einen Bonus vor, sofern die durch den Verwaltungsrat festgelegten Zielvorgaben erreicht wurden. Bezüglich der Höhe des Bonus verweist der Arbeitsvertrag auf ein noch zu erlassendes Bonusreglement. Diese vertragliche Regelung überlässt der Beschwerdegegnerin sowohl bezüglich der Bestimmung der Zielvorgaben als auch der Höhe des Bonus einen weiten Ermessensspielraum. Ein solcher verbleibt der Beschwerdegegnerin auch gemäss dem von ihr einseitig erlassenen Bonusreglement, da dieses - wie die Beschwerdeführerin selber angibt - insbesondere bezüglich der

Zielbereiche D und E der Kategorie 2 sowohl bei der Umschreibung der Ziele als auch bei der Bestimmung des Zielerfüllungsgrades ein grosses Ermessen einräumt. Aber auch der Zielbereich B betreffend den Prozess der Leistungserbringung kann nicht durch einen Kennzahlenvergleich errechnet
werden und erfordert damit eine subjektive Wertung. Damit steht der Beschwerdegegnerin bei der Bestimmung der Höhe des Bonus ein weites Ermessen zu, weshalb dieser grundsätzlich als Gratifikation zu qualifizieren ist. Dass der Bonus dennoch auf Grund seines Verhältnisses zum Basislohn als Lohn erscheine, macht die Beschwerdeführerin nicht geltend und ist auch nicht ersichtlich. Damit ist der Bonus eindeutig als Gratifikation zu qualifizieren, weshalb unerheblich ist, ob die Parteien gemäss den prozessual verspäteten Angaben der Beschwerdeführerin den Bonus im überobligatorischen Bereich der beruflichen Vorsorge mitversicherten. Aus der Qualifikation des Bonus als Gratifikation hat das Obergericht bundesrechtskonform abgeleitet, die Vereinbarung, wonach bei Freistellung bis Ende März für das entsprechende Jahr kein anteilsmässiger Bonus zu bezahlen ist, sei grundsätzlich zulässig. Dass diese Vereinbarung die wirtschaftliche Freiheit der Beschwerdeführerin übermässig beschränken würde, macht diese nicht geltend und ist bei einem verbleibenden Jahresbruttogehalt von Fr. 153'400.– auch nicht ersichtlich.

5.

5.1. Das Obergericht erwog, bezüglich der Höhe des für das Jahr 2004 geschuldeten Bonus könne entgegen der Annahme der Beschwerdeführerin nicht die ursprünglich im Vertrag vereinbarte Bonusregelung massgebend sein, da diese ausdrücklich nur für den Zeitraum vom 1. April bis 31. Dezember 2003 gelte. Für die Zeit danach sei das im Rahmen des Ermessens der Beschwerdegegnerin erlassene Bonusreglement für das Jahr 2004 massgebend, das den Bonusbasisbetrag auf Grund des Bruttolohnes exklusive Fixspesen bestimme.

5.2. Die Beschwerdeführerin bringt vor, mangels Zustimmung zum einseitig von der Beschwerdegegnerin erlassenen Bonusreglement für das Jahr 2004 habe sie darauf vertrauen dürfen, dass die ursprüngliche Bonusregelung zumindest in ihrer Berechnungsgrundlage auch in diesem Jahr weiterhin Gültigkeit habe und die Angabe ihres Vorgesetzten, der Bonusbasisbetrag entspreche 50 % des Bruttogehalts, sich auf den Lohn inklusive und nicht exklusive Spesen beziehe. Das Obergericht habe daher bei der Bestimmung des Bonusbasisbetrages von einem Bruttolohn von Fr. 163'000.– und nicht von Fr. 153'400.– ausgehen müssen.

5.3. Die Rüge ist unbegründet. Der Arbeitsvertrag vom 18. März 2003 sah ab dem 1. Januar 2004 ausdrücklich den Erlass einer neuen Bonusregelung vor. Die Beschwerdeführerin konnte daher nicht davon ausgehen, die alte Regelung werde ganz oder teilweise auch nach dem 1. Januar 2004 weiter gelten, wenn sie einer neuen Regelung nicht zustimme.

5.4. Wie bereits dargelegt, konnte das Obergericht ohne den bundesrechtlichen Beweisführungsanspruch der Beschwerdeführerin zu verletzen, annehmen, sie habe nicht nachweisen können, dass bei anderen Kadermitgliedern auf Grund des eingetretenen Konzernverlusts nur 10 und nicht 20 Prozentpunkte abgezogen wurden (vgl. E. 2.3 hiervor). Demnach konnte das Obergericht entgegen der Annahme der Beschwerdeführerin eine willkürliche Ungleichbehandlung verneinen.

5.5. Da sich die gegen die Bestimmung der Höhe des Bonus für das Jahr 2004 gerichteten Rügen der Beschwerdeführerin als unbegründet erwiesen haben, ist insoweit entgegen ihrem Antrag keine Anpassung vorzunehmen.

6.
Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist (Art. 68 Abs. 2 BGG). Die Gerichtskosten sind der unterliegenden Beschwerdeführerin aufzuerlegen (Art. 66 Abs. 1 BGG). Da der Streitwert über Fr. 30'000.– liegt, kommt Art. 65 Abs. 4 lit. c BGG nicht zur Anwendung. Der nicht anwaltlich vertretenen Beschwerdegegnerin wird keine Parteientschädigung zugesprochen (Urteil 4A 68/2007 vom 4. Juni 2007 E. 4 zur Publ. bestimmt).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.
Die Gerichtsgebühr von Fr. 2'000.– wird der Beschwerdeführerin auferlegt.

3.
Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

4.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Zug, Zivilrechtliche Abteilung, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 13. Juli 2007
Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident:

Der Gerichtsschreiber: