

*Urteil***Anwendbarkeit eines Sozialplans**

Wird kurz nach einer Massenentlassung, für die ein Sozialplan ausgearbeitet wurde, ein Mitarbeiter aus anderen Gründen entlassen, kommt dieser nicht in den Genuss eines Sozialplans.

Sachverhalt

A. wurde 1998 von der Z. SA als EDV-Techniker angestellt. Die Firma beschäftigt sich vor allem mit Forschung, der Herstellung und dem Verkauf von pharmazeutischen, chemischen, diätetischen, Hygiene- und Lebensmittelprodukten. A. hatte die Aufgabe, die Hardware-Ausrüstung zu installieren, diese bei Defekt zu reparieren und über die Hotline Fragen zu beantworten. Sein letzter Monatslohn betrug brutto 7390 Franken.

Z. verfügt über «Richtlinien für die Benutzung von Informationssystemen der Gruppe X.» (nachstehend: Informatikrichtlinien). Darin ist unter anderem Folgendes vorgesehen: «Das EDV-System ist grundsätzlich für den geschäftlichen Gebrauch bestimmt. Eine Benutzung der EDV-Systeme der Gruppe zu persönlichen Zwecken ist jedoch insbesondere dann tolerierbar, wenn dieser Gebrauch den Interessen der Gruppe nicht schadet und sich auf einen sehr bescheidenen Rahmen beschränkt.» Weiter wird präzisiert, dass «der Austausch und die Veröffentlichung über Internet von Informationen im Eigentum der Gruppe nur nach vorheriger Zustimmung der dafür zuständigen Vorgesetzten erlaubt sind. Um die Sicherheit der EDV-Systeme der Gruppe zu gewährleisten, kann der Datenaustausch der Benutzerinnen und Benutzer jederzeit überprüft werden.»

Ende Oktober 2009 erhielt die Generaldirektion von Z. ein anonymes Schreiben, in dem auf Missstände und unangemessene Verhaltensweisen im Unternehmen hingewiesen wurde. Insbesondere die Informatikabteilung wurde in diesem Schreiben infrage gestellt. Unter anderem wurde darauf hingewiesen, dass Mitglieder des Informatikteams ohne Berechtigung Zugang zu gewissen Daten hatten und dass von gewissen

Personen nicht zugelassene Filme und Computerprogramme heruntergeladen worden waren.

Um zu ermitteln, ob die beanstandeten Vorkommnisse den Tatsachen entsprachen, beauftragte Z. die Prüfungsgesellschaft P. mit der Durchführung einer Untersuchung.

Aus dem Bericht von P. geht hervor, dass auf den ihr von A. ausgehändigten Computern und Datenträgern weder Spuren des oben erwähnten anonymen Schreibens noch von Personalakten der Personalabteilung gefunden wurden. Andererseits wurde im Bericht betont, A. habe auf seiner Festplatte verschiedene nicht zugelassene Daten gespeichert und in Missachtung der Informatikrichtlinien von Z. E-Mails mit seiner Ehefrau ausgetauscht.

Parallel zu dieser Untersuchung leitete Z. ein Massenentlassungsverfahren ein. Die Massnahme betraf etwa 30 Personen, und zwar vor allem Ärztebesucherinnen und -besucher im Aussendienst, jedoch keine Mitarbeitenden der Informatikabteilung.

Am 10. November 2009 wurden alle Mitarbeitenden von Z. über die Entlassung von 24 Personen auf den 30. November 2009 informiert. In diesem Zusammenhang arbeitete Z. einen Sozialplan aus.

Als am 18. Dezember 2009 der Bericht von P. eintraf, wurde A. von Z. gleichentags auf den 31. März 2010 entlassen, und zwar mit der Begründung, das Vertrauensverhältnis sei «aufgrund des mündlich erläuterten Sachverhalts» zerstört. Er wurde während der Kündigungsfrist von der Arbeitspflicht freigestellt.

Am 20. Januar 2010 erhielt Z. von A. einen eingeschriebenen Brief, in dem dieser seine Entlassung anfocht und als ungerecht bezeichnete. Er verlangte, ebenfalls in den Genuss des Sozialplans zu kommen, sowie eine schriftli-



che Begründung der strittigen Entlassung.

Aus den Erwägungen

2.1 Die kantonalen Richter waren der Ansicht, der von Z. angeführte Kündigungsgrund, nämlich die Zerstörung des Vertrauensverhältnisses als Folge verschiedener Verfehlungen von A., entspreche den Tatsachen. Sie erinnerten auch daran, dass A. nicht dem unter das Massenentlassungsverfahren fallenden Personenkreis angehörte. Die vom Sozialplan vorgesehenen Leistungen seien somit nicht für ihn bestimmt gewesen und die strittige Kündigung habe dementsprechend nicht den Zweck gehabt, ihn um diese Leistungen zu bringen.

A. behauptet, der von Z. geltend gemachte Grund entspreche nicht den Tatsachen und sie habe ihm gekündigt, um den Sozialplan, der zugunsten seiner in derselben Zeit aus wirtschaftlichen Gründen entlassenen Kolleginnen und Kollegen ausgearbeitet worden war, nicht auf ihn anwenden zu müssen.

2.2 Gemäss Art. 335 Abs. 1 OR kann der unbefristete Arbeitsvertrag von jeder Vertragspartei gekündigt werden. (...) Den Beweis für eine missbräuchliche Kündigung hat die entlassene Person zu erbringen.

2.3 A. versucht nicht, den Beweis für eine missbräuchliche Kündigung aus einem der Gründe von Art. 336 Abs. 1



Illustration: Christine Barf

und 2 OR zu erbringen. Insbesondere geht er nicht auf die Begründung des kantonalen Gerichts ein, das sich mit den Umständen seiner Entlassung befasst und daran erinnert, die Missbräuchlichkeit einer Kündigung lasse sich nicht nur auf die Motive der Entlassung, sondern auch auf die Art und Weise, wie die den Vertrag beendende Partei ihr Recht ausübt, zurückführen.

A. beklagt sich darüber, Z. habe ihn um die Leistungen des von ihr ausgearbeiteten Sozialplans bringen wollen. Damit bezieht er sich auf Leistungen, auf die er angeblich Anspruch hat, und verweist implizit auf Art. 336 Abs. 1, lit. c und d OR. Er gibt jedoch nicht genau an, welche der beiden Situationen er geltend machen will, was allerdings ohne Belang ist, denn die Argumentation ist haltlos, ob man sich nun auf das eine oder andere dieser Motive stützen will.

A. ist der Ansicht, Z. habe ihn mit einem vorgeschobenen Kündigungsgrund an der Aufnahme in das Massenentlassungsverfahren und in den Sozialplan hindern wollen. Es ist jedoch sehr zu bezweifeln, dass diese «Konstruktion» die Voraussetzungen für die Anwendung von Art. 336 Abs. 1, lit. c und d OR erfüllt. Bekanntlich müssen sich die «Ansprüche» unter beiden Annahmen aus dem Arbeitsvertrag ergeben; nun sind aber die von A. geltend gemachten Leistungen in einem Sozialplan vorgesehen, der nicht auf einem Arbeitsvertrag beruht, sondern die Form

eines besonderen Gesamtarbeitsvertrages oder einer neuen Vereinbarung zwischen den Parteien annimmt. Ausserdem ist nicht einzusehen, wie die dem Angestellten erteilte Kündigung ihm «die Entstehung von Ansprüchen» hätte vereiteln können (vgl. Art. 336 Abs. 1, lit. c OR), nachdem die Massenentlassung bereits (am 30. November 2009) ausgesprochen worden war, als (am 18. Dezember 2009) auch A. entlassen wurde. Schliesslich hat A. nicht dargelegt, er habe vor seiner Entlassung gegenüber Z. irgendwelche Ansprüche im Zusammenhang mit dem Sozialplan geltend gemacht (vgl. Art. 336 Abs. 1, lit. d OR).

Die Voraussetzung, auf die sich A. stützt (nämlich die Behauptung, er sei ebenfalls von der Umstrukturierung betroffen, die zum Massenentlassungsverfahren geführt hat), ist ohnehin nicht erfüllt. Aus den kantonalen Feststellungen geht nämlich deutlich hervor, dass A. «nicht zu dem vom Entlassungsverfahren betroffenen Personenkreis gehörte, da er für die Informatikabteilung gearbeitet habe» und das Entlassungsverfahren «hauptsächlich die Ärztebesucherinnen und -besucher im Aussendienst» betraf. A. besteht darauf, dass diese Feststellung willkürlich sei, da der von Z. ausgearbeitete Sozialplan für einen weiteren Personenkreis zugeschnitten sei, dass er auch in dessen Genuss kommen müsse und dass es nicht statthaft sei, die Reichweite dieses Plans einzuschränken, um ihn davon auszuschliessen.

Die auf die Reichweite des Sozialplans abgestützte Argumentation entbehrt jeder Grundlage. A. gehörte nicht zur Kategorie der von der Massenentlassung betroffenen Mitarbeitenden und kam deshalb nicht in den Genuss dieses Plans. Dieses von A. selbst vorgelegte Dokument fasst übrigens völlig unzweideutig und klar zusammen, dass die betroffenen Angestellten «somit diejenigen Personen sind, deren unbefristeter Vertrag am 30. November gekündigt wird und die nach der Beendigung dieses Vertrages im Sinne des Arbeitslosengesetzes arbeitsfähig sind». Wenn A. von Auslegung des Sozialplans nach Treu und Glauben, von Gleichbehandlung, von Rechtsmissbrauch und Anwendung

der arbeitsvertraglichen Bestimmungen spricht, meint er ausschliesslich die Anwendung dieses Plans (dem er nicht angehört) auf die davon Begünstigten. Jede weitere Erörterung dazu ist somit ohne Belang.

Allein die Tatsache, dass die Anzahl Mitglieder der Help Desk (der A. angehörte) zwischen 2009 und 2011 von vier auf zwei reduziert wurde, eignet sich nicht als Beweis dafür, A. sei im Jahr 2009 aus Umstrukturierungsgründen entlassen worden. Umso weniger kann damit bewiesen werden, das kantonale Gericht habe willkürlich die Ansicht vertreten, im Jahr 2009 sei der Informatikbereich (und somit auch A.) nicht von der Umstrukturierung betroffen gewesen. Im Übrigen wird nicht bestritten, dass die übrigen Mitglieder der Informatikabteilung, die (gestützt auf den Bericht der P.) in der gleichen Zeit die Entlassung erhielten, aufgrund verschiedener Verfehlungen und nicht aus wirtschaftlichen Gründen entlassen wurden.

Abschliessend ist anzumerken, dass nicht nachzuvollziehen ist, wieso Z. sich auf die von A. vorgelegte «Konstruktion» hätte stützen sollen, um ihn von den im Sozialplan vorgesehenen Leistungen auszuschliessen. Bekanntlich zwingt das Schweizer Recht den Arbeitgeber zu keiner Ausrichtung zusätzlicher Leistungen (in Form eines Sozialplans) nebst den im Arbeitsvertrag vorgesehenen ordentlichen Leistungen. Z. war zwar der Ansicht, nicht über die Mittel zu einem Sozialplan für zusätzliche Personen zu verfügen (nebst den 24, die von der am 30. November 2009 ausgesprochenen Entlassung betroffen waren), hatte jedoch die Möglichkeit, die Entlassungsfolgen mit einem bescheideneren Sozialplan abzufedern.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 10. Dezember 2012 (4A_465/2012) (Übersetzung aus dem Französischen)