

*Urteil***Gleichbehandlungsgebot im Sozialplan**

Neben dem Sozialplan, der zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmervertretung abgeschlossen wird, kann sich der Arbeitgeber auch einseitig verpflichten. Dies gilt dann als Offerte, die der Arbeitnehmer annehmen kann. In diesem Fall lässt sich eine Ungleichbehandlung aus wirtschaftlichen Gründen ohne Weiteres rechtfertigen. Eine «Durchhalteprämie» muss nicht allen Arbeitnehmenden angeboten werden.

Sachverhalt

Mit Vertrag vom 27. April 2001 schlossen die X. mit Sitz in Genf und der in Frankreich wohnhafte A. ein Arbeitsverhältnis.

Ende September 2006 wurde A. für zwei Jahre nach München entsandt; diese Entsendung konnte um weitere zwei Jahre verlängert werden. Das Arbeitsverhältnis unterstand weiterhin dem schweizerischen Recht und A. würde nach Ablauf der Entsendungszeit wieder zur Muttergesellschaft zurückkehren. Die Entsendung von A. wurde in der Folge um zwei Jahre bis zum 30. September 2010 verlängert.

Im Januar 2009 erklärte X. den Angestellten in Genf, per Ende September 2010 die Aktivitäten nach Zürich zu verlegen. Sie legte ihnen einen «Retention Plan» vor, der eine Treueprämie vorsah, wenn das Arbeitsverhältnis bis zum 30. September 2010 andauern würde.

A. beschwerte sich bei X., dass er nicht informiert worden war. X. erklärte ihm, es handle sich für ihn um eine besondere Situation, da er in München angestellt sei. A. sei, im Gegensatz zu den Angestellten in Genf, der Arbeitsvertrag nicht gekündigt worden, und man würde für ihn eine geeignete Lösung suchen.

Die Parteien führten Gespräche im Hinblick auf die Anstellung von A. in Zürich. Es scheint, dass auch eine Anstellung durch die Muttergesellschaft in München in Betracht gezogen wurde. A. akzeptierte die gemachten Vorschläge nicht.

Mit Schreiben vom 16. Juni 2010 kündigte X. in Zürich ihr Arbeitsverhältnis mit A. auf den 30. September 2010 mit der Begründung, er habe Ende Mai 2010

zu verstehen gegeben, er wolle der Gesellschaft nicht nach Zürich folgen.

Aus den Erwägungen

1.3 A. beschwert sich, mehrere Punkte bei der Feststellung des Sachverhalts seien willkürlich.

A. bringt einzelne Sachverhaltspunkte vor, die seiner Ansicht nach seine These stützen; ein solches Vorgehen ist jedoch nicht geeignet, um zu beweisen, dass der Sachverhalt willkürlich dargelegt wurde. Die Bezeichnung «Retention Plan/Social Plan» reicht bereits aus, um aufzuzeigen, dass das Dokument ein zweifaches Ziel verfolgte, nämlich einerseits die Angestellten in Genf zu halten, damit das Büro bis zu seiner Schliessung weiterhin normal betrieben werden konnte, und andererseits die unangenehmen Folgen der Massenentlassung abzufedern. Ob man noch Elemente hinzufügt, die im Sinne eines Sozialplans zu verstehen sind, ändert nichts an der Tatsache, dass er auch ein Plan ist, um die Angestellten zurückzuhalten. Aus den Texten geht klar hervor, dass die Entschädigung in Höhe eines Jahreslohns unter der doppelten Bedingung geschuldet war, dass der Angestellte bestimmte Ziele erreichte und dass er seine Stelle bis zur Schliessung der Büros nicht aufgab; die zusammengetragenen Erklärungen bestätigen, dass es sich dabei sehr wohl um die Gründe für die hier strittigen Leistungen handelte. Indem das kantonale Gericht schloss, X. habe damit seine Angestellten bis zur Schliessung zurückhalten und vermeiden wollen, dass das Genfer Büro verwaist, würdigte es die Beweise nicht auf unvertretbare Art und Weise.



2.2 A. stützt seine Forderungen auf den «Retention Plan/Social Plan», den er als Sozialplan bezeichnet.

Ein Sozialplan hat zum Zweck, bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen Härten für die betroffenen Arbeitnehmer zu vermeiden oder zu mildern. Der Sozialplan ist in der Schweiz gesetzlich nicht ausdrücklich geregelt.

Vereinbart der Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmerverband einen Sozialplan, liegt eine besondere Art des Gesamtarbeitsvertrags nach Art. 356 OR vor. Es ist zu unterscheiden zwischen den schuldrechtlichen Bestimmungen, welche die Beziehungen der Vertragsparteien untereinander regeln, und den normativen Bestimmungen, die auf alle betroffenen Einzelarbeitsverträge anwendbar sind und dementsprechend von den Arbeitnehmern geltend gemacht werden können. Der mit der Arbeitnehmervertretung abgeschlossene Sozialplan gehört dieser Kategorie an.

Abgesehen von dieser ersten Kategorie ist es auch möglich, dass der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern einseitig einen Sozialplan vorschlägt. Dann handelt es sich um eine Offerte im rechtlichen Sinne, die, wenn sie von den Arbeitnehmern angenommen wird (nach Verhandlungen oder stillschweigend: Art. 6 OR), die Parteien bindet und ein Zusatz zu dem mit jedem Arbeitnehmer geschlossenen Einzelarbeitsvertrag wird. Eine rein einseitige Verpflichtung ist im Übrigen nicht ausgeschlossen.



Illustration: Livia Lüthi

te kein Ersatz für die fehlende Offerte der anderen Partei sein.

Die Offerte, einen Vertrag zu schliessen oder einen laufenden Vertrag zu ändern, ist eine Willensäusserung; ihr Verfasser muss den Gegenstand der Offerte wollen und sie ausserdem an den Empfänger richten wollen; dieser kann nicht eine Absicht des Verfassers geltend machen, von der er Kenntnis erhalten hat, die ihm aber nicht freiwillig mitgeteilt wurde. Nur der Empfänger der Offerte kann sie annehmen. Ein Dritter darf sich nicht einer Offerte bemächtigen, die nicht an ihn gerichtet ist, um sie anzunehmen, denn dadurch würde er das Recht des Offertstellers bestreiten, selbst zu bestimmen, gegenüber welcher Person er sich verpflichten will.

Im vorliegenden Fall wurde festgestellt, dass X. den Entwurf eines «Retention Plan/Social Plan» A. nicht zugestellt hatte und dass sie ihn auch nicht weiter zu den Besprechungen dieses Dokuments eingeladen hatte. Hat ihm ein Kollege diese Elemente zur Kenntnis gebracht, tat er dies rein freundschaftlich und nicht als Vertreter von X. Als A. darum ersuchte, diese Informationen zu erhalten, erhielt er zuerst eine E-Mail, aus der man keinen Willen von X. ableiten kann, sich ihm gegenüber zu verpflichten; dann erhielt er die verlangten Unterlagen mit einem Begleitbrief, aus dem hervorging, dass die Offerten auf seinen Fall nicht anwendbar waren. Es gab nie eine gegenteilige Erklärung von A. Das kantonale Gericht war im Übrigen der Ansicht, dass X. nicht gewillt war, sich gegenüber A. zu verpflichten.

So erhielt dieser keine Offerte im rechtlichen Sinn, die er hätte annehmen können. Er macht in Wirklichkeit einen mit anderen geschlossenen Vertrag geltend, was aufgrund der Relativität der Vereinbarungen nicht zulässig ist.

2.4 A. beschwert sich schliesslich über eine Ungleichbehandlung.

Zu Einzelarbeitsverträgen hat die Rechtsprechung bereits festgestellt, dass die Vertragsfreiheit über das Prinzip der Gleichbehandlung zu stellen ist. Man kann sich jedoch vorstellen, dass gewisse Formen der Diskriminierung eine Verletzung der Pflicht des Arbeitgebers darstellen können, die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu schützen.

Das kantonale Gericht gelangte nämlich zur Ansicht, dass keine Ungleichbehandlung vorliegt, weil sich die Differenzierung mit vertretbaren wirtschaftlichen Gründen erklären lässt. Es ist sehr wohl zulässig, dass ein Arbeitnehmer, der sich zu einem bestimmten Zeitpunkt in einer strategischen Position befindet, eine Prämie erhält, während ein anderer Arbeitnehmer, der sich nicht in derselben Situation befindet, sie nicht erhält, obwohl er sich nichts hat zuschulden kommen lassen.

Die strittigen Leistungen von X. waren von X. in Aussicht gestellt worden, um zu verhindern, dass die Büros in Genf verwaisten, und um die Arbeitnehmer dieses Standorts zur vollen Weiterarbeit bis zur Schliessung zu motivieren. Da A. nicht in Genf arbeitete, konnte er den guten Geschäftsgang der Büros in Genf bis zu ihrer Schliessung weder positiv noch negativ beeinflussen. Es ist deshalb vertretbar, dass ihm nicht dieselben Vorteile eingeräumt wurden. Und es liegt kein Verstoss gegen die Persönlichkeitsrechte vor, der es A. erlauben würde, Bestimmungen geltend zu machen, die in seinem Vertrag fehlen.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 28. Februar 2013 (4A_610/2012) (Übersetzung aus dem Französischen)

Man kann sich auch vorstellen, dass X. nur eine Absichtserklärung macht, ohne sich verpflichten zu wollen, was keine Rechtswirkung entfaltet.

Im vorliegenden Fall ist keine Spur von einer Einigung mit einer Gewerkschaft oder einer Arbeitnehmervertretung auszumachen. Wir haben es somit nicht mit einem Gesamtarbeitsvertrag zu tun. Der Wille von X., sich zu verpflichten, geht dagegen klar aus den kantonalen Feststellungen hervor. Daher ist davon auszugehen, dass der «Retention Plan/Social Plan», der den in Genf tätigen Arbeitnehmern zur Besprechung vorgelegt wurde, eine Offerte von X. im rechtlichen Sinn ist.

2.3 Zum Abschluss eines Vertrags beziehungsweise eines Zusatzes zu einem bereits bestehenden Vertrag ist das Einverständnis der Parteien erforderlich (Art. 1 Abs. 1 OR). Folglich sind eine Offerte und eine Annahme erforderlich, die miteinander übereinstimmen. Die Annahme durch eine der Parteien könn-

Welche Folgen hat die Einstellung einer Person ohne Arbeitsbewilligung für den Arbeitgeber?
Was rechtfertigt eine Lohndifferenz zwischen Arbeitnehmenden mit denselben Aufgaben?
Antworten finden Sie in:

SAE 2012

Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheide

Ideal für Juristen und Personalverantwortliche,
die mit arbeitsrechtlichen Fragen konfrontiert sind.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Bestellungen:
bestellungen@arbeitgeber.ch
www.arbeitgeber.ch
Telefon: +41 (0)44 421 17 17