

BS_APPELLATIONSGERICHT ZB.2016.10 vom 24. Oktober 2016

BS Appellationsgericht, 2016-10-24, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bs_appellationsgericht_ZB.2016.10

FR: BS_APPELLATIONSGERICHT ZB.2016.10 du 24 octobre 2016

IT: BS_APPELLATIONSGERICHT ZB.2016.10 del 24 ottobre 2016

Erwägungen

E. 1

In vermögensrechtlichen Angelegenheiten steht die Berufung gegen erstinstanzliche Entscheide offen, wenn der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren mindestens CHF 10'000.■ beträgt (Art. 308 Abs. 2 der Schweizerischen Zivilprozessordnung [ZPO; SR 272]). Im vorliegenden Fall hat der Berufungskläger vor Zivilgericht eine Forderung von CHF 167■700.■ eingeklagt und diese aufrechterhalten. Damit ist der fragliche Streitwert von CHF 10'000.■ ohne Weiteres erreicht. Auf die im Übrigen frist- und formgerecht erhobene Berufung ist somit einzutreten.

Zur Beurteilung der vorliegenden Berufung ist die Kammer des Appellationsgerichts zuständig (§ 91 Abs. 1 Ziffer 3 und § 99 des Gesetzes betreffend die Organisation der Gerichte und der Staatsanwaltschaft [GOG; SG 154.100]). Mit der Berufung können die unrichtige Rechtsanwendung und die unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO).

E. 2

Das Zivilgericht hatte im Kern die Frage zu entscheiden, ob die Stelle des Berufungsklägers unter dem [...]Kostensenkungsprogramm abgebaut worden ist und dieser Anspruch auf eine Abgangsentschädigung gemäss Sozialplan hat ■ so die Position des Berufungsklägers ■ oder ob der Berufungskläger aufgrund seiner langandauernden Arbeitsunfähigkeit entlassen worden ist ■ so die Position der Berufungsbeklagten (vgl. angefochtener Entscheid, E. I.b) am Ende). Das Zivilgericht hält zunächst fest, dass der zwischen dem Management der Berufungsbeklagten und den internen Arbeitnehmervertretungen ausgehandelte Sozialplan normativ wirke (E. 2.1, erster Teil). Allerdings sei der Sozialplan nicht auf jede Entlassung anwendbar, die in dessen Laufzeit falle. Die Anwendung des Sozialplans setze den Nachweis des Berufungsklägers voraus, dass erstens sein Fall von den Bedingungen des Sozialplans erfasst werde und er zweitens aufgrund des [...]Kostensenkungsprogramms entlassen worden sei (E. 2.1, zweiter Teil).

Zur ersten Frage (Erfüllt der Fall des Berufungsklägers die Bedingungen des Sozialplans?) führt das Zivilgericht aus, der Sozialplan sei nach seinem Wortlaut auf Arbeitnehmer anwendbar, welchen ausdrücklich im Rahmen des Kostensenkungsprogramms gekündigt worden sei und die nicht unter eine Liste von Ausnahmen fielen. Bei dieser Liste falle auf, dass beinahe alle Spielarten der individuellen Kündigung (Kündigung durch den Arbeitnehmer, Kündigung wegen ungenügender Leistungen, Kündigung aus wichtigen Gründen) aufgeführt seien, nicht aber die Kündigung wegen gesundheitlich bedingter Leistungseinbussen. Diese Lücke erstaune, handle es sich doch um einen häufigeren Fall als die Kündigung aus wichtigen Gründen. Gemäss dem Zivilgericht könne die Liste von ihrer

Logik her nur so verstanden werden, dass dem kollektiven Entlassungsgrund (Verlust der Stelle durch Restrukturierung) die individuellen Entlassungen gegenübergestellt werden sollten, die im Verhalten eines einzelnen Arbeitnehmers begründet seien. Führten nun gesundheitliche Probleme zu ungenügenden Leistungen, liege ein Sonderfall der in der Liste genannten Kündigung wegen ungenügenden Leistungen vor. Somit genüge eine krankheitsbedingte Beeinträchtigung der Arbeitsleistung über eine längere Zeit, um einen Arbeitnehmer vom Sozialplan auszuschliessen (E. 2.2).

Zur zweiten Frage (Wurde der Berufungskläger aufgrund des [...]Kostensenkungsprogramms entlassen?) hält das Zivilgericht fest, dass der entsprechende Nachweis dem Berufungskläger nicht gelingt. Aufgrund der eingereichten Stellenpläne und der Aussagen von D____ und C____ hält das Zivilgericht fest, dass der Auslöser der Umorganisation im Betrieb des Berufungsklägers nicht das [...]Kostensenkungsprogramm, sondern die schwankende und dauerhaft eingeschränkte Einsatzfähigkeit des Berufungsklägers gewesen sei (E. 2.3).

Zusammenfassend stellt das Zivilgericht fest, dem Berufungskläger misslinge der Beweis, dass der Sozialplan auf seinen Fall anwendbar sei (E. 2.3 am Ende).

E. 3

3.1 Der Berufungskläger kritisiert die Sachverhaltsfeststellungen des Zivilgerichts in verschiedenen Punkten. Zunächst rügt er die Feststellung, wonach er nach Ansicht der Berufungsbeklagten auch bei Anwesenheit nur noch administrativ habe eingesetzt werden können und dass die Berufungsbeklagte nach längeren Abklärungen angenommen habe, dass sie den Berufungskläger mittelfristig nicht mehr beschäftigen könne. Die Berufungsbeklagte könne ■ so der Berufungskläger ■ ihre Behauptung vom 13. September 2010 (Schreiben an die IV-Stelle) und vom 9. Januar 2012 (Kündigung), der Berufungskläger könne seine Arbeiten nicht mehr erledigen, nicht auf einen ärztlichen Bericht gestützt haben. Hingegen liege ein Bericht vom 18. November 2008 vor, in welchem die Berufungsbeklagte dem Berufungskläger attestiere, dass er seine Arbeiten gut erledigen könne (Berufung, Rz. 5). Die Berufungsbeklagte erachtet die beiden vom Berufungskläger kritisierten zivilgerichtlichen Feststellungen dagegen als zutreffend: Das Zivilgericht habe damit korrekt wiedergegeben, was in Tat und Wahrheit für die Berufungsbeklagte den Ausschlag zur Kündigung gegeben habe. Die Berufungsbeklagte habe vor dem 13. September 2010 unzählige Arztberichte zur Kenntnis genommen, die dem Berufungskläger seit 2008 über lange Zeiträume eine ganze oder teilweise Arbeitsunfähigkeit bescheinigten. Zudem hätten unbestrittenermassen viele Gespräche mit dem Berufungskläger und den Case Managern stattgefunden, ebenso ein Gespräch mit dem Berufungskläger und der SUVA am 6. Mai 2010. Die gesundheitliche Beeinträchtigung sei über Jahre ein Dauerthema gewesen. Die weitere Behauptung des Berufungsklägers, er habe seine Arbeiten gut erledigen können, sei falsch; sie stütze sich auf eine Beurteilung unmittelbar nach dem Unfall von 2008, lasse aber ausser Acht, dass er von Ende 2008 bis zur Kündigung im 2012 regelmässig ganz oder teilweise arbeitsunfähig gewesen sei (Berufungsantwort, Rz. 12■16). In seiner Berufsreplik führt der Berufungskläger aus, er habe in der Berufung gerügt, dass das Zivilgericht keine eigenen Sachverhaltsfeststellungen bezüglich der angeblich ungenügenden Leistung des Berufungsklägers vorgenommen und lediglich die Ansicht der Berufungsbeklagten wiedergegeben habe (Berufsreplik, Rz. 7■10).

Die Einwände des Berufungsklägers gegen die Sachverhaltsfeststellung des Zivilgerichts sind haltlos. Das Zivilgericht stellt im Sachverhalt Folgendes fest (vgl. angefochtener Entscheid, S. 2 erster Absatz):

■ Im April 2008 erlitt er [der Kläger] ausserberuflich einen Unfall, der in direkter Folge zu über sieben Monaten vollständiger und vier Monaten teilweiser Arbeitsunfähigkeit führte. Als weitere Unfallfolge unterzog sich der Kläger im April 2009 einer Operation, von [der] er sich im Juni 2009 erholt hatte. Allerdings führten medikamentenbedingte Spätfolgen sowie unfallunabhängige gesundheitliche Probleme in den Jahren 2010 und 2011 zu weiteren Absenzen und vor allem monatelangen Phasen, in denen der Kläger nur Teilzeit arbeiten konnte (Aufstellung Klageantwort Rz. 21 S. 5 f., klägerische Darlegung der Ursachen Replik S. 5 ff.). Da der Kläger nach Ansicht der Beklagten auch bei Anwesenheit nur noch administrativ eingesetzt werden konnte, ging diese nach längeren Abklärungen davon aus, dass sie den Kläger mittelfristig nicht mehr weiter würde beschäftigen können (Schreiben der Beklagten an die zuständige IV-Stelle vom 13. September 2010, Act. 5/12).■

Diesen zivilgerichtlichen Feststellungen lässt sich ohne Weiteres entnehmen, dass der Kläger seit seinem Unfall im April 2008 bis zur Kündigung vom 9. Januar 2012 unfall- und krankheitsbedingt längere Zeit ganz oder teilweise arbeitsunfähig war. Entgegen der unvollständigen Darstellung des Berufungsklägers in der Berufung hat das Zivilgericht somit in Bezug auf die langandauernden Arbeitsunfähigkeiten des Berufungsklägers eine eigene Sachverhaltsfeststellung vorgenommen.

Das Zivilgericht hat den Sachverhalt nicht nur selbst, sondern auch korrekt festgestellt. Der Berufungskläger stützt seine abweichende Auffassung, er habe seine Arbeit gut erledigen können, auf einen Bericht vom 18. November 2008 (Klägerbeilage 32 bzw. zweite Beilage zur erstinstanzlichen Eingabe des Berufungsklägers vom 21. Oktober 2015). Es handelt sich dabei um den Fragebogen der IV-Stelle für Arbeitgebende. Der Fragebogen, den die Berufungsbeklagte am 18. November 2008 ausgefüllt hat, ist bereits aus zeitlichen Gründen nicht geeignet, die nachfolgende langandauernde Arbeitsunfähigkeit des Berufungsklägers bis zur Kündigung vom 9. Januar 2012 in Frage zu stellen. Zudem kann der Berufungskläger auch aus dem Inhalt des Fragebogens nichts zu seinen Gunsten ableiten: Die Berufungsbeklagte verneint nämlich darin die Frage in Ziffer 2.10, ob der angegebene Lohn der Arbeitsleistung entspreche. Der Lohn werde vielmehr ■entsprechend den Krankheitsabsenzen■ reduziert; wenn der Berufungskläger anwesend sei, könne ■er die normalen Arbeiten gut erledigen■. Dem Fragebogen vom 18. November 2008 lässt sich somit zwanglos entnehmen, dass der Berufungskläger auch im damaligen Zeitpunkt nicht vollständig arbeitsfähig war.

Die Sachverhaltsfeststellung des Zivilgerichts erweist sich im kritisierten Punkt somit als zutreffend: Der Berufungskläger war seit seinem Unfall im April 2008 bis zur Kündigung vom 9. Januar 2012 längere Zeit ganz oder teilweise arbeitsunfähig. Deshalb ging die Berufungsbeklagte nach längeren Abklärungen davon aus, dass sie den Berufungskläger mittelfristig nicht mehr weiter beschäftigen könne.

3.2 Der Berufungskläger rügt sodann, auch beim Kündigungsgrund gebe das Zivilgericht lediglich die Darstellung der Berufungsbeklagten wieder, ohne den Sachverhalt selbst festzustellen (vgl. angefochtener Entscheid, S. 2, zweiter Absatz). Der von der Berufungsbeklagten im Arbeitszeugnis angegebene Kündigungsgrund ■ auf Stufe

Vorarbeiter sei keine Teilzeittätigkeit möglich ■ könne nicht stimmen. Die Berufungsbeklagte habe dieser Darstellung nämlich in der erstinstanzlichen Duplik (Rz. 13) selbst widersprochen, indem sie dargelegt habe, dass sich die Frage gar nicht gestellt habe, ob ein Teilzeitpensum möglich gewesen wäre. Bei einer korrekten Sachverhaltsermittlung hätte sich ergeben, dass die Berufungsbeklagte im Arbeitszeugnis einen falschen Kündigungsgrund angegeben habe (Berufung, Rz. 6).

Das Arbeitszeugnis vom 2. April 2012 (Klagebeilage 12) äussert sich zu den Gründen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wie folgt:

■Herr A_____ verliess uns per 30. November 2012, da die Stelle als Vorarbeiter in der Chemischen Entwicklung in Basel keine Teilzeitanstellung erlaubt. Aufgrund eines Unfalls und der daraus verbundenen körperlichen Einschränkung konnte Herr A_____ leider nicht länger bei [...] beschäftigt werden.■

Im Arbeitszeugnis werden somit zwei Kündigungsgründe genannt, nämlich der Umstand, dass die Vorarbeiter-Stelle keine Teilzeitanstellung erlaube, und die körperliche Einschränkung des Berufungsklägers. Der Berufungskläger legt in der Berufung nicht dar und es ist auch nicht ersichtlich, inwiefern der Umstand von Bedeutung sein könnte, dass ■ entgegen der Darstellung im Arbeitszeugnis ■ eine Teilzeitanstellung allenfalls möglich gewesen wäre. Unter diesen Umständen braucht nicht geprüft zu werden, ob die Berufungsbeklagte im Arbeitszeugnis (auch) einen unzutreffenden Kündigungsgrund genannt hat.

3.3Der Berufungskläger moniert schliesslich, das Zivilgericht unterlasse es festzustellen, dass der Sozialplan zum [...]Programm als räumlichen Geltungsbereich die gesamte Schweiz vorsehe und den Standort Basel namentlich aufliste. Somit sei klar, dass das [...]Programm auch in der Schweiz Anwendung gefunden habe. Für eine vollständige Sachverhaltsfeststellung hätte dies dargelegt werden müssen (Berufung, Rz. 7). Der Berufungskläger führt nicht aus, welche Bedeutung diesem angeblich fehlenden Sachverhaltselement für die Beurteilung der vorliegenden Streitigkeit zukommen soll. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern das Zivilgericht damit ein wesentliches Sachverhaltselement nicht korrekt festgestellt haben soll.

E. 4

Der Berufungskläger erachtet sodann die zivilgerichtliche Antwort auf die erste zentrale Frage (Erfüllt der Fall des Berufungsklägers die Bedingungen des Sozialplans oder fällt er unter einen der Ausschlussgründe gemäss Ziffer 3.2 des Sozialplans?) als unzutreffend. Das Zivilgericht halte zwar korrekt fest, dass der Sozialplan die Fälle gesundheitlich bedingter Leistungseinbussen nicht in der Liste der Ausschlussgründe nenne. Nicht korrekt sei dagegen, diese Fälle unter den Ausschlussgrund der ungenügenden Leistungen zu subsumieren (Berufung, Rz. 8■13).

Die Frage, ob der Fall des Berufungsklägers unter die Ausschlussgründe des Sozialplans fällt, kann offen gelassen werden, da die zweite zentrale Frage (Wurde der Berufungskläger aufgrund des [...]Kostensenkungsprogramms entlassen?) jedenfalls zu verneinen ist. Damit nämlich der Berufungskläger Anspruch auf eine Abgangentschädigung hätte, dürfte er unbestrittenermassen erstens nicht unter einen der Ausschlussgründe gemäss Sozialplan fallen und müsste zweitens aufgrund des [...] Kostensenkungsprogramms entlassen worden sein (vgl. angefochtener Entscheid, E. 2.1 am Ende). Diese zweite Frage wird in der folgenden Erwägung 5 geprüft und im Ergebnis verneint.

E. 5

5.1 Der Berufungskläger erachtet auch die Antwort des Zivilgerichts auf die zweite zentrale Frage (Wurde der Berufungskläger aufgrund des [...]Kostensenkungsprogramms entlassen?) als unzutreffend. Das Zivilgericht habe die Argumentation der Berufungsbeklagten übernommen, sich jedoch in keiner Weise mit der Argumentation des Berufungsklägers auseinandergesetzt. Die Berufungsbeklagte habe stets behauptet, dass Herr E_____ und Herr F_____ die Vorarbeiter-Arbeiten vom Berufungskläger übernommen hätten. Herr E_____ sei im März 2010 und Herr F_____ im März 2011 befördert worden. Da im März 2010 die gesundheitliche Beeinträchtigung des Berufungsklägers noch nicht festgestanden habe, könne die Beförderung von Herrn E_____ nicht im Zusammenhang mit dem Berufungskläger gestanden haben. Folglich könne auch die Anstellung von Herrn G_____ nicht an die Situation des Berufungsklägers gekoppelt gewesen sein. Da die Beförderungen der Herren E_____ und F_____ und die Anstellung von Herrn G_____ jeweils nicht gleichzeitig erfolgt seien, handle es sich um jeweils voneinander unabhängige Vorgänge. Auch das Organigramm von 2014 zeige, dass die Vorarbeiterstelle des Berufungsklägers nicht neu besetzt worden sei. Die Berufungsbeklagte erkläre dies damit, dass Herr F_____ in einen anderen Betrieb gewechselt habe und Herr E_____ immer noch nicht zum Vorarbeiter befördert worden sei. Es könne deshalb nicht von einem Ersetzen der Stelle des Berufungsklägers gesprochen werden. Aus dem Organigramm 2014 sei auch ersichtlich, dass nur noch 16 Personen im Betrieb arbeiteten. Indem die Berufungsbeklagte dies damit begründe, dass ein Stellenabbau stattgefunden habe, unterstreiche sie selbst, dass die Vorarbeiterstelle des Berufungsklägers per 1. Juli 2011 abgebaut worden sei. Zu diesen bereits erstinstanzlich vorgetragenen Ausführungen habe das Zivilgericht nicht Stellung genommen (Berufung, Rz 14).

5.2 Die Kritik des Berufungsklägers, das Zivilgericht habe zu seinen Ausführungen nicht Stellung genommen, ist unzutreffend. Zum ersten Argument des Berufungsklägers ■ im März 2010 habe seine gesundheitliche Beeinträchtigung noch nicht festgestanden ■ hat das Zivilgericht festgestellt, dass die Leistungsfähigkeit des Berufungsklägers seit Frühjahr 2008 eingeschränkt gewesen sei (angefochtener Entscheid, E. 2.3, zweiter Abschnitt). Diese Feststellung widerspricht zwar der Auffassung des Berufungsklägers, ist aber ■ wie in Erwägung 3.1 eingehend dargelegt wurde ■ korrekt. War aber die Einschränkung der Leistungsfähigkeit des Berufungsklägers schon vor März 2010 offenbar, kann ein Zusammenhang zwischen dieser Einschränkung und der im März 2010 erfolgten Beförderung von Herrn E_____ nicht negiert werden.

Zum zweiten Argument des Berufungsklägers ■ die Beförderungen von Herrn E_____ und Herrn F_____ sowie die Anstellung von Herrn G_____ seien nicht gleichzeitig erfolgt und deshalb jeweils voneinander unabhängige Vorgänge ■ hat das Zivilgericht insofern Stellung genommen, als es die Aussagen des Leiters [...] und des Zeugen C_____ gewürdigt hat: Nach deren Aussagen sei der Berufungskläger nach seinem Unfall im April 2008 vermehrt ausgefallen und habe nur noch in der Administration beschäftigt werden können; deshalb habe man seine Aufgaben notgedrungen verteilt. Nachdem sich gezeigt habe, dass der Berufungskläger nicht mehr voll einsatzfähig sein würde, seien zwei Mitarbeiter zur Entlastung des Kaders beigezogen worden. Um den dadurch entstehenden Engpass bei den Mitarbeitern zu beheben, sei Herr G_____ eingestellt worden. Aufgrund dieser Aussagen hat das Zivilgericht implizit einen Zusammenhang zwischen der eingeschränkten Leistungsfähigkeit des Berufungsklägers und den genannten Personalentscheidungen

(Beförderungen und Neuanstellung) bejaht. Der vom Berufungskläger geltend gemachte Umstand, dass diese drei Personalentscheidungen nicht genau gleichzeitig, sondern innerhalb eines Jahres erfolgt sind, stellt einen solchen Zusammenhang nicht in Frage.

Zum dritten Argument des Berufungsklägers ■ gemäss Organigramm 2014 habe ein Stellenabbau stattgefunden und dies unterstreiche, dass die Stelle des Berufungsklägers per 1. Juli 2011 abgebaut worden sei ■ hat sich das Zivilgericht nicht geäußert. Dies ist nicht zu beanstanden, ist doch das Argument offensichtlich unbehelflich: Der Sozialplan trat am 1. Januar 2011 in Kraft und sollte während der voraussichtlich bis Ende 2012 dauernden Umsetzung des [...]Kostensenkungsprogramm gelten (vgl. Ziffer 3.1 des Sozialplans). Wenn nun geraume Zeit nach Ablauf dieses Programms ■ also in den Jahren 2013 und 2014 ■ im ehemaligen Betrieb des Berufungsklägers ein Stellenabbau stattgefunden hat, kann daraus nicht ■ wie es der Berufungskläger tut ■ geschlossen werden, dass seine Stelle per 1. Juli 2011 im Rahmen des [...]Programms abgebaut worden ist (vgl. auch Berufungsantwort, Rz. 52).

Die Argumente des Berufungsklägers, die seiner Ansicht nach dafür sprechen, dass er aufgrund des OE-Kostensenkungsprogramms und damit aus wirtschaftlichen Gründen entlassen worden sei, sind nach dem Gesagten nicht stichhaltig. Erst recht genügen sie nicht, den ihm obliegenden entsprechenden Nachweis zu erbringen. Die Auffassung des Zivilgerichts, dass der Berufungskläger nicht nachgewiesen hat, dass er im Rahmen des OE-Programms entlassen wurde, ist somit nicht zu beanstanden. Erfolgte die Entlassung des Berufungsklägers nicht in diesem Rahmen, hat das Zivilgericht den Anspruch auf eine Abgangsentschädigung zu Recht verneint.

E. 6

6.1 Aufgrund dieser Erwägungen ist der angefochtene Entscheid zu bestätigen und die dagegen erhobene Berufung abzuweisen.

6.2 Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend hat der Berufungskläger die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen (Art. 106 Abs. 1 ZPO).

Die Gerichtskosten des Berufungsverfahrens betragen das Ein- bis Anderthalbfache der erstinstanzlichen Gerichtskosten (§ 11 Abs. 1 Ziff. 1 der Verordnung über die Gerichtsgebühren [GebV; SG 154.810]), die mit CHF 7■700.■ festgelegt worden sind. Für das Berufungsverfahren erscheinen Gerichtskosten von CHF 10■000.■ als angemessen.

Sodann hat der Berufungskläger der Berufungsbeklagten eine Parteientschädigung zu zahlen. Im Berufungsverfahren berechnet sich das Honorar nach den für das erstinstanzliche Verfahren aufgestellten Grundsätzen, wobei in der Regel ein Abzug von einem Drittel vorzunehmen ist (§ 12 Abs. 1 Satz 1 HO). Das Honorar bemisst sich nach dem zweitinstanzlichen Streitwert (§ 12 Abs. 3 HO) von CHF 167■700.■. Das erstinstanzliche Grundhonorar beträgt demgemäss rund CHF 12■800.■ (vgl. § 4 Abs. 1 lit. b der Honorarordnung für die Anwältinnen und Anwälte des Kantons Basel-Stadt [HO; SG 291.400]). Aufgrund des Drittelsabzugs für das Berufungsverfahren ergibt sich für das Berufungsverfahren eine Parteientschädigung von CHF 8■500.■ zuzüglich Mehrwertsteuer.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.