

Urteil

Falsche Angaben im Bewerbungsverfahren

Unwahre Angaben im Bewerbungsverfahren können eine fristlose Entlassung rechtfertigen, wenn sie von ausschlaggebender Bedeutung für die Anstellung waren. Muss der Beschluss über die Kündigung von einem mehrköpfigen Gremium gefasst werden, kann auch eine innerhalb von einer Woche ausgesprochene Kündigung rechtzeitig sein.

Sachverhalt

A. (Arbeitnehmer) war vom 17. März 2003 bis am 30. September 2003 für ein Jahresgehalt von 100 000 Franken bei der Banque Y. SA angestellt, bei der er in der Zweigniederlassung Zürich die Aufgabe hatte, private und institutionelle Kunden zu akquirieren und zu betreuen. Danach war er ohne Anstellung und bezog Arbeitslosengelder. Er hatte zwar noch Beziehungen zu vermögenden Personen im Mittleren Osten, aber keine Vermögensverwaltungsaufträge mehr.

Im Verlauf von Vorstellungsgesprächen bei der Bank X. (Arbeitgeberin) erklärte A. wahrheitswidrig, er stehe in einem ungekündigten Vertragsverhältnis bei Y., seine Kündigungsfrist betrage drei Monate, er beziehe ein Jahresgehalt von 180 000 Franken, verwalte und betreue Kundengelder in der Höhe zwischen 200 und 300 Millionen US-Dollar und habe sich von 1993 bis 2003 in Abu Dhabi aufgehalten. In der Folge stellte ihn X. mit Vertrag vom 23./26. Februar 2005 als «Senior Private Banker» und Mitglied der Direktion an. Seine Aufgabe bestand darin, neue Kunden in von ihm bis anhin schwergewichtig bearbeiteten Teilmärkten zu akquirieren und bisherige Kunden zu betreuen. Das Jahresalar wurde auf insgesamt 160 000 Franken zuzüglich einer Erfolgsbeteiligung festgelegt. A. trat seine Stelle am 1. April 2005 an. Im Probezeit-Bericht vom 22. Juni 2005 attestierte ihm X. namentlich, er habe sich sehr gründlich eingearbeitet, sei aufgeschlossen, denke aktiv mit und nehme die ihm übertragene Verantwortung gewissenhaft wahr.

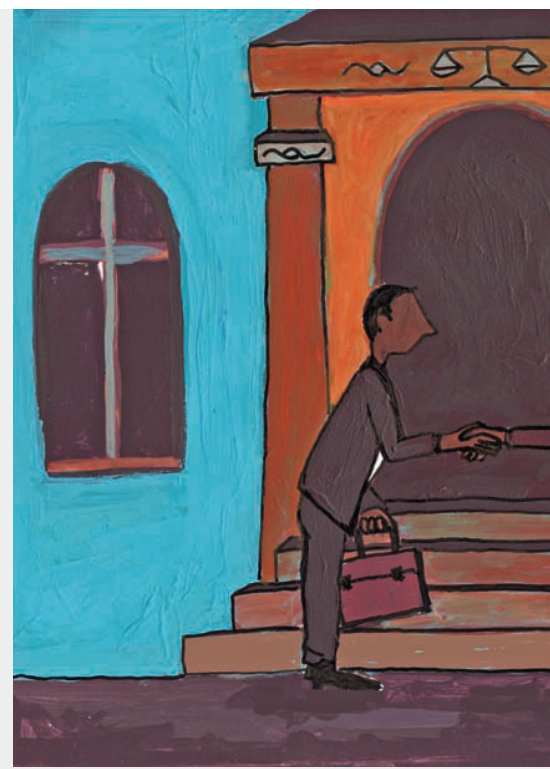
Ende August 2005 ersuchte X. Y. telefonisch um die Zustellung eines Arbeitszeugnisses betreffend A., weil dieser der

Aufforderung, ein solches auszuhändigen, nicht nachgekommen war. Dem am 7. September 2005 eingegangenen Arbeitszeugnis konnte X. entnehmen, dass Y. A. den Arbeitsvertrag wegen ungenügender Leistung auf den 30. September 2003 gekündigt hatte. Daraufhin erklärte X. am 13. September 2005 A. mündlich und schriftlich die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen falscher Angaben bei den Einstellungsgesprächen. Mit Brief vom 15. September 2005 opponierte A. gegen diese Kündigung und bot seine Arbeitskraft an.

Aus den Erwägungen

2.1 Nach der Rechtsprechung ist eine fristlose Entlassung nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Bei der Gewichtung einer Pflichtverletzung ist bei Kadern auf Grund des ihnen entgegengebrachten besonderen Vertrauens und der Verantwortung, die ihnen ihre Funktion im Betrieb überträgt, ein strenger Massstab anzulegen. Demgemäss hat das Bundesgericht bei einem Arbeitnehmer, der als Personalleiter eine Vertrauensposition im Betrieb innehatte, eine Täuschung des Arbeitgebers durch das Herstellen wahrheitswidriger Dokumente für die Buchhaltung als wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung qualifiziert.

2.3 Das Obergericht erwog, da den Arbeitnehmenden bereits im Stadium der Vertragsverhandlungen eine vorvertragliche Treuepflicht treffe, könnten bewusst wahrheitswidrige Angaben bei der Stellensuche einen wichtigen Grund für die fristlose Kündigung darstellen. Dies könne bei falschen Angaben über



Fähigkeiten, Kenntnisse, Examen und Ausbildungsgänge zutreffen, wenn sie einen Bezug zur Stelle hätten und der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an der Kenntnis der Wahrheit habe.

Die Aufgabe von A. habe gemäss Anstellungsvertrag in der Akquisition neuer Kunden bestanden, weshalb es für seine Anstellung entscheidend gewesen sei, dass er eine gute bisherige Kundenbeziehung und einen intensiven Kundenkontakt hatte. X. hätte ihn nicht angestellt, wenn sie gewusst hätte, dass er seit längerer Zeit arbeitslos war und keine konkreten Vermögensverwaltungsaufträge mehr hatte. Seine Anstellung bei Y. und seine angegebene Vermögensverwaltungstätigkeit seien demnach von ausschlaggebender Bedeutung gewesen. Zudem sei A. als Mitglied der Direktion mit kollektiver Zeichnungsberechtigung angestellt worden. Es habe daher von ihm besondere Aufrichtigkeit und Ehrlichkeit erwartet werden können, habe er doch gegenüber seinen Kunden und X. eine ausgesprochen hohe Verantwortung gehabt. Da er seine Anstellung durch unwahre Angaben erschlichen habe, könne ihm ein solches Vertrauen aber nicht mehr entgegengebracht werden. Bezüglich des von ihm erwarteten Aufbaus einer neuen Kundschaft im Mittleren Osten seien seine wahrheitswidrig behaupteten Kundenkontakte von entscheidender Bedeutung gewesen. Dass er während seiner kurzen Anstellungszeit den Kun-



Illustration: Christine Ruf

denzuwachs noch nicht erfolgreich habe fördern können, laste ihm X. nicht an. Sie habe jedoch nicht mehr an eine erfolgversprechende Tätigkeit von A. glauben können. Durch seine unwahren Angaben zu vertragsrelevanten Tatsachen habe A. seine vorvertragliche Treuepflicht in schwerer Weise verletzt und das gegenseitige Vertrauensverhältnis endgültig zerstört, weshalb es X. nicht zumutbar gewesen sei, das Arbeitsverhältnis mit A. bis zum Ablauf der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist von sechs Monaten fortzusetzen.

2.4 A. bestreitet nicht, dass falsche Angaben bei der Stellensuche einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung bilden können. Er wendet jedoch ein, die ihm angelasteten unwahren Angaben hätten keinen Zusammenhang mit der Vertragserfüllung gehabt. Dies werde durch die guten Noten im Probezeit-Bericht bestätigt. Dass X. nicht mehr an seine erfolgreiche Tätigkeit geglaubt habe, sei unerheblich, weil dieser Glaube auf Spekulationen beruhe und solche keinen hinreichenden Grund für eine fristlose Kündigung bilden könnten. Auch wenn in Bezug auf unzutreffende Angaben beim Vorstellungsgespräch bei einem Mitglied der Direktion ein strenger Massstab anzulegen sei als bei einem Bauzeichner, der unzutreffende Angaben über seine Ausbildung mache, sei ein wichtiger Grund zu verneinen, wenn die vertraglichen Leistungen er-

bracht würden. Indem X. die gute bis sehr gute Erbringung dieser Leistungen bestätigt habe, habe sie zum Ausdruck gebracht, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses von einem objektiven Standpunkt aus gesehen zumutbar gewesen wäre.

2.5 A. lässt ausser Acht, dass ihm als Mitglied der Direktion eine sehr hohe Verantwortung zukam und seine Anstellung daher zusätzlich zur Erfüllung seiner Aufgaben ein besonderes Vertrauen in seine Aufrichtigkeit und Ehrlichkeit voraussetzte. Die Kenntnis darüber, dass A. anlässlich seiner Vorstellungsgespräche wahrheitswidrige Angaben gemacht hatte, war daher unabhängig von der Qualität seiner danach erbrachten Arbeitsleistung objektiv geeignet, die für seine weitere Anstellung wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tief greifend zu erschüttern, dass X. die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten war. Das Obergericht hat demnach das ihm zustehende Ermessen nicht überschritten, wenn es einen wichtigen Grund gemäss Art. 337 OR bejahte.

3.1 Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ist eine fristlose Kündigung gemäss Art. 337 OR ohne Verzug nach Kenntnis des wichtigen Grundes auszusprechen, andernfalls wäre Verwirkung anzunehmen. Eine Frist von zwei bis drei Arbeitstagen zum Nachdenken und Einholen von Rechtsauskünften wird als angemessen erachtet. Eine längere Frist wird nur zugestanden, falls praktische Erfordernisse des Alltags- und Wirtschaftslebens diese als berechtigt erscheinen lassen. So wird juristischen Personen, bei denen der Entscheid über die Kündigung in die Kompetenz eines mehrköpfigen Organs fällt, aufgrund des längeren Willensbildungsprozesses eine Entscheidungsfrist von etwa einer Woche zugestanden.

3.2 Das Obergericht ging davon aus, X. habe am Mittwoch, den 7. September 2005 das Arbeitszeugnis von Y. erhalten; die Entlassung sei am Dienstag, den 13. September 2005 ausgesprochen worden. Dabei sei zu beachten, dass

am Montag, den 12. September 2005 in Zürich das Knabenschiessen stattgefunden habe, weshalb vielfach der Nachmittag als Feiertag gelte. Zwischen Eingang des Zeugnisses und der fristlosen Kündigung hätten somit zweieinhalb oder höchstens drei Arbeitstage gelegen, weshalb die Kündigung noch rechtzeitig erfolgt sei.

3.3 A. macht geltend, die Kündigung sei fünf Tage nach Erhalt des Arbeitszeugnisses erfolgt, wenn davon ausgegangen werde, die Frist beginne erst am Tag nach erfolgter Mitteilung zu laufen. Genau genommen habe X. die Kündigung am siebten Tag nach Kenntnis des Kündigungsgrundes ausgesprochen. Dies erscheine als zu lange, zumal es bei leitenden Angestellten einer Bank üblich sei, auch am Samstag oder während des Knabenschiessens zu arbeiten. Zwar treffe grundsätzlich zu, dass bei einer juristischen Person die Willensbildung aufwändiger sein könne als bei einer natürlichen Person. Dies habe jedoch vorliegend keinen Einfluss auf die Reaktionszeit gehabt, da die Entscheidungsträger sich in Zürich und Basel befunden hätten und sich problemlos telefonisch, per E-Mail oder persönlich in Zürich oder Basel hätten besprechen können. Die Kündigung hätte demnach spätestens am Montagmorgen erfolgen müssen.

3.4 Da im vorliegenden Fall der Beschluss über die fristlose Kündigung anerkanntermassen von einem mehrköpfigen Gremium gefasst werden musste und zuvor tatsächliche und rechtliche Abklärungen angezeigt waren, hat das Obergericht – unabhängig von der Bestimmung der Arbeitstage – kein Bundesrecht verletzt, wenn es die innerhalb einer Woche nach Kenntnis des Kündigungsgrundes ausgesprochene Kündigung noch als rechtzeitig qualifizierte.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 14. Februar 2011 (4A_569/2010)