

*Urteil***Grundlagenirrtum bei Vertragsabschluss**

Vermittelt der sich Bewerbende während des Bewerbungsverfahrens den Eindruck, dass die ausländerrechtliche Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung vorhanden sei, obwohl das nicht der Fall ist, kann der Arbeitgeber Grundlagenirrtum geltend machen.

**Sachverhalt**

Am 30. November und 15. Dezember 2004 führte A. (Beschwerdeführerin) bei der Zürcher Zweigniederlassung der Y. (Beschwerdegegnerin) Vorstellungsgespräche im Hinblick auf eine Anstellung im Riskmanagement. Am 20. Dezember 2004 unterzeichneten die Parteien einen entsprechenden Arbeitsvertrag, in dem als Arbeitsbeginn der 1. Januar 2005 vorgesehen war.

Während des Bewerbungsverfahrens vermittelte A. Y. den Eindruck, sie arbeite seit 2004 mit gültiger Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung (Daueraufenthaltsbewilligung B zu Erwerbszwecken) in der Schweiz. In Wahrheit war die Aufenthaltsbewilligung zwecks Studiums bereits am 15. Juli 2003 abgelaufen und A. mit Verfügung des Migrationsamts Zürich vom 30. Juli 2004 der weitere Aufenthalt verweigert worden. A. benötigte im Moment des Vertragsabschlusses sowohl eine Bewilligung zwecks Änderung des Aufenthaltszwecks als auch eine Bewilligung zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit.

Nachdem eine Mitarbeiterin von Y. von dieser Situation erfahren hatte, teilte sie A. am 23. Dezember 2004 mit, es gebe ein «Riesenproblem» beziehungsweise eine «andere Situation», sodass die Arbeitserlaubnis abgewartet werden müsse, bevor A. die Arbeit aufnehmen könne. Am 11. Januar 2005 erhielt A. von Y. schliesslich die Mitteilung, dass der Versuch, von den Behörden eine Bewilligung zu erhalten, gescheitert sei. Y. würde nun einen anderen Kandidaten einstellen, da sie jemanden benötige, der sofort mit der Arbeit beginnen könne. Tags darauf bestätigte Y., dass sie A. «nicht weiter berücksichtigen» könne. Am 16. Januar 2005 reichte A. beim Arbeitsgericht Zürich eine Einspra-

che gegen die Kündigung im Sinne von Art. 336b OR sowie eine Klage wegen missbräuchlicher Kündigung ein.

Y. wendete vor Arbeitsgericht ein, sie habe sich im Moment des Vertragsabschlusses bezüglich des aufenthaltsrechtlichen Status von A. in einem Irrtum befunden, weshalb der Arbeitsvertrag für sie nicht verbindlich sei. Das Arbeitsgericht kam zum Schluss, dass die Voraussetzungen eines Grundlagenirrtums vorliegen, und wies die Klage von A. mit Urteil vom 11. August 2005 vollumfänglich ab, was das Obergericht bestätigte.

**Aus den Erwägungen**

**5.** In materiellrechtlicher Hinsicht macht A. geltend, das Obergericht habe die Vorschriften über den Grundlagenirrtum verletzt, da es davon ausgegangen sei, der Irrtum müsse weder objektiv noch subjektiv wesentlich sein.

**5.1** Ein Vertrag ist für denjenigen unverbindlich, der sich beim Abschluss in einem wesentlichen Irrtum befunden hat (Art. 23 OR). Ein wesentlicher Irrtum ist der sogenannte Grundlagenirrtum.

Auf einen solchen kann sich die Partei berufen, die sich über einen bestimmten Sachverhalt geirrt hat, der für sie notwendige Vertragsgrundlage war, und den sie zudem nach Treu und Glauben im Geschäftsverkehr als eine notwendige Grundlage des Vertrags betrachten durfte (Art. 24 Abs. 1 Ziff. 4 OR). Neben der subjektiven Wesentlichkeit ist damit erforderlich, dass der zugrunde gelegte Sachverhalt auch objektiv, vom Standpunkt oder nach den Anforderungen des loyalen Geschäftsverkehrs als notwendige Grundlage des Vertrags erscheint.

**5.2** Die Rügen sind haltlos, hat das Obergericht doch ausgeführt, dass sich Y. im Moment des Vertragsabschlusses bezüglich der aufenthaltsrechtlichen Situation in einem Irrtum befunden habe und dass diese Situation von «verkehrs-wesentlicher» Bedeutung sei. Denn davon hänge ab, welche Aussichten auf Erteilung einer Arbeitsbewilligung bestünden, was wesentlich sei für den Entscheid von Y., ob sie mit A. überhaupt einen Vertrag abschliessen wolle.

An anderer Stelle hat das Obergericht sogar ausdrücklich wiederholt, dass «der ausländerrechtliche Status und die Verfügbarkeit (Arbeitsbeginn)» von A. als «subjektiv und objektiv wesentliche Vertragspunkte taxiert werden» müssten. Das Obergericht hat damit entgegen der Behauptung von A. die Voraussetzungen der objektiven und subjektiven Wesentlichkeit des Irrtums durchaus berücksichtigt. Dass die aufenthaltsrechtliche Situation einer Arbeitnehmerin für Y. unwesentlich wäre, macht A. zu Recht nicht geltend.

**6.** A. rügt sodann eine Verletzung von Art. 320 Abs. 3 OR, indem sowohl das Kassations- wie auch das Obergericht davon ausgegangen seien, A. habe noch keine Arbeitsleistung im Sinne dieser Bestimmung erbracht. A. habe für Y. durchaus bereits gearbeitet, indem sie diese dabei unterstützt habe, eine Arbeitsbewilligung einzuholen.

Diese Rüge ist offensichtlich unbegründet. Die Anwendung von Art. 320 Abs. 3 OR setzt voraus, dass die Arbeitnehmerin ihre Stelle bereits angetreten hat. Davon kann vorliegend keine Rede sein, hat Y. A. doch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass ein Arbeitsantritt erst erfolgen könne, sobald die nötige Arbeitsbewilligung vorliege. Indem sie Y. bei der Einholung einer Bewilligung «unterstützte», hat A. ihre Stelle jedenfalls nicht angetreten und keine Arbeitsleistung gemäss Arbeitsvertrag erbracht.

*Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 13. Dezember 2010 (4A\_493/2010)*