

Bundesgericht

Lüge im Anstellungsgespräch

fristlose Entlassung gerechtfertigt

fel. Lausanne Auch wenn ein Bankdirektor inzwischen beste Leistungen erbracht hat, kann er fristlos entlassen werden, wenn sich nachträglich herausstellt, dass er beim Anstellungsgespräch gelogen hat. Das geht aus einem Urteil des Bundesgerichts im Falle eines Kademmanns hervor, der sich aus angeblich ungekündigter Position um den Posten eines "Senior Private Banker" und Mitglieds der Direktion beworben hatte. In Tat und Wahrheit war er vom früheren Arbeitgeber, einer anderen Bank, wegen ungenügender Leistung entlassen worden. Das erfuhr der neue Arbeitgeber jedoch erst, als er sich um ein Arbeitszeugnis bemühte, nachdem der neue Direktor trotz Aufforderung kein solches eingereicht hatte. In der Folge wurde die fristlose Entlassung ausgesprochen – zu Recht, meint nach der Justiz des Kantons Zürich nun auch das Bundesgericht.

Der Betroffene hatte vergeblich darauf hingewiesen, dass ihm im Bericht über die Probezeit sehr gute Noten ausgestellt worden seien, weshalb es dem Arbeitgeber aus objektiver Sicht zumutbar sei, das Arbeitsverhältnis weiterzuführen. Dem hält das Bundesgericht entgegen, dass ein Mitglied der Direktion nicht nur volle Leistung erbringen, sondern darüber hinaus "ein besonderes Vertrauen in seine Aufrichtigkeit und Ehrlichkeit" rechtfertigen müsse. Der Umstand, dass er seine Anstellung durch unwahre Angaben erschlichen hatte, war daher laut dem einstimmigen Urteil der I. Zivilrechtlichen Abteilung "unabhängig von der Qualität seiner danach erbrachten Arbeitsleistung objektiv geeignet, die für seine weitere Anstellung wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören". Unter diesen Umständen hat das Zürcher Obergericht aus Sicht des obersten Gerichts des Landes zu Recht einen wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung bejaht (Art. 337 Obligationenrecht).

Dass die sofortige Kündigung erst fünf Tage nach dem Eingang des Arbeitszeugnisses ausgesprochen wurde, wird vom Bundesgericht nicht beanstandet. Eine fristlose Entlassung sei zwar "ohne Verzug nach Kenntnis des wichtigen Grundes auszusprechen" (BGE 123 III 86 E. 2a). Im beurteilten Fall habe die Kündigung jedoch von einem Gremium beschlossen werden müssen, und zuvor seien verschiedene Abklärungen erforderlich gewesen.

Urteil 4A_569/2010 vom 14.2.11