

Urteil

Wahrheitspflicht im Bewerbungsverfahren

Im Rahmen der Vertragsverhandlungen beziehungsweise des Vorstellungsgesprächs hat der Arbeitnehmer eine Auskunftspflicht. Er muss alle Fragen, die in einem unmittelbaren Zusammenhang zum Arbeitsplatz und der zu leistenden Arbeit stehen, wahrheitsgetreu beantworten. Er hat von sich aus den Arbeitgeber über Umstände zu informieren, welche ihn zur Erbringung der vertraglichen Arbeitsleistung als ungeeignet erscheinen lassen.

Sachverhalt

A. war seit 1. Apr. 2006 bei X. als Geschäftsführer des Hotels/Restaurants V. angestellt. Am 22. November 2006 wurde er fristlos entlassen, was er als ungerichtet erachtete.

Aus den Erwägungen

X. begründete die fristlose Kündigung damit, dass A. bei der Bewerbung zu Unrecht behauptet habe, er sei Angestellter bei D. gewesen, obschon er in Tat und Wahrheit arbeitslos gewesen sei. Hätte X. davon Kenntnis gehabt, dass diese Angaben wahrheitswidrig gewesen seien, hätte sie ihn nicht angestellt.

Die Vorinstanz stellte fest, es sei X. nicht gelungen zu beweisen, dass A. sie bei der Bewerbung getäuscht habe, nämlich dass er vor dem Antritt seiner Stelle bei X. mehrfach und langjährig arbeitslos und nicht kaufmännischer Mitarbeiter und Berater bei D. gewesen sei. Im Gegenteil sei bewiesen, dass A. jedenfalls im Zeitraum Dezember 2002 bis zur Anstellung durch X. regelmässig und erfolgreich als kaufmännischer Mitarbeiter und als Berater bei der Treuhandfirma D. gearbeitet habe; A. habe im Rahmen seiner Bewerbung nicht behauptet, es habe sich um eine Vollzeitbeschäftigung gehandelt. X. wäre es zumutbar gewesen, eine Auskunft bei der von A. angebotenen Referenz einzuholen.

Zunächst will X. aus dem Umstand, dass A. bei seiner Anstellung verschwiegen hat, in den Jahren 2002 bis 2004 Arbeitslosentaggelder bezogen zu haben und anschliessend ausgesteuert worden zu sein, sowie dass er vor seiner Anstellung längere Zeit nur Teilzeit

gearbeitet hat, eine arglistige Täuschung beziehungsweise falsche Angaben gegenüber X. geltend machen, welche sinngemäss zur einseitigen Unverbindlichkeit des Vertrages gemäss Art. 28 Abs. 1 OR geführt hätten.

Demnach ist zu prüfen, ob sich X. aufgrund des Verschweigens der Teilarbeitslosigkeit durch A. in einem Grundlagenirrtum (Art. 24 Abs. 1 Ziff. 4 OR) befand oder im Sinne von Art. 28 Abs. 1 OR getäuscht wurde. Ein Grundlagenirrtum liegt vor, wenn sich der Anfechtende über einen bestimmten Sachverhalt geirrt hat, der für ihn nach Treu und Glauben im Geschäftsverkehr als eine notwendige Grundlage des Vertrages betrachtet wurde. Das Vorspiegeln falscher Tatsachen wie auch das Verschweigen von Tatsachen kann als täuschendes Verhalten gemäss Art. 28 Abs. 1 OR angesehen werden; der Getäuschte hätte bei Kenntnis der Wahrheit den Vertrag nicht oder nicht mit dem entsprechenden Inhalt abgeschlossen. Das Verschweigen vorhandener Tatsachen ist jedoch nur insoweit verpönt, als eine Aufklärungspflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber besteht. Schon im Rahmen der Vertragsverhandlungen beziehungsweise des Vorstellungsgesprächs unterliegt der Arbeitnehmer einer Informationspflicht gegenüber dem Arbeitgeber. Es trifft ihn einerseits eine Auskunftspflicht, das heisst, er muss alle Fragen, die in einem unmittelbaren Zusammenhang zum Arbeitsplatz und der zu leistenden Arbeit stehen, wahrheitsgetreu beantworten. Des Weiteren ist er verpflichtet, alles zu offenbaren, was ihn zur Übernahme der zu besetzenden Stelle als (absolut) un-

geeignet erscheinen lässt. Kann er die vertragsgemässe Arbeitsleistung aufgrund bestimmter Umstände wie mangelnde Fähigkeiten (fehlende Ausbildung oder Berufspraxis), schwere oder ansteckende Krankheiten etc. nicht oder nur erheblich vermindert erbringen, so muss er dies dem Arbeitgeber mitteilen. Gestützt auf den Grundsatz von Treu und Glauben hat der Arbeitnehmer von sich aus den Arbeitgeber über Umstände zu informieren, welche ihn zur Erbringung der vertraglichen Arbeitsleistung als ungeeignet erscheinen lassen. Die Grenzziehung, ob eine Offenbarungspflicht besteht, hängt stark von der in Frage stehenden Tätigkeit und Position ab. Der Zügelmann muss also seinen Rückenschaden und der Bergführer seine Höhenangst offenbaren, nicht aber die Serviertochter ihre Tabletten sucht. Der Umfang der Auskunfts- und Mitteilungspflicht bezüglich einer früheren Arbeitslosigkeit kann daher nur bejaht werden, wenn deswegen die konkret absehbare Gefahr einer Arbeitsverhinderung oder wesentlich verminderten Arbeitsleistung besteht.

Vorliegend ist unbestritten, dass A. vor seiner Anstellung bei X. Arbeitslosengelder bezogen hat und ausgesteuert wurde und dass er die Arbeitslosigkeit und Aussteuerung weder in seinem Lebenslauf noch anlässlich des Bewerbungsgesprächs erwähnt hatte. Die Vorinstanz hat den Umfang der früheren Arbeitstätigkeit von A. eruiert. Sie





Illustration: Livia Lüthi

kam zum Ergebnis, dass A. von Dezember 2002 bis Ende März 2006 für D. im Stundenlohn arbeitete und dabei ein Arbeitspensum von durchschnittlich gut 40 Prozent leistete. X. hat diese Erwägungen der Vorinstanz nicht substantiiert bestritten.

Eine Auskunftspflicht und Mitteilungspflicht von A. bezüglich seiner Teilarbeitslosigkeit ist zu verneinen, da nicht ersichtlich ist, inwiefern deswegen bei seiner Anstellung eine konkret absehbare Gefahr einer Arbeitsverhinderung oder wesentlich verminderten Arbeitsleistung bestanden haben soll, zumal er stets in doch bedeutendem Umfang in der Branche arbeitstätig war. A. hätte somit X. bei der Bewerbung oder beim Anstellungsgespräch nur dann über die vorangegangene Teilarbeitslosigkeit informieren müssen, wenn ihn dieser Umstand zur Erbringung der vertraglichen Arbeitsleistung als ungeeignet erscheinen lassen hätte. Seine Tätigkeit bei D. kann nicht als reine Aushilfstätigkeit qualifiziert und derart gering betrachtet werden, dass A. verpflichtet gewesen wäre, darauf hinzuweisen, dass es sich um keine Vollzeitbeschäftigung handelte. Daran vermag nichts zu ändern, dass X. A. – angeblich – nicht eingestellt hätte, wenn sie gewusst hätte, dass A. bei D. nur in einem reduzierten Pensum gearbeitet hat. Das von A. bei D. geleistete Pensum und die Art der von ihm dort verrichteten Arbeit lassen A. aber nicht als absolut ungeeignet er-

scheinen für die Geschäftsführung eines Hotels und Restaurants, zumal er zuvor mehrere Gastrobetriebe geführt hatte. Eine vorvertragliche Aufklärungs- und Mitteilungspflicht hinsichtlich der Teilarbeitslosigkeit (inkl. Bezugs von Arbeitslosengeldern und Sozialhilfe) beziehungsweise Arbeitstätigkeit lediglich in einem Teilzeitpensum bestand daher im vorliegenden Fall nicht.

Eine Täuschung bezüglich seiner bisherigen Tätigkeiten und Fähigkeiten ist ebenfalls nicht erstellt: So ergab das Beweisverfahren, dass A. im Jahre 1994 eine Wintersaison lang als Geschäftsführer des Hotels Y. arbeitete, in den Jahren 1998 bis 2002 das Hotel Z. gepachtet und in den Jahren 2001 und 2002 das Hotel W. geführt hatte. Zudem hat X. lediglich geltend gemacht, A. habe nur bescheidene Kenntnisse als Berater von Gastronomiefachleuten gemacht und dies nicht hinreichend substantiiert. Zudem ist nicht erwiesen, dass A. aufgrund seiner bisherigen Tätigkeiten und Erfahrungen ungeeignet war, die vertragliche Arbeitsleistung ordnungsgemäss zu erbringen. Der Umstand, dass A. bei D. – von Ende 2002 bis Ende März 2006 – «bloss» als Mitarbeiter der Kundenbuchhaltungen tätig war, vermag die Eignung von A. als Geschäftsführer eines Gastgewerbebetriebs nicht von vornherein auszuschliessen, zumal er in den vorangegangenen Jahren – wie erwähnt – mehrere Hotelbetriebe geführt und demnach langjährige Erfahrung in der Branche gesammelt hatte. Demgemäss konnte der Beweis nicht erbracht werden, dass A. X. anlässlich seiner Anstellung falsche Tatsachen vorgespiegelt oder Tatsachen verschwiegen hätte, durch welche X. in einen Grundlagenirrtum nach Art. 24 Abs. 1 Ziff. 4 OR versetzt oder gar im Sinne von Art. 28 Abs. 1 OR absichtlich getäuscht worden wäre. Mithin liegt keine einseitige Unverbindlichkeit des Arbeitsvertrages vor.

Weiter ist X. der Auffassung, dass die Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung erfüllt gewesen seien, nämlich einerseits aufgrund der Täuschung durch A. im Rahmen seiner Bewerbung in Bezug auf seine frühere Arbeitslosigkeit, Tätigkeiten und Fähigkeiten, andererseits aufgrund des Verhaltens während der Anstellungsdauer.

Den Arbeitnehmer trifft bereits im Stadium der Vertragsverhandlungen eine vorvertragliche Treuepflicht, weshalb bewusst wahrheitswidrige Angaben bei der Stellensuche einen wichtigen Grund für die fristlose Kündigung darstellen können. Dies kann bei falschen Angaben über Fähigkeiten, Kenntnisse, Examen und Ausbildungsgänge zutreffen, wenn sie einen Bezug zur zugewiesenen Stelle hatten und der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an der Kenntnis der Wahrheit hat.

Der Umstand, dass A. im Stadium der Vertragsverhandlungen gegenüber X. verschwiegen, dass er in den vorangegangenen Jahren bei D. nur Teilzeit gearbeitet und Arbeitslosengelder bezogen hatte, bis er ausgesteuert wurde, stellt keine Verletzung der vorvertraglichen Treuepflicht dar. Bewusst wahrheitswidrige Angaben bei der Stellensuche, welche einen wichtigen Grund für die fristlose Kündigung bilden würden, liegen nicht vor. Insbesondere ist nicht erwiesen, dass A. falsche Angaben über Fähigkeiten, Kenntnisse oder frühere Arbeitstätigkeiten gemacht hätte, welche einen Bezug zur zugewiesenen Stelle gehabt hätten und bezüglich welcher X. ein berechtigtes Interesse an der Kenntnis der Wahrheit gehabt hätte. Es kann nicht gesagt werden, dass A. seine Anstellung durch unwahre Angaben erschlichen hat, zumal A. bis zu seiner Anstellung tatsächlich bei D. gearbeitet hatte – wenn auch nur Teilzeit – und vorher mehrere Gastgewerbebetriebe geführt hatte. Dass A. bezüglich seiner bisherigen Anstellung und Berufserfahrung wahrheitswidrige Angaben gemacht hat, ist nicht erstellt, zumal keine Aufklärungspflicht hinsichtlich seiner Teilarbeitslosigkeit bestanden hatte. X. wäre es daher zumutbar gewesen, das Arbeitsverhältnis mit A. bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen, selbst wenn sie erst nach der Anstellung von der Teilarbeitslosigkeit von A. erfahren hatte.

Entscheid des Obergerichts Zürich, 22. Mai 2013 (LA110011)