

Kategorie: Human Resources

Titel: Fristlose Entlassung nach Lüge im Bewerbungsgespräch?

Name der Autorin: Rechtsanwältin Leena Kriegers-Tejura, LL.M.

Kurzprofil der Autorin: Selbständige Rechtsanwältin und Partnerin bei Zulauf Bürgi Partner, Zürich / Dozentin für Wirtschafts- und Arbeitsrecht bei AKAD Business AG / Fachvorsteherin Arbeitsrecht für eidg. Berufs- und höhere Fachprüfungen in Human Resources

Email der Autorin: leena.kriegers@zblaw.ch

Website der Autorin : www.zblaw.ch

Key Words : Fristlose Kündigung, Bewerbungsgespräch, Lüge im Bewerbungsgespräch, Stellenbewerber



Bewerbung auf eine Bankdirektorenstelle – Lüge im Bewerbungsgespräch

Das Bundesgericht befasste sich 2011 (vgl. Urteil 4A-569/2010 vom 14.2.11) mit der Frage, wann eine fristlose Entlassung gerechtfertigt ist. Der dem Bundesgerichtsentscheid zugrunde liegende Sachverhalt war folgender:

Ein Arbeitnehmer wurde als Direktionsmitglied einer Bank angestellt. In Vorstellungsgesprächen hatte er wahrheitswidrig geäußert, er sei in ungekündigter Stellung und verdiene CHF 180'000 im Jahr. In Tat und Wahrheit war er vom früheren Arbeitgeber, eine andere Bank, schon nach einem halben Jahr wegen ungenügender Leistungen entlassen worden. Sein Jahressalär beim alten Arbeitgeber betrug CHF 100'000. Seit der Kündigung durch den alten Arbeitgeber war der Arbeitnehmer arbeitslos und bezog Arbeitslosengelder.

Dies alles erfuhr der neue Arbeitgeber 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 – trotz guten Leistungen während der Probezeit - ausgesprochen.

Der Arbeitnehmer wollte die fristlose Kündigung nicht akzeptieren. Er machte geltend, die Beurteilung seiner Leistungen in der Probezeit zeige, dass seine unwahren Angaben keinen Zusammenhang mit der Arbeitsleistung hätten und damit die Weiterführung der Anstellung für die Bank nicht unzumutbar sei. Das Obergericht des Kantons Zürich und das Bundesgericht bejahten aber einen wichtigen Grund für die fristlose Entlassung.

Argumente des Bundesgerichtes:

Das Bundesgericht argumentierte, dass ein Bankdirektor, auch wenn dieser inzwischen beste Leistungen erbracht hat, fristlos entlassen werden darf, wenn sich nachträglich herausstellt, dass er beim Anstellungsgespräch gelogen hat.

Massgebend war vorliegend die Position des Angestellten. Das Bundesgericht argumentierte, dass ein Mitglied der Direktion nicht nur volle Leistung erbringen müsse, sondern darüber hinaus „*ein besonderes Vertrauen in seine Aufrichtigkeit und Ehrlichkeit*“, rechtfertigen müsse. Die Tatsache, dass er Arbeitnehmer die Anstellung durch unwahre Angaben erschlichen hatte, war objektiv geeignet, die für seine weitere Anstellung wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören. Dies unabhängig von der Qualität seiner danach erbrachten Arbeitsleistung.

Der Arbeitnehmer hatte durch diese Lüge die vorvertragliche Treuepflicht derart verletzt, dass das gegenseitige Vertrauensverhältnis endgültig zerstört war. Für die Bank sei es deshalb Bank nicht zumutbar gewesen, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist von sechs Monaten fortzusetzen.

Die fristlose Kündigung erfolgte erst fünf Tage nach dem Eingang des Arbeitszeugnisses. Im konkreten Fall waren diverse Abklärungen erforderlich und die Kündigung musste durch ein Gremium beschlossen werden, weshalb das Bundesgericht diese Dauer nicht beanstandete.

Fazit

In der Praxis wird anerkannt, dass ein Arbeitnehmer zur „Notlüge“ greifen kann, wenn unzulässige Fragen an den Stellenbewerber gestellt werden. So ist es beispielsweise nicht erlaubt, eine Stellenbewerberin nach einer geplanten oder bestehenden Schwangerschaft oder nach einer Religionszugehörigkeit zu fragen. In solchen Fällen darf der/die Stellenbewerber(in) zur „Notlüge“ greifen, wenn die Verweigerung der Antwort die Aussichten auf die Stelle gefährden könnten.

Vorliegender Fall zeigt allerdings die Risiken von Lügen des Stellenbewerbers auf, wenn es um vertragsrelevante Tatsachen geht, die im direkten Zusammenhang zur Arbeitsstelle stehen (z.B. fachliche Eignung, Ausbildung etc.). Derartige Lügen können – trotz späteren guten Leistungen – zu einer fristlosen Kündigung führen.

Ein Stellensuchender ist daher gut beraten, soweit als möglich, ehrlich zu antworten. Die Arbeitgeber hingegen sind gut beraten, sich alle notwendigen Informationen vor einer Anstellung einzuholen, um später kostspielige Prozesse zu vermeiden.