

Le devoir de l'employeur de **fournir des références** au travailleur n'est pas prévu expressément dans la loi, contrairement à celui de remettre un certificat de travail. Il découle de la protection de la personnalité du travailleur, dans la perspective de favoriser l'avenir économique de ce dernier. L'employeur doit donc par principe offrir de telles références à la demande du travailleur, dès lors que cela est possible sans difficulté particulière.

Les références sont un **traitement de données** soumis au régime de l'art. 328b CO et de la LPD. Le travailleur doit donc avoir donné son accord ou un motif justificatif au sens de l'art. 31 LPD doit prévaloir. La fourniture de références vise à préciser l'impression produite par le certificat de travail, en complétant et en précisant ce dernier, sans le remettre en cause.

Si l'employeur, dans le cadre des références qu'il donne, va au-delà d'un simple complément au certificat de travail, il **trompe la confiance** que le travailleur et les tiers pouvaient porter dans la justesse et la complétude du certificat de travail. Il doit réparer le dommage alors subi par le travailleur si le futur employeur potentiel renonce à embaucher le travailleur. De même, le refus arbitraire de donner des références à un potentiel employeur engage la responsabilité de l'ex-employeur. Ce régime est impératif et protégé par l'art. 341 CO (c. 3.1).

Le **délai** dans lequel un certificat ou une attestation de travail doivent être fournis n'est pas indiqué par la loi, sauf à se référer à l'art. 75 CO (« immédiatement »), tout en interprétant ce concept de manière conforme à la bonne foi, c'est-à-dire en tenant compte de la complexité des informations à fournir, de la taille de l'entreprise et de la durée de la relation d'emploi (c. 4.4).

Le **délai de dix jours**, utilisé en l'espèce par une grande entreprise internationale, confrontée à une situation délicate et à des difficultés de communication avec l'employé, pour décider de refuser l'octroi de référence n'est pas critiquable.

Note AW : *Il est regrettable que le Tribunal fédéral n'ait pas saisi l'occasion de cet arrêt pour donner davantage de cadre concret pour déterminer avec précision le délai dans lequel l'employeur doit fournir le certificat de travail à l'employé.*

Besetzung

Bundesrichter Hurni, Präsident,
Bundesrichterin Kiss,
Bundesrichter Denys,
Gerichtsschreiber Kistler.

Verfahrensbeteiligte

A.,
vertreten durch
Rechtsanwalt Marc Schmid,
und Rechtsanwalt Martin Kern,
Beschwerdeführer,

gegen

Bank B. AG,
vertreten durch Dr. Balz Gross und Marc Bircher,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand

Arbeitsrechtliche Forderung,

Beschwerde gegen den Beschluss und das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 12. Juli 2024 (LA230015-O/U).

Sachverhalt:

A.

A.a. Am 25. Februar 2011 schloss A. (Kläger, Beschwerdeführer) mit der Bank B. AG (Beklagte, Beschwerdegegnerin) einen Arbeitsvertrag ab, aufgrund dessen er für die Beklagte in U. als Devisenhändler tätig war. In 2013 wurden in der Schweiz, im Vereinigten Königreich und in den USA aufsichtsrechtliche Verfahren gegen die Beklagte eingeleitet. Die FINMA schloss ihr Verfahren am 11. November 2014 ab und stellte fest, dass die Beklagte durch das Verhalten ihrer Mitarbeiter und die Verletzung von Organisationsvorschriften gegen die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Gewähr für eine einwandfreie Geschäftstätigkeit in schwerwiegender Weise verstossen habe. Die FINMA zog bei der Beklagten einen Betrag von Fr. 134 Millionen ein, ordnete weitere Massnahmen an und eröffnete gegen elf involvierte Personen separate Enforcement-Verfahren. Im November 2014 konnte die Beklagte auch die Verfahren vor der britischen Finanzmarktaufsichtsbehörde (FCA) und der US Commodity Futures Trading Commission (CFTC) abschliessen.

A.b. Am 2. Dezember 2014 teilte die Beklagte dem Kläger die ordentliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses per 30. Juni 2015 mit und überreichte ihm ein Kündigungsschreiben. Am 3. Dezember 2014 kündigte der Kläger seinerseits das Arbeitsverhältnis und retournierte der Beklagten das Kündigungsschreiben vom 2. Dezember 2014. Mit Schreiben vom 11. Dezember 2014 bestätigte die Beklagte den Erhalt von dessen Kündigungsschreiben.

A.c. Nach der Kündigung zog der Kläger nach V. und schloss am 1. Juni 2015 mit der Bank C. einen neuen Arbeitsvertrag für eine Stelle als Executive Trader per 1. August 2015 ab, wobei er seine Tätigkeit am 3. August 2015 aufnehmen sollte. Der Arbeitsvertrag stand unter dem Vorbehalt der Erteilung einer Referenz durch die Beklagte. Die Beklagte erteilte die vom Kläger angefragte Referenz jedoch nicht und der Kläger trat seine Stelle bei der Bank C. nicht an. Am 12. September 2016 konnte der Kläger schliesslich eine Stelle bei der Bank D. in W. antreten. Der Kläger macht den entgangenen Verdienst bei der Bank C. bis zu seinem Stellenantritt bei der Bank D. als Schaden geltend.

B.

B.a. Der Kläger erhob beim Arbeitsgericht Zürich Klage und beantragte im Wesentlichen, die Beklagte sei zu verpflichten, ihm Fr. 960'660.80 nebst Zins von 5 % zu bezahlen. Eventualiter sei die Beklagte zu verpflichten, ihm GBP 683'403.85 nebst Zins von 8 % zu bezahlen.

Mit Urteil vom 30. Mai 2023 hiess das Arbeitsgericht die Teilklage teilweise gut und verpflichtete die Beklagte, dem Kläger GBP 674'065.36 nebst Zins zu 5 % seit dem 12. Juli 2016 zu bezahlen.

B.b. Mit Urteil vom 12. Juli 2024 hiess das Obergericht des Kantons Zürich die dagegen erhobene Berufung der Beklagten gut und wies die Klage sowie die Anschlussberufung des Klägers ab.

C.

Mit Beschwerde in Zivilsachen stellt der Beschwerdeführer vor Bundesgericht folgende Anträge:

" 1. Das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich vom 12. Juli 2024 (LA230015-O/U) sei aufzuheben;

2. Es sei die Beschwerdegegnerin unter Vorbehalt des Nachklagerechts zu verpflichten, dem Beschwerdeführer GBP 674'065.36 zzgl. Zins seit dem 2. Juli 2016 zu bezahlen;
3. Eventualiter zu Rechtsbegehren 2: Die Sache sei zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen;
4. Es seien die Gerichtskosten für das erstinstanzliche Verfahren in der Höhe von Fr. 20'075 der Beschwerdegegnerin aufzuerlegen;
5. Der vom Beschwerdeführer geleistete Kostenvorschuss für das erstinstanzliche Verfahren sei dem Beschwerdeführer zurückzuerstatten;
6. Die Beschwerdegegnerin sei zu verpflichten, dem Beschwerdeführer für das erstinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung von Fr. 30'810 zu bezahlen;
7. Der vom Beschwerdeführer zur Sicherstellung der Parteientschädigung bei der Obergerichtskasse hinterlegte Betrag von Fr. 30'809.80 sei dem Beschwerdeführer zurückzuerstatten. Die Obergerichtskasse sei anzuweisen, dem Beschwerdeführer den Betrag von Fr. 30'809.80 zu überweisen;
8. Es seien die Gerichtskosten für das zweitinstanzliche Verfahren der Beschwerdegegnerin aufzuerlegen und mit dem von ihr geleisteten Gerichtskostenvorschuss zu verrechnen.

9. Es sei die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung von Fr. 18'000.-- für das zweitinstanzliche Verfahren zu bezahlen.

10. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge (zzgl. 8.1 % MWST) zulasten der Beschwerdegegnerin. " Die Vorinstanz hat auf eine Vernehmlassung verzichtet.

Mit Präsidialverfügung vom 30. Oktober 2024 wurde das Sicherstellungsgesuch der Beschwerdegegnerin im Sinne von Art. 62 Abs. 2 BGG gutgeheissen und der Beschwerdeführer aufgefordert, den Betrag von Fr. 10'500.-- als Sicherstellung für eine allfällige Parteientschädigung der Beschwerdegegnerin zu leisten. Der Beschwerdeführer leistete in der Folge fristgemäss die Sicherstellung.

Die Beschwerdegegnerin beantragte in ihrer Beschwerdeantwort die vollständige Abweisung der Beschwerde.

Erwägungen:

1.

1.1. Das Bundesgericht prüft von Amtes wegen und mit freier Kognition, ob ein Rechtsmittel zulässig ist (Art. 29 Abs. 1 BGG; [BGE 149 III 277](#) E. 3.1; [148 IV 155](#) E. 1.1; [143 III 140](#) E. 1).

1.2. Die Beschwerde richtet sich gegen einen Endentscheid (Art. 90 BGG) einer letzten kantonalen Instanz, die als oberes Gericht das Rechtsmittel der Beschwerdegegnerin gutgeheissen hat (Art. 75 Abs. 1 BGG). Der Beschwerdeführer ist im vorinstanzlichen Verfahren mit seinen Anträgen unterlegen (Art. 76 Abs. 1 BGG). Er hat die Beschwerdefrist von Art. 100 Abs. 1 BGG eingehalten und der für arbeitsrechtliche Fälle massgebliche Streitwert von Fr. 15'000.-- ist erreicht (Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG). Auf die Beschwerde ist unter Vorbehalt einer hinreichenden Begründung (Art. 42 Abs. 2 und Art. 106 Abs. 2 BGG) einzutreten.

2.

2.1. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Es ist somit weder an die in der Beschwerde geltend gemachten Argumente noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden. Es kann eine Beschwerde aus einem anderen als dem angerufenen Grund gutgeheissen oder eine Beschwerde mit einer von der Argumentation der Vorinstanz abweichenden Begründung abweisen. Mit Blick auf die Begründungspflicht der beschwerdeführenden Partei (Art. 42

Abs. 1 und 2 BGG) behandelt es aber grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind. Es ist jedenfalls nicht gehalten, wie eine erstinstanzliche Behörde alle sich stellenden rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn diese vor Bundesgericht nicht mehr vorgetragen werden ([BGE 140 III 115](#) E. 2; [137 III 580](#) E. 1.3; [135 III 397](#) E. 1.4). Eine qualifizierte Rügepflicht gilt hinsichtlich der Verletzung von Grundrechten und von kantonalem und interkantonalem Recht. Das Bundesgericht prüft eine solche Rüge nur insofern, als sie in der Beschwerde präzise vorgebracht und begründet worden ist (Art. 106 Abs. 2 BGG). Stützt sich der angefochtene Entscheid auf mehrere selbständige Begründungen, so muss sich die Beschwerde zudem mit jeder einzelnen auseinandersetzen, sonst wird darauf nicht eingetreten ([BGE 142 III 364](#) E. 2.4 mit Hinweisen; vgl. auch [BGE 143 IV 40](#) E. 3.4).

Unerlässlich ist im Hinblick auf Art. 42 Abs. 2 und Art. 106 Abs. 2 BGG, dass die Beschwerde auf die Begründung des angefochtenen Entscheids eingeht und im Einzelnen aufzeigt, worin eine Rechtsverletzung liegt. Die beschwerdeführende Partei soll in der Beschwerdeschrift nicht bloss die Rechtsstandpunkte, die sie im vorinstanzlichen Verfahren eingenommen hat, erneut bekräftigen, sondern mit ihrer Kritik an den als rechtsfehlerhaft erachteten Erwägungen der Vorinstanz ansetzen ([BGE 134 III 86](#) E. 2; 115 E. 1). Die Begründung hat ferner in der Beschwerdeschrift selbst zu erfolgen und der blosser Verweis auf Ausführungen in anderen Rechtsschriften oder auf die Akten reicht nicht aus ([BGE 143 II 283](#) E. 1.2.3; [140 III 115](#) E. 2).

2.2. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 106 Abs. 1 BGG). Dazu gehören sowohl die Feststellungen über den streitgegenständlichen Lebenssachverhalt als auch jene über den Ablauf des vor- und erstinstanzlichen Verfahrens, also die Feststellungen über den Prozesssachverhalt ([BGE 140 III 16](#) E. 1.3.1 mit Hinweisen). Es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG). "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" ([BGE 140 III 115](#) E. 2; [135 III 397](#) E. 1.5). Überdies muss die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein können (Art. 97 Abs. 1 BGG).

Für eine Kritik am festgestellten Sachverhalt gilt das strenge Rügeprinzip von Art. 106 Abs. 2 BGG ([BGE 140 III 264](#) E. 2.3 mit Hinweisen). Die Partei, welche die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz anfechten will, muss klar und substantiiert aufzeigen, inwiefern diese Voraussetzungen erfüllt sein sollen ([BGE 140 III 16](#) E. 1.3.1 mit Hinweisen). Wenn sie den Sachverhalt ergänzen will, hat sie zudem mit präzisen Aktenhinweisen darzulegen, dass sie entsprechende rechtsrelevante Tatsachen und taugliche Beweismittel bereits bei den Vorinstanzen prozesskonform eingebracht hat ([BGE 140 III 86](#) E. 2). Genügt die Kritik diesen Anforderungen nicht, können Vorbringen mit Bezug auf einen Sachverhalt, der vom angefochtenen Entscheid abweicht, nicht berücksichtigt werden ([BGE 140 III 16](#) E. 1.3.1).

2.3. Soweit der Beschwerdeführer die vorinstanzliche Beweiswürdigung rügt, ist darauf hinzuweisen, dass das Bundesgericht in diese nur eingreift, wenn sie willkürlich ist. Willkür liegt nach der Rechtsprechung nicht schon dann vor, wenn eine andere Lösung ebenfalls in Betracht zu ziehen oder gar vorzuziehen wäre, sondern bloss, wenn der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft ([BGE 141 III 564](#) E. 4.1; [140 III 16](#) E. 2.1; je mit Hinweisen). Die Beweiswürdigung ist mithin nicht schon dann willkürlich, wenn sie nicht mit der Darstellung des Beschwerdeführers übereinstimmt, sondern bloss, wenn sie offensichtlich unhaltbar ist ([BGE 141 III 564](#) E. 4.1; [135 II 356](#) E. 4.2.1). Dies ist dann der Fall, wenn das Gericht Sinn und Tragweite eines Beweismittels offensichtlich verkannt hat, wenn es ohne sachlichen Grund ein wichtiges oder entscheidungswesentliches Beweismittel unberücksichtigt gelassen oder wenn es auf der Grundlage der festgestellten Tatsachen unhaltbare Schlussfolgerungen gezogen hat ([BGE 140 III 264](#) E. 2.3; [137 III 226](#) E. 4.2; [136 III 552](#) E. 4.2). Das Bundesgericht hebt einen

Entscheid zudem nur auf, wenn er nicht bloss in der Begründung, sondern auch im Ergebnis willkürlich ist ([BGE 141 III 564](#) E. 4.1; [140 III 16](#) E. 2.1). Inwiefern die Beweiswürdigung willkürlich sein soll, ist in der Beschwerde klar und detailliert aufzuzeigen. Namentlich genügt es nicht, einzelne Beweise aufzuführen, die anders als im angefochtenen Entscheid gewichtet werden sollen, und dem Bundesgericht in appellatorischer Kritik die eigene Auffassung zu unterbreiten, als ob diesem freie Sachverhaltsprüfung zukäme (vgl. [BGE 140 III 264](#) E. 2.3; [116 Ia 85](#) E. 2b).

3.

Der Beschwerdeführer rügt, die Vorinstanz habe Bundesrecht verletzt und den Sachverhalt offensichtlich unrichtig festgestellt, indem sie annehme, in der fehlenden Auskunftserteilung liege keine Pflichtverletzung vor.

3.1. Der Arbeitnehmer kann jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Art. 330a Abs. 1 OR). Die Pflicht der Arbeitgeberin zur Erteilung von Referenzauskünften ist im Gegensatz zum Arbeitszeugnis nicht ausdrücklich im Gesetz geregelt, ergibt sich aber aus der nachwirkenden Fürsorgepflicht und der ihr innewohnenden Pflicht der Arbeitgeberin, das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmers zu erleichtern (SOKOLL, Referenzen im Arbeitsrecht, 2016, S. 12; STAEHELIN, in: Zürcher Kommentar, Der Arbeitsvertrag, 4. Aufl. 2006, N. 26; REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15. Aufl. 2002, Rz. 265; WYSS, Arbeitszeugnis, in: von Kaenel/Rudolph [Hrsg.], Fachhandbuch Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2024, Rz. 9.107). Demnach ist die Arbeitgeberin grundsätzlich verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitnehmers Auskunft zu erteilen, sofern dies für sie ohne besondere Schwierigkeiten möglich ist und der Arbeitnehmer daran ein erkennbares Interesse hat (SOKOLL, a.a.O., S. 12; REHBINDER / STÖCKLI, in: Berner Kommentar, 2010, N. 27 zu Art. 330a; STAEHELIN, a.a.O., N. 26 zu Art. 330a OR; PORTMANN / RUDOLPH, in: Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 7. Aufl. 2020, N. 43 zu Art. 328b OR; MÜLLER / THALMANN, Streitpunkt Arbeitszeugnis, 2. Aufl. 2016, S. 22). Die Auskunftserteilung ist eine Datenbearbeitung und unterliegt den Einschränkungen von Art. 328b OR und des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992 über den Datenschutz (DSG; SR 235.1) (REHBINDER / STÖCKLI, a.a.O., N. 27 zu Art. 330a OR; STREIFF / VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, N. 8 zu Art. 330a OR). Die Einwilligung des Arbeitnehmers ist Voraussetzung dafür, dass Referenzen rechtmässig eingeholt und erteilt werden können (WYSS, a.a.O., Rz. 9.108; STREIFF / VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 8 zu Art. 330a OR; MÜLLER / THALMANN, a.a.O., S. 23; STAEHELIN, a.a.O., N. 28 zu Art. 330a OR; CARRUZZO, Le contrat individuel de travail - Commentaire des articles 319 à 341 du Code des obligations, 2009, N. 13 zu Art. 330a OR; REHBINDER / STÖCKLI, a.a.O., N. 27 zu Art. 330a OR; REHBINDER, a.a.O., Rz. 265; BRÜHWILLER, Einzelarbeitsvertrag - Kommentar zu den Art. 319-343 OR, 3. Aufl. 2014, N. 10a zu Art. 330a OR). Davon darf grundsätzlich nur abgewichen werden, wenn ein besonderer Rechtfertigungsgrund im Sinne von Art. 31 DSG vorliegt, was nicht leichthin anzunehmen ist (WYSS, a.a.O., Rz. 9.108). Mit der Referenzauskunft soll der vom Arbeitszeugnis vermittelte Eindruck vertieft werden (SOKOLL, a.a.O., S. 13; STAEHELIN, a.a.O., N. 26 zu Art. 330a OR; STREIFF / VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 8 zu Art. 330a OR). Dabei darf die Referenzauskunft ein Zeugnis konkretisieren oder ergänzen, soweit sie die Zeugnisgrundsätze sowie den von Art. 328b OR und dem DSG abgesteckten Rahmen beachtet (STREIFF / VON KAENEL/ RUDOLPH, a.a.O., N. 8 zu Art. 330a OR; SOKOLL, a.a.O., S. 40). Sie darf aber das Zeugnis nicht in Frage stellen (SOKOLL, a.a.O., S. 40; STREIFF / VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 8 zu Art. 330a OR). Macht der Arbeitgeber im Rahmen der Referenz Äusserungen, die über das eigentliche Ergänzen hinaus gehen, enttäuscht er die Erwartung des Arbeitnehmers und von Dritten in die Richtigkeit und Vollständigkeit des Arbeitszeugnisses (RIESELMANN - SAXER, Datenschutz im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, 2002, S. 135; SOKOLL, a.a.O., S. 41). Der ehemalige Arbeitgeber hat seinem ehemaligen Angestellten Schadenersatz zu leisten, wenn er über diesen falsche Angaben macht und damit einen Arbeitgeber davon abhält, die betreffende Person anzustellen. Ebenso stellt die willkürliche Weigerung des ehemaligen Arbeitgebers, einem interessierten Arbeitgeber Auskünfte über einen ehemaligen Arbeitnehmer zu

erteilen, eine Verletzung der vertraglichen Sorgfaltspflicht dar, die einen Anspruch auf Schadenersatz auslösen kann ([BGE 135 III 405](#) E. 3.2).

Der Anspruch auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses bzw. auf Erteilung einer Referenz ist relativ zwingend (Art. 362 Abs. 1 OR; SOKOLL, a.a.O., S. 62). Ein Verzicht des Arbeitnehmers während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und 30 Tage darüber hinaus ist damit gemäss Art. 341 Abs. 1 OR unwirksam, danach aber möglich (STREIFF / VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 11 zu Art. 330a OR; REHBINDER / STÖCKLI, a.a.O., N. 16 zu Art. 330a OR; WYSS, a.a.O., N. 9.101).

3.2. Die Vorinstanz hielt fest, die Referenzauskunft habe Auskünfte enthalten müssen, die nicht Teil des Arbeitszeugnisses gewesen seien. Das Arbeitszeugnis beinhalte eine Beurteilung der Leistungen des Beschwerdeführers in fachlicher Hinsicht sowie seines Verhaltens in persönlicher Hinsicht. Die Beschwerdegegnerin habe sich im Zeugnis jedoch weder dazu geäussert, ob gegen den Beschwerdeführer irgendwelche Beschwerden wegen seiner Geschäftstätigkeit vorliegen, noch ob er als Person eingestuft werden könne, die alle Anforderungen von ausländischen Regulatorsbehörden betreffend Eignung, Redlichkeit und Kompetenz erfülle.

Die verlangte Referenzauskunft sprengte somit den Kontext des Arbeitszeugnisses und fordere von der Beschwerdegegnerin eine faktische Garantie dafür, dass der Beschwerdeführer keine Altlasten aus seiner Tätigkeit im Finanzbereich bei ihr aufweise und sämtliche Erfordernisse zwecks Erlangung des Status als " FCA Approved Person " erfülle. Die Beschwerdegegnerin habe sich zu diesen Themen im Arbeitszeugnis nicht äussern müssen, weshalb der Beschwerdeführer keinen Anspruch darauf habe.

Der Beschwerdeführer habe in einer E-Mail vom 13. August 2015 an E. um die erwähnten Auskünfte gebeten und angeführt, dass E. den Wortlaut so ändern könne, dass er sich bei der entsprechenden Auskunftserteilung wohl fühle. Es sei unklar und auch unerheblich, wie dies genau zu verstehen sei. Jedenfalls habe die Beschwerdegegnerin Auskünfte erteilen sollen, die in keiner Weise durch das Arbeitszeugnis gedeckt seien. Sodann habe der Beschwerdeführer mit E-Mail vom 14. August 2015 E. ohne weitere Begründung mitgeteilt, dass das, was er am Vortag von ihm verlangt habe, nicht mehr benötigt werde. Aus welchen Motiven der Beschwerdeführer auf die Referenzauskunft definitiv verzichtet habe, könne dahingestellt bleiben. Die Beschwerdegegnerin habe jedenfalls davon ausgehen können, dass der Beschwerdeführer ab diesem Zeitpunkt nicht mehr an dieser Referenzauskunft festgehalten habe. Insgesamt fehle es an einer Vertragsverletzung.

3.3. Der Beschwerdeführer rügt im Wesentlichen, die Vorinstanz habe den Sachverhalt offensichtlich unrichtig festgestellt, indem sie annehme, dass die von ihm verlangte Referenz nicht vom Arbeitszeugnis erfasst sei. Seine regulatorische, fachliche und persönliche Befähigung sowie seine Eignung, Redlichkeit und Kompetenz und der Umstand fehlender hängiger Beschwerden seien thematisch vom Arbeitszeugnis abgedeckt gewesen. Die verlangte Referenz hätte genau diese Themen betroffen und sei demnach vom Arbeitszeugnis erfasst.

Sodann habe die Vorinstanz Bundesrecht verletzt, indem sie annehme, der Arbeitgeber sei nicht verpflichtet, Auskünfte über Themen zu geben, die nicht vom Arbeitszeugnis erfasst seien. Eine Arbeitgeberin müsse über den vom Arbeitszeugnis abgesteckten Rahmen hinaus Auskünfte erteilen, wenn ein Arbeitnehmer die Arbeitgeberin dazu ermächtigt habe. Die Auskunftspflicht umfasse im Allgemeinen sämtliche Auskünfte, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin stehen.

Die Vorinstanz stelle sodann offensichtlich unrichtig fest, dass er mit seiner E-Mail an E. vom 14. August 2015 endgültig auf die Referenzerteilung verzichtet habe. Die fragliche E-Mail habe sich sowohl vom Wortlaut als auch vom Inhalt her auf seine E-Mail an E. vom Vortag bezogen, worin er diesem einen Wortlaut für die zu erteilende Referenz vorgeschlagen habe. Nichts in der E-Mail lasse darauf schliessen, dass er gegenüber der Beschwerdegegnerin generell, endgültig und unwiderruflich auf jede Referenz verzichtet habe. Vielmehr sei er parallel zum E-Mail-Austausch mit E. auch noch mit F. in Kontakt gewesen. Mit ihr habe er ebenfalls einen Weg gesucht, eine Referenz zu erhalten. Deshalb habe er E. nicht weiter beanspruchen wollen und habe ihn deshalb wissen lassen, sich nicht mehr mit der Angelegenheit befassen zu müssen.

3.4.

3.4.1. Die Vorinstanz ist davon ausgegangen, dass der Beschwerdeführer mit seiner E-Mail vom 14. August 2015 an E. definitiv auf eine Referenzauskunft der Beschwerdegegnerin verzichtet hat. Die Beschwerdegegnerin habe davon ausgehen dürfen, dass der Beschwerdeführer ab diesem Zeitpunkt nicht mehr an der Referenzauskunft festgehalten habe.

Soweit der Beschwerdeführer den von der Vorinstanz festgestellten Sachverhalt mit seinen Vorbringen nicht ohnehin in unzulässiger Weise ergänzt, vermag er dieses Beweisergebnis nicht als willkürlich auszuweisen. Er zeigt nicht hinreichend auf, inwiefern der Entscheid aufgrund dieses Beweisergebnisses nicht nur in der Begründung, sondern auch im Ergebnis offensichtlich unhaltbar sein soll. Seine Ausführungen sind bereits deshalb nicht weiter beachtlich. Selbst unter der Annahme, dass sich die fragliche E-Mail vom 14. August 2015 - wie der Beschwerdeführer behauptet - auf seine E-Mail an E. vom 13. August 2015 bezogen haben sollte, wäre es jedenfalls nicht offensichtlich unhaltbar, in dieser E-Mail einen endgültigen Verzicht auf eine Referenzauskunft zu erkennen. Denn laut den verbindlichen Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz hat F. dem Beschwerdeführer bereits am 13. August 2015 mitgeteilt, dass die Beschwerdegegnerin aufgrund ihrer internen HR-Richtlinien keine Referenz erteilen werde und ihn an E. verwiesen. Auf dieser Grundlage hat der Beschwerdeführer in seiner E-Mail vom 13. August 2015 an E. einen möglichen Wortlaut für die Referenzerteilung vorgeschlagen. Vor dem Hintergrund der ihm tags zuvor mitgeteilten Referenzverweigerung kann der Verzicht des Beschwerdeführers in seiner E-Mail vom 14. August 2015 auf diese erneute Referenzanfrage durchaus als allgemeiner Verzicht auf eine Referenzerteilung bzw. als Einverständnis mit der Verweigerung einer Referenzauskunftserteilung verstanden werden. Es ist jedenfalls nicht offensichtlich unhaltbar, von einem generellen Verzicht auf die Auskunftserteilung auszugehen. Insgesamt bleibt es beim Beweisergebnis der Vorinstanz, dass der Beschwerdeführer mit seiner E-Mail vom 14. August 2015 an E. auf die Auskunftserteilung endgültig verzichtet hat.

3.4.2. Der Verzicht erfolgte mehr als einen Monat nach Ende des Arbeitsverhältnisses bei der Beschwerdegegnerin, weshalb der Verzicht rechtswirksam ist (vgl. E. 3.1 hiavor). Die Beschwerdegegnerin hat spätestens nach dem Verzicht vom 14. August 2015 keine Referenz mehr erteilen müssen. Zum einen konnte - wie die Vorinstanz zu Recht erwog - die Beschwerdegegnerin ab diesem Zeitpunkt davon ausgehen, dass der Beschwerdeführer nicht mehr an der gewünschten Referenzauskunft festhielt. Zum anderen fehlte es der Beschwerdegegnerin an der gemäss Art. 328b OR vorausgesetzten Einwilligung (vgl. E. 3.1 hiavor). Der Umstand, dass allenfalls der Beschwerdeführer - wie er behauptet - weiterhin mit anderen Mitarbeitern (konkret: F.) für die Referenzerteilung in Kontakt gewesen wäre, spielt dabei keine Rolle. So bestand mit dem Verzicht auf die Referenzauskunft insoweit eine widersprüchliche Situation, als jedenfalls unklar war, inwiefern eine Datenbearbeitung durch die Beschwerdegegnerin noch von der Einwilligung des Beschwerdeführers erfasst sei. Es bestand mithin mit diesem Verzicht das Risiko, für die Beschwerdegegnerin aufgrund einer nicht durch den Beschwerdeführer bewilligten Referenz gegen Art. 328b OR zu verstossen, womit eine Referenzerteilung unzumutbar wurde. Ohnehin ergibt sich nicht aus den Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz und wird auch seitens des Beschwerdeführers nicht hinreichend dargelegt, dass er im Anschluss an seine Verzichts-Email an E. vom 14. August 2015 bis zum Stellenrückzug am 20. August 2015 weiterhin bei der Beschwerdegegnerin um eine Referenz ersucht hätte.

3.4.3. Aus den verbindlichen Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz ergibt sich jedoch auch, dass F. bereits am 13. August 2015 - und damit vor dem fraglichen Referenzverzicht - dem Beschwerdeführer telefonisch mitteilte, dass sie G. der Bank C. am 10. August 2015 per E-Mail über die Auskunftsverweigerung informiert habe. Zudem hat F. dem Beschwerdeführer ebenfalls per Telefon mitgeteilt, dass die Beschwerdegegnerin aus Gründen des Datenschutzes der Bank C. keine Kopie des Arbeitszeugnisses direkt zustellen könnte. Fraglich ist daher, ob in diesen Erklärungen von

F. - wie der Beschwerdeführer beanstandet - allenfalls eine Pflichtverletzung der Beschwerdegegnerin erkannt werden kann. Dies kann aber aus den folgenden Gründen offenbleiben:

Die Vorinstanz hat - wie der Beschwerdeführer zu Recht geltend macht - nicht geprüft, ob die Ablehnung der Referenzerteilung geradezu eine notwendige Bedingung (*conditio sine qua non*) darstellt, die nicht hinweggedacht werden kann, ohne dass auch der eingetretene Erfolg entfielen ([BGE 133 III 462](#) E. 4.4.2; [132 III 715](#) E. 2.2.; Urteil 4A_115/2014 vom 20. November 2014 E. 5.2). Mit anderen Worten hat die Vorinstanz nicht geprüft, ob die am 13. August 2015 mündlich erfolgte Referenzverweigerung durch F. für den Nichtantritt der Stelle bei der Bank C. durch den Beschwerdeführer und den damit einhergehenden Schaden natürlich kausal war. Insoweit erweist sich die vorinstanzliche Sachverhaltsfeststellung als offensichtlich unvollständig (Art. 105 Abs. 2 BGG).

Aus den verbindlichen Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz ergibt sich, dass obwohl F. dem Beschwerdeführer telefonisch mitteilte, dass sie die Bank C. am 10. August 2015 per E-Mail über die Auskunftsverweigerung informiert habe, es eine solche Nachricht an die Bank C. nie gegeben habe. Darüber hinaus hat F. den Beschwerdeführer für die Referenzauskunft an E. weiterverwiesen, womit die Auskunftsverweigerung jedenfalls nicht als endgültig angesehen werden kann. Der Beschwerdeführer hat sodann mit der E-Mail vom 13. August 2015 bei E. wiederum um die Referenz - dieses Mal mit vorformuliertem Inhalt - gebeten. Daraufhin hat er am 14. August 2015 auf die Referenzerteilung verzichtet, nachdem ihm die Bank C. mitteilte, dass sie sich mit einer direkten Zustellung des Zeugnisses und der Bestätigung der Rollen der Unterzeichnenden begnügen würde. Dies spricht dagegen, dass die zuvor mitgeteilte mündliche Ablehnung der Referenzerteilung durch F. eine *conditio sine qua non* für den Nichtantritt der Stelle bei der Bank C. darstellte. Auch sonst ergibt sich aus dem festgestellten Sachverhalt nicht, dass die Bank C. über diese Auskunftsverweigerung informiert wurde und das Stellenangebot deshalb zurückgezogen hätte. Vielmehr macht der Beschwerdeführer vor Bundesgericht geltend, dass eine früher mitgeteilte Auskunftsverweigerung nicht zum Rückzug des Stellenangebots geführt hätte. Das Stellenangebot wurde auch erst am 20. August 2015, und damit 7 Tage nach der Kundgabe der Referenzverweigerung, zurückgezogen. Angesichts dieser Behauptungen und Umstände kann die durch F. mündlich erklärte Verweigerung der Referenzauskunft an den Beschwerdeführer nicht als *conditio sine qua non* für den Nichtantritt der Stelle bei der Bank C. angesehen werden.

Gleiches gilt für die per Telefon erklärte Verweigerung der direkten Zeugniszustellung durch F.. Zwar teilte F. dem Beschwerdeführer mit, dass die Beschwerdegegnerin aus Gründen des Datenschutzes keine Kopie des Arbeitszeugnisses an die Bank C. zustellen könne. Sie hat sich aber bereit erklärt, die Rollen der Unterzeichnenden zu bestätigen, wobei der Beschwerdeführer um umgehende Erledigung gebeten hat und sich damit einverstanden erklärte. Es lässt sich dem festgestellten Sachverhalt nicht entnehmen, dass die Bank C. über die Ablehnung der Zustellung einer Zeugniskopie informiert wurde und deshalb der Beschwerdeführer seine Stelle nicht angetreten hat. Vielmehr ergibt sich aus dem Sachverhalt, dass der Beschwerdeführer im Nachgang an diese Verweigerung F. erneut mitgeteilt hat, dass "die Sache" mit der Direktzustellung der Zeugniskopie an die Bank C. und die Bestätigung der Rollen der Unterzeichner zu Ende gebracht werden könne. Daraufhin hat der Beschwerdeführer jedoch mit E-Mail vom 14. August 2015 an E. ohne nähere Begründung auf die Referenzerteilung endgültig verzichtet. Demnach kann auch die ursprünglich mündlich erklärte Verweigerung der direkten Zustellung einer Zeugniskopie durch F. nicht als *conditio sine qua non* für den Nichtantritt der Stelle angesehen werden. Vielmehr macht der Beschwerdeführer selbst vor Bundesgericht geltend, dass er die Stelle auch hätte antreten können, wenn die Beschwerdegegnerin zeitgerecht die Referenzauskunft mit einer sachlichen Begründung verweigert und wenigstens die Echtheit des Zeugnisses bestätigt hätte, was ohne Weiteres mit einer Bestätigung der Unterzeichner des Zeugnisses durch die Beschwerdegegnerin möglich gewesen wäre.

Spätestens mit dem am 14. August 2015 erfolgten Verzicht des Beschwerdeführers auf eine Referenzerteilung war sodann die Beschwerdegegnerin nicht mehr zur Referenzerteilung verpflichtet. Da zugleich die zuvor erklärten Verweigerungen durch F. nicht natürlich kausal für den Nichtantritt der Stelle und damit den eingetretenen Schaden sind, kann offenbleiben, ob die Beschwerdegegnerin die

Referenz verweigern konnte. Vielmehr bleibt ausschliesslich zu prüfen, ob im allenfalls langen Zuwarten der Beschwerdegegnerin zur Referenzerteilung eine Pflichtverletzung erkannt werden kann (vgl. hierzu E. 4 nachfolgend). Auf die entsprechenden Rügen des Beschwerdeführers zur angeblichen Pflicht der Beschwerdegegnerin, eine Referenz zu erteilen, muss bei dieser Ausgangslage nicht weiter eingegangen werden.

4.

Der Beschwerdeführer rügt, die Vorinstanz habe Bundesrecht verletzt und den Sachverhalt offensichtlich unrichtig festgestellt, indem sie im langen Zuwarten der Beschwerdegegnerin keine Pflichtverletzung erkannt habe.

4.1. Die Vorinstanz hat eine Pflichtverletzung mit einer Doppelbegründung verneint. Zum einen seien zwischen der gesicherten Kenntnis des Inhalts der gewünschten Referenzauskunft und der Mitteilung der Beschwerdegegnerin, dass diese nicht erteilt werde, weniger als zwei Wochen vergangen. Diese Zeitspanne sei nicht derart unangemessen, dass sie als Pflichtverletzung qualifiziert werden könnte. Zum anderen fehle es am adäquaten Kausalzusammenhang zwischen der behaupteten Pflichtverletzung (langes Zuwarten) und einem möglichen Schadenersatz.

4.2. Der Beschwerdeführer ficht beide Entscheidungsmotivationen an und genügt somit seiner Begründungspflicht (vgl. E. 2.1 hiervor). Er dringt mit seinen Rügen allerdings nicht durch:

4.2.1. Die Vorinstanz stellte fest, eine erste Referenzanfrage sei am 6. Juli 2015 erfolgt. Erst mit der E-Mail des Beschwerdeführers vom 3. August 2015 sei indessen eine schriftliche Präzisierung der konkret erwünschten Auskunft erfolgt. Zu diesem Zeitpunkt habe der Beschwerdeführer die Stelle bei der Bank C. bereits antreten sollen. Zwischen der gesicherten Kenntnis des Inhalts der Referenzauskunft und der Mitteilung der Beklagten, dass diese nicht erteilt werde, seien weniger als zwei Wochen gelegen. Der Beschwerdeführer selbst habe seinerseits nach Abschluss des Arbeitsvertrages mit der Bank C. mehr als eineinhalb Monate für die Referenzanfrage bei der Beschwerdegegnerin gebraucht. Die Zeitspanne von wenigen Wochen bis zur definitiven Verweigerung der Referenzauskunft sei angesichts der komplexen Umstände angemessen.

4.2.2. Der Beschwerdeführer macht geltend, er habe den Arbeitsvertrag mit der Bank C. am 1. Juni 2015 abgeschlossen und die Beschwerdegegnerin erstmals am 6. Juli 2015 um eine Referenz gebeten. Die Feststellung der Vorinstanz, er habe sich für die Referenzanfrage mehr als eineinhalb Monate Zeit genommen, sei offensichtlich falsch.

Willkürlich sei zudem, dass die Vorinstanz einerseits davon ausgehe, die Beschwerdegegnerin habe bereits am 6. Juli 2015 ausreichende Kenntnis der Themen der Referenz gehabt, und andererseits für die Kenntnisnahme erst auf den 3. August 2015 abstelle. Aus den Feststellungen der Vorinstanz ergebe sich zudem, dass die Beschwerdegegnerin bereits am 6. Juli 2015 gewusst habe, dass sich die Referenz auf Themen bezogen habe, die sie gemäss ihrer internen Policy nicht erteilen können. Es hätten daher keine komplexen Fragen vorgelegen. Die Beschwerdegegnerin wäre somit nach Treu und Glauben sowie ihrer arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht verpflichtet gewesen, dem Beschwerdeführer unverzüglich mitzuteilen, dass sie die Referenz aufgrund ihrer internen Policy nicht geben könne. Bei Unklarheiten hätte sie nachfragen müssen. Stattdessen habe die Beschwerdegegnerin mit ihrem Verhalten während eineinhalb Monaten ein Hin und Her bewirkt, wobei ihr stets bewusst gewesen sei, dass sie die Referenz gar nicht erteilen könne.

Die Vorinstanz stelle somit den Sachverhalt willkürlich fest, wenn sie (i) das der Beschwerdegegnerin bekannte dringende Angewiesensein des Beschwerdeführers auf eine Rückmeldung, (ii) die durch die interne Policy geschaffene klare Ausgangslage sowie (iii) die vor dem Hintergrund dieser klaren Ausgangslage unangemessene Verweigerung der Beschwerdegegnerin, eine Rückmeldung zu geben, übersehe. Dies sei für den Verfahrensausgang entscheidend, da die Vorinstanz zum Schluss hätte kommen müssen, dass die Beschwerdegegnerin eine Pflichtverletzung begangen habe.

Hinzu komme, dass die Beschwerdegegnerin seit dem 6. Juli 2015 einem sinnvollen Austausch aus dem Weg gegangen sei und damit die frühere Klärung ihrer allenfalls vorhandenen Fragen und Vorbehalte verhindert habe. Die Vorinstanz habe nicht gewürdigt, dass die Beschwerdegegnerin für die Verzögerung verantwortlich gewesen sei. Die dafür offerierten Beweise habe sie ignoriert und so den Sachverhalt offensichtlich unrichtig festgestellt. Die Vorinstanz habe auch übersehen, dass der Beschwerdeführer geltend gemacht habe, dass er bei einer früheren Rückmeldung der Beschwerdegegnerin noch nach inhaltlichen Alternativen gesucht hätte. Die ganzen Bemühungen des Beschwerdeführers seien darauf gerichtet gewesen, herauszufinden, was für einen Inhalt die Beschwerdegegnerin abgeben würde und ihr solche Vorschläge zu machen. Eine früher mitgeteilte Auskunftsverweigerung hätte nicht zum Rückzug des Stellenangebots geführt. Damit wäre bei der Bank C. klar gewesen, dass die verzögerte Auskunftsverweigerung nicht mit den regulatorischen Verstößen der Beschwerdegegnerin zusammenhängen. Am Ende habe der Bank C. sogar ein Arbeitszeugnis aus der Hand der Beschwerdegegnerin und eine Bestätigung der Funktionen der das Zeugnis unterzeichnenden Personen genügt.

4.3.

4.3.1. Soweit der Beschwerdeführer rügt, die Vorinstanz habe die von ihm angebotenen Beweise nicht gewürdigt und damit im Ergebnis eine Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör geltend zu machen versucht, genügt er den Begründungsanforderungen an die Geltendmachung einer verfassungsrechtlichen Rüge nicht (vgl. Art. 106 Abs. 2 BGG). Seine diesbezügliche Rüge ist unzulässig. Der Beschwerdeführer ergänzt sodann in seinen Ausführungen den von der Vorinstanz festgestellten Sachverhalt weitgehend in unzulässiger Weise. Darüber hinaus vermag er keine willkürliche Sachverhaltsfeststellung darzutun. So zeigt er nicht auf, inwiefern der Entscheid aufgrund der gerügten Sachverhaltsfeststellungen nicht nur in der Begründung sondern auch im Ergebnis offensichtlich unhaltbar sein soll. Seine Ausführungen sind bereits aus diesem Grund unzulässig.

Ohnehin erscheinen die Ausführungen der Vorinstanz auch nicht widersprüchlich oder gar willkürlich. Aus den verbindlichen Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz ergibt sich, dass der Beschwerdeführer die Beschwerdegegnerin am 6. Juli 2015 um Auskunft ersuchte, ob sie Kenntnis von einem hängigen aufsichtsrechtlichen Verfahren gegen ihn habe und ihn als persönlich und fachlich geeignet halte, um im Finanzsektor tätig zu sein. Gestützt darauf hat die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer ein auf den 30. Juni 2015 datiertes Arbeitszeugnis zugestellt. Daraufhin habe die Bank C. die Beschwerdegegnerin um Auskunft gebeten, ob sie Kenntnis von einem hängigen aufsichtsrechtlichen Verfahren gegen den Beschwerdeführer habe und ob sie ihn als persönlich und fachlich geeignet halte, um im Finanzsektor zu arbeiten. Mit E-Mail vom 6. August 2015 teilte die Bank C. der Beschwerdegegnerin sodann aber mit, dass sie von der Beschwerdegegnerin eine Bestätigung erhalten möchte, wonach keine relevanten ausstehenden oder laufenden Beschwerden von beschwerdeberechtigten Personen gegen den Beschwerdeführer vorliegen würden, keine weiteren Informationen vorhanden seien, die für den Antrag oder die Registrierung als Approved Person relevant sein könnten und er alle Anforderungen der FCA betreffend Eignung, Redlichkeit und Kompetenz erfülle. Die eigentlich erwünschte Referenz war daher wesentlich umfassender und betraf auch andere Informationen als die ursprüngliche Referenzanfrage. Dabei scheint auch die Bank C. den erwünschten Inhalt der Referenz wiederkehrend angepasst zu haben. Angesichts dieser Umstände ist es jedenfalls nicht widersprüchlich und erst recht nicht willkürlich, wenn die Vorinstanz zum einen davon ausgeht, dass die Beschwerdegegnerin den Inhalt der Referenzauskunft bereits am 6. Juli 2015 in groben Zügen kannte und zugleich aber festhält, dass erst mit der präzisierenden E-Mail des Beschwerdeführers vom 3. August 2015 der konkrete Inhalt der angefragten Referenz mit hinreichender Klarheit feststand.

Der Beschwerdeführer zeigt sodann nicht hinreichend auf, inwiefern aufgrund der internen Geschäftspraxis der Beschwerdegegnerin eine klare Ausgangslage bestanden haben sollte. Es trifft zu, dass die Beschwerdegegnerin sich bei ihrer Auskunftsverweigerung auf ihre interne Geschäftspraxis stützte. Dieser Geschäftspraxis zufolge erteilte sie keine Auskünfte, die allenfalls eine Haftung

gegenüber ausländischen Regulatorsbehörden oder einer Bank zur Folge haben könnten. Aus diesem Umstand lässt sich nicht ableiten, dass keine eingehende Abklärung darüber erfolgen musste, ob die entsprechende Referenzanfrage aufgrund der fraglichen internen Policy, nicht erteilt werden sollte oder ob allenfalls eine Ausnahme gemacht werden könnte.

Soweit der Beschwerdeführer schliesslich geltend macht, die Beschwerdegegnerin habe allein die Verzögerung (bewusst) verursacht, kann ihm ebenfalls nicht gefolgt werden. Aus den vorinstanzlichen Feststellungen folgt vielmehr, dass obschon der Vertragsschluss mit der Bank C. bereits am 1. Juni 2015 erfolgte, der Beschwerdeführer bis am 6. Juli 2015 und damit fünf Wochen zuwartete, bis er eine erste vage Anfrage für eine Referenz machte. Anschliessend liess sich der Beschwerdeführer bzw. auch die Bank C. erneut mehrere Wochen bis am 3. August 2015 Zeit, um die Anfrage derart zu konkretisieren, dass sie von der Beschwerdegegnerin auch hätte beantwortet werden können. Die Verzögerung ist demnach weitgehend vom Beschwerdeführer selbst bzw. von der Bank C. verschuldet. Sodann ergeben sich aus den Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz auch verschiedene Kommunikationsprobleme zwischen der Bank C. und der Beschwerdegegnerin, für welche die Beschwerdegegnerin jedenfalls nicht alleine die Verantwortung trägt.

Insgesamt sind die Rügen unbegründet, soweit sie überhaupt zulässig sind. Es bleibt somit auch beim Schluss der Vorinstanz, dass die Beschwerdegegnerin erst ab dem 3. August 2015 hinreichend Kenntnis von der Referenzanfrage hatte. Zu prüfen bleibt daher nur, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzt hat, indem sie die Frist von 10 Tagen zur Bearbeitung der Referenzanfrage (vom 3. August 2015 bis zur Bekanntgabe der Ablehnung am 13. August 2015) als angemessen erachtete (vgl. E. 4.4 hiernach).

4.4.

4.4.1. Der Beschwerdeführer rügt, dass selbst wenn die Beschwerdegegnerin erst am 3. August 2015 hinreichend Kenntnis über die verlangte Referenzauskunft erlangt haben sollte, es angesichts der klaren internen Policy und der Kenntnis der Beschwerdegegnerin vom Zeitdruck des Beschwerdeführers im Widerspruch zu Art. 328 Abs. 1 OR und Art. 330a Abs. 1 OR stünde, eine zweiwöchige Bearbeitungsfrist als angemessen anzusehen. Vielmehr sei die Beschwerdegegnerin zu einer sofortigen Rückmeldung verpflichtet gewesen.

4.4.2. Die Frage, innert welcher Frist der Arbeitgeber ein Zeugnis oder eine Arbeitsbestätigung auszustellen hat, ist bislang vom Bundesgericht nicht behandelt worden und in der Lehre umstritten. Ausgangspunkt bildet Art. 75 OR, wonach eine Schuldverpflichtung bei Fehlen einer anderslautenden Regelung "sogleich" zu erfüllen ist (STREIFF / VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 2 zu Art. 330a OR; ETTER, in: Etter/ Facincani/Sutter (Hrsg.), Stämplis Handkommentar, Arbeitsvertrag, 2021, N. 7 zu Art. 330a OR; THALMANN / MÜLLER, a.a.O., S. 98). Die Auslegung dieses Begriffs hat nach Treu und Glauben zu erfolgen, weshalb dem Schuldner genügend Zeit eingeräumt werden muss, um die Leistung unter normalen Umständen erbringen zu können (STREIFF / VON KAENEL / RUDOLPH, a.a.O., N. 2 zu Art. 330a OR; WYSS, a.a.O., Rz. 9.96). Daraus schliesst ein Teil der Lehre, dass eine Arbeitsbestätigung innert einigen Tagen und ein Vollzeugnis innert zwei bis drei Wochen auszustellen ist (STREIFF / VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 2 zu Art. 330a OR; AUBERT, in: Dunand/Mahon (Hrsg.), Stämplis Handkommentar, Commentaire du contrat de travail, 2. Aufl. 2022, N. 6 zu Art. 330a OR; BRÜHWILLER, a.a.O., N. 1 zu Art. 330a OR). Nach anderer Lehrmeinung sollte ein Arbeitszeugnis innert wenigen Tagen ausgestellt werden und eine Frist von mehr als zehn Arbeitstagen dürfte nur in den seltensten Fällen angemessen sein (ETTER, a.a.O., N. 7 zu Art. 330a OR; THALMANN / MÜLLER, a.a.O., S. 99).

4.4.3. Im Ergebnis kommt es auf die konkreten Umstände des Einzelfalls an, innert welcher Frist eine Referenz erteilt werden muss. Bei der Bestimmung der angemessenen Frist sind insbesondere die Komplexität und der Umfang der verlangten Referenz, die Grösse des Betriebs des für die Referenz angefragten Arbeitgebers sowie der Umstand zu berücksichtigen, wie lange die fragliche Anstellung beim angefragten Arbeitgeber zurückliegt (vgl. WYSS, a.a.O., Fn. 232; ETTER, a.a.O., N. 7 f. zu Art. 330a OR; SOKOLL, a.a.O., S. 13 f.). Nach den verbindlichen Feststellungen der Vorinstanz warf die

Referenzerteilung für die Beschwerdegegnerin heikle Fragen auf. Angesichts dieses Umstandes, der Internationalität des Sachverhalts, der offensichtlichen Probleme in der Kommunikation zwischen der Bank C. und der Beschwerdegegnerin sowie der komplizierten Zuständigkeitsverhältnisse innerhalb der Beschwerdegegnerin als Grosskonzern erscheint es jedenfalls nicht als bundesrechtswidrig, wenn die Vorinstanz eine Frist von 10 Tagen bis zur Ablehnung der Referenzerteilung als angemessen betrachtet. Die Rüge erweist sich insoweit als unbegründet.

Der Beschwerdeführer beantragte sodann zwar am 13. August 2015 nach der Ablehnung einer Referenzerteilung durch F. noch die direkte Zusendung einer Kopie des Arbeitszeugnisses durch die Beschwerdegegnerin bzw. die Bestätigung der das Arbeitszeugnis unterzeichnenden Personen. Allerdings hat er am 14. August 2015 endgültig auf die Referenzerteilung verzichtet, weshalb darauf nicht näher eingegangen werden muss. Jedenfalls ist ein Tag für die Bearbeitung einer solchen Anfrage nicht unangemessen.

4.5. Die Rügen erweisen sich als unbegründet, soweit sie überhaupt zulässig sind. Es bleibt somit beim Schluss der Vorinstanz, dass keine Pflichtverletzung darin erkannt werden kann, dass die Beschwerdegegnerin zehn Tage brauchte, um die Referenzanfrage zu bearbeiten. Auf die weiteren Rügen bzw. Ausführungen des Beschwerdeführers zum adäquaten Kausalzusammenhang und den weiteren Voraussetzungen für eine Haftung der Beschwerdegegnerin muss bei diesem Ausgang nicht weiter eingegangen werden.

5.

Die Beschwerde ist abzuweisen, soweit darauf eingetreten werden kann. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird der Beschwerdeführer kosten- und entschädigungspflichtig (Art. 66 Abs. 1 und Art. 68 Abs. 2 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 9'500.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

Der Beschwerdeführer hat die Beschwerdegegnerin für das bundesgerichtliche Beschwerdeverfahren mit Fr. 10'500.-- zu entschädigen. Diese Entschädigung wird aus der an die Bundesgerichtskasse bezahlten Sicherheitsleistung ausgerichtet.

4.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 17. Juni 2025

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Hurni

Der Gerichtsschreiber: Kistler

