



Kass.-Nr. AA090063/U/mum

Mitwirkende: die Kassationsrichter Moritz Kuhn, Präsident, Andreas Donatsch, die Kassationsrichterin Sylvia Frei, der Kassationsrichter Paul Baumgartner und die Kassationsrichterin Yvona Griesser sowie der juristische Sekretär Jürg-Christian Hürlimann

Zirkulationsbeschluss vom 4. Juni 2010

in Sachen

B,

....,

Kläger, Appellat und Beschwerdeführer

vertreten durch Rechtsanwalt...

gegen

D AG,

....,

Beklagte, Appellantin und Beschwerdegegnerin

vertreten durch Rechtsanwalt...

betreffend

Forderung

Nichtigkeitsbeschwerde gegen einen Beschluss der I. Zivilkammer des Obergerichts des Kantons Zürich vom 25. März 2009 (LA080012/U)

Das Gericht hat in Erwägung gezogen:

I.

1. a) Der Kläger und Beschwerdeführer war ab 1. Februar 1995 bei der Beklagten und Beschwerdegegnerin tätig, zuletzt als Chief Executive Officer Investment Products und Mitglied der Geschäftsleitung. Mit Schreiben vom 25. Juni 2007 kündigte er das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdegegnerin auf den 31. Dezember 2007 (AG act. 3/9) und wechselte in der Folge als Head Investment Products zur Bank T, wo er ebenfalls Mitglied der Geschäftsleitung war. Die Aufnahme der Tätigkeit für die Bank T durch den Beschwerdeführer war ursprünglich auf den 1. Januar 2008 geplant. Als Folge der Ereignisse, die Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits bilden, trat der Beschwerdeführer jedoch bereits per 1. November 2007 in die Dienste seiner neuen Arbeitsgeberin.

Am 26. Juni 2007 informierte die Beschwerdegegnerin die Medien über das Ausscheiden des Beschwerdeführers aus dem Unternehmen. Mit Schreiben vom 27. Juni 2007 verbot sie dem Beschwerdeführer, sich ohne ihre Zustimmung gegenüber Medien über seinen Abgang und über den Abgang weiterer namentlich genannter Mitarbeiter zu äussern und ermahnte ihn, dafür zu sorgen, dass auch seine Mitarbeiter entsprechende Äusserungen unterlassen würden. Schliesslich erinnerte die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer unter anderem an seine vertraglichen Verpflichtungen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember 2007 und brachte die Erwartung zum Ausdruck, dass er sich bis zu diesem Zeitpunkt professionell und loyal verhalten werde. Gleichzeitig kündigte die Beschwerdegegnerin an, sie werde auf den Beschwerdeführer zukommen, wenn sie eine Möglichkeit sehe, die vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist zu verkürzen (AG act. 3/11). Mit Schreiben vom 6. Juli 2007 stellte die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer mit Wirkung ab 9. Juli 2007 frei und liess ihm eine Auflösungsvereinbarung zur Unterzeichnung zukommen, welche nebst einer Verkürzung der Kündigungsfrist auf vier Monate verbunden mit der erfolgten Freistellung einen Verzicht auf Bonuszahlungen etc. für das Geschäftsjahr 2007 vor-

sah (AG act. 3/13). Der Beschwerdeführer lehnte diese Vereinbarung mit e-Mail vom 23. Juli 2007 ab, erklärte sich aber bereit, dieser gegebenenfalls zuzustimmen, falls eine Auflösung des Vertragsverhältnisses per Ende August vereinbart würde. Das wiederum lehnte die Beschwerdegegnerin ab und stellte fest, dass damit der Vertrag des Beschwerdeführers bis Ende Dezember 2007 laufe (AG act. 6/11). Eine Auflösungsvereinbarung zwischen den Parteien kam auch in der Folge nicht zustande.

Mit Schreiben vom 21. September 2007 warf die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer vor, seine arbeitsvertragliche Treuepflicht ihr gegenüber verletzt zu haben, indem er an einer Veranstaltung [der G-Vereinigung] in Q [Fernost] vom 6. - 8. August 2007 teilgenommen und sich dabei als künftiges Mitglied der Geschäftsleitung der Bank T ausgegeben habe, und forderte ihn auf, bis zum 26. September 2007 (Eingang) zu erklären, dass er sich während seiner Freistellung an seine arbeitsvertragliche Treuepflicht halten und konkurrenzierende und schädigende Handlungen gegenüber der Beschwerdegegnerin unterlassen werde. Für den Fall, dass diese Unterlassungserklärung nicht fristgerecht eintreffen sollte, sowie für den Fall weiterer Verletzungen arbeitsrechtlicher Pflichten behalte sich die Beschwerdegegnerin vor, ohne weitere Mahnung die geeigneten rechtlichen Schritte einzuleiten (AG act. 3/16). Am 26. September 2007 liess der Beschwerdeführer der Beschwerdegegnerin per Fax durch seinen Rechtsvertreter mitteilen, dass er das Schreiben vom 21. September 2007 erst am 3. Oktober 2007 beantworten könne (AG act. 3/18).

Die Beschwerdegegnerin sprach gleichentags schriftlich die fristlose Kündigung aus und begründete dies damit, der Beschwerdeführer verletze seine vertraglichen Verpflichtungen fortgesetzt (AG act. 3/19). Am 1. Oktober 2007 protestierte der Beschwerdeführer schriftlich gegen seine fristlose Entlassung und verlangte gleichzeitig die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses (AG act. 3/20). Die Beschwerdegegnerin hielt mit Schreiben vom 5. Oktober 2007 an der fristlosen Entlassung des Beschwerdeführers fest (AG act. 3/21).

b) Mit Eingabe vom 9. November 2007 erhob der Beschwerdeführer beim Arbeitsgericht Zürich Klage mit dem Rechtsbegehren, es sei die Beschwerdegegnerin

rin zu verpflichten, ihm Schadenersatz in Höhe Fr. 38'868.50 (abzüglich Arbeitnehmeranteil an den Sozialversicherungsbeiträgen zuzüglich Zins), für nicht bezogene Ferien Fr. 109'538.50 (abzüglich Arbeitnehmeranteil an den Sozialversicherungsbeiträgen zuzüglich Zins) und eine Strafzahlung von mindestens vier Monatslöhnen à Fr. 35'335.-- (total mindestens Fr. 141'340.--, zuzüglich Zins) zu bezahlen. Weiter habe die Beschwerdegegnerin ihm ein auf den 31. Dezember 2007 datiertes Arbeitszeugnis auszustellen (AG act. 1 S. 2).

Die Hauptverhandlung vor Arbeitsgericht erfolgte am 21. Januar 2008 (AG Prot. S. 3 - 14). Mit Beschluss vom 8. April 2008 schrieb das Arbeitsgericht den Prozess im Umfang von Fr. 109'538.50 brutto (Ferienentschädigung) ab. Mit gleichzeitig ergangenem Urteil verpflichtete das Arbeitsgericht die Beschwerdegegnerin, dem Beschwerdeführer Fr. 106'462.85 netto zuzüglich Zins zu bezahlen und wies im Mehrbetrag die Forderungsklage ab. Die zugesprochene Summe setzt sich zusammen auf Fr. 36'462.85 Lohnzahlungen und einer Entschädigung für zu Unrecht erfolgte fristlose Entlassung in Höhe von Fr. 70'000.--. Weiter verpflichtete das Arbeitsgericht die Beschwerdegegnerin, das am 12. November 2007 ausgestellte Arbeitszeugnis in zwei Punkten - beide Male Bezeichnung des 31. Oktober 2007 als Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses - zu ändern (AG act. 9 = OG act. 12). Gegen dieses Urteil erhob die Beschwerdegegnerin Berufung (OG act. 13).

Mit Beschluss vom 25. März 2009 nahm das Obergericht Vormerk, dass der Beschluss des Arbeitsgerichts, wonach das Verfahren im Umfang von Fr. 109'538.50 brutto abgeschrieben werde, sowie das Urteil des Arbeitsgerichts, soweit die Klageforderung im Fr. 106'462.85 übersteigenden Betrag abgewiesen wurde, in Rechtskraft erwachsen sei. Im übrigen hob das Obergericht das angefochtene Urteil auf und wies die Sache an das Arbeitsgericht zurück zur Durchführung eines Beweisverfahrens und zu neuer Entscheidung (OG act. 33 = KG act. 2).

2. Der Beschwerdeführer führt gegen den Beschluss des Obergerichts vom 25. März 2009 Nichtigkeitsbeschwerde beim Kassationsgericht mit dem Begehren, es sei der genannte Beschluss aufzuheben und die Berufung der Beschwerdegegnerin

rin abzuweisen, eventualiter sei der Beschluss des Obergerichts aufzuheben und die Sache zur Neuurteilung an das Obergericht zurückzuweisen (KG act. 1 S. 2).

Die Beschwerdegegnerin beantragt Abweisung der Nichtigkeitsbeschwerde, soweit auf diese einzutreten sei (KG act. 11 S. 2). Das Obergericht verzichtet auf eine Vernehmlassung (KG act. 10).

Der Präsident des Kassationsgerichts verlieh der Nichtigkeitsbeschwerde mit Verfügung vom 23. April 2009 aufschiebende Wirkung (KG act. 5). Der Beschwerdeführer leistete die ihm mit gleicher Verfügung auferlegte Prozesskaution innert angesetzter Frist (KG act. 9).

II.

1. Die Beschwerde an das Bundesgericht ist zulässig, wenn sie einen nicht wieder gutzumachenden Nachteil bewirken könnte oder wenn die Gutheissung der Beschwerde sofort einen Endentscheid herbeiführen und damit einen bedeutenden Aufwand an Zeit und Kosten für ein weitläufiges Beweisverfahren ersparen würde (Art. 93 Abs. 1 BGG). Mit dem angefochtenen Beschluss weist das Obergericht die Sache an das Arbeitsgericht zur Durchführung eines Beweisverfahrens zurück. Die Gutheissung einer Beschwerde an das Bundesgericht könnte zu einem Endentscheid führen. Somit ist davon auszugehen, dass gegen den angefochtenen Beschluss des Obergerichts die Beschwerde an das Bundesgericht zulässig ist. Soweit dies der Fall ist, also insbesondere wegen Verletzung von Bundesrecht (Art. 95 lit. a BGG), ist die kantonale Nichtigkeitsbeschwerde nicht gegeben (§ 285 ZPO).

2. a) Der Beschwerdeführer machte in seiner Berufungsantwort geltend, eine fristlose Entlassung habe nach herrschender Lehre und Rechtsprechung innert einer angemessenen Frist zu erfolgen, wobei diese Frist auf zwei bis drei Tage begrenzt sei, wenn der Sachverhalt wie im vorliegenden Fall klar sei (mit Hinweis auf eine Kommentarstelle und einen Bundesgerichtsentscheid). Erfolge die Entlassung nicht innert dieser kurzen Zeit, sei das Recht zur sofortigen Entlassung

verwirkt. In der Berufungsbegründung mache die Beschwerdegegnerin geltend, sie habe am 14. September 2007 Kenntnis erhalten, dass der Beschwerdeführer auf der Teilnehmerliste [der G-Vereinigung] als "Designated Member of the Executive Board" aufgeführt gewesen sei. Erst mit Schreiben vom 21. September 2007, also volle acht Tage nach Kenntnisnahme des Auftritts des Beschwerdeführers [an der Versammlung der G-Vereinigung], habe die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer ein Schreiben zugesandt, darin jedoch nicht die sofortige Entlassung ausgesprochen, sondern lediglich die schriftliche Bestätigung verlangt, wonach sich der Beschwerdeführer an seine arbeitsvertragliche Treuepflicht halten und konkurrenzierende und schädigende Handlungen gegenüber der Beschwerdegegnerin unterlassen solle. Eine explizite Androhung einer fristlosen Entlassung im Fall, dass der Beschwerdeführer diese Erklärung nicht abgeben würde, enthalte dieses Schreiben nicht. Angedroht worden sei lediglich die Einleitung geeignet erscheinender rechtlicher Schritte. Gemäss geltender Lehre und Rechtsprechung müsse die Abmahnung indes mit der ausdrücklichen Androhung der sofortigen Entlassung verbunden sein, andernfalls diese unrechtmässig sei. Die fristlose Entlassung sei erst mit Schreiben vom 26. September 2007 erfolgt. Besonders treuwidrig sei dabei das Verhalten der Beschwerdeführerin, trotz Ersuchen um Erstreckung der Frist zur Beantwortung des Schreibens vom 21. September 2007, die sofortige Kündigung auszusprechen. Vorliegend sei die fristlose Entlassung mit Bezug auf die Teilnahme [an der Versammlung der G-Vereinigung] in jedem Fall verspätet erfolgt. Schliesslich sei festzuhalten, dass die Beschwerdegegnerin die behauptete Nichtbeantwortung des Schreibens vom 12. September 2007 vor dem 26. September 2007 nie angemahnt habe und dem Beschwerdeführer insbesondere auch nie mit der sofortigen Entlassung im Unterlassungsfall gedroht habe. Das Schreiben vom 21. September 2007 habe keinerlei Hinweise auf das Schreiben vom 12. September 2007 enthalten, weshalb die Nichtbeantwortung gar keinen Grund für eine fristlose Entlassung habe darstellen können, was das Arbeitsgericht zu Recht erkannt habe. Auch mit Bezug auf das Schreiben vom 12. September 2007 wäre das Recht zur sofortigen Entlassung wegen Fristablaufs verwirkt gewesen, weil der Beschwerdeführer bis am 19. September 2007 hätte antworten sollen, die sofortige Entlassung aber erst am 26.

September 2007, mithin volle sieben Tage später, ausgesprochen worden sei. Zusammenfassend ergebe sich, dass die am 26. September 2007 ausgesprochene sofortige Entlassung des Beschwerdeführers schon deshalb unrechtmässig gewesen sei, weil die Beschwerdegegnerin die sehr kurze Frist zwischen Kenntnisnahme der behaupteten Entlassungsgründe und der sofortigen Entlassung klarerweise verwirkt habe (OG act. 22 S. 3 - 5, Ziff. 4 -14).

Der Beschwerdeführer rügt, das Obergericht habe es unterlassen, sich zu diesen detaillierter Ausführungen zur Verwirkung des Kündigungsrechts (mit Ausnahme der Mitarbeiterabwerbung) und zur Pflicht einer vorgängigen Abmahnung bei einer behaupteten Treuepflichtverletzung zu äussern. Es habe damit den Anspruch des Beschwerdeführers auf das rechtliche Gehör in schwerer Weise verletzt. Die vom Beschwerdeführer aufgeworfene Frage der Verwirkungsfrist sei für den vorliegenden Prozess zentral. Komme man nämlich zum Schluss, dass die Beschwerdegegnerin ihr Recht auf eine fristlose Entlassung des Beschwerdeführers wegen zu langem Zuwarten verwirkt habe, erübrigten sich alle weiteren Prozessschritte, insbesondere auch ein Beweisverfahren. Die Berufung der Beschwerdegegnerin müsse ohne weiteres abgewiesen werden (KG act. 1 S. 7 Ziff. 16 f.).

b) Aus Art. 29 Abs. 2 BV (Anspruch auf rechtliches Gehör) folgt die Pflicht der Behörden und der Gerichte, ihre Entscheide zu begründen (BGE 129 I 232 E. 3.2, 126 I 97 E. 2b, je mit Hinweisen). Der Betroffene soll daraus ersehen, dass seine Vorbringen tatsächlich gehört, sorgfältig und ernsthaft geprüft und in der Entscheidungsfindung berücksichtigt wurden. Aus der Begründung müssen sich allerdings nur die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte ergeben; es ist nicht nötig, dass sich der Richter ausdrücklich mit jeder tatbeständlichen Behauptung und mit jedem rechtlichen Argument auseinandersetzt, sondern es genügt, wenn sich aus den Erwägungen ergibt, welche Vorbringen als begründet und welche – allenfalls stillschweigend – als unbegründet betrachtet worden sind (BGE 119 Ia 269 E. d, 112 Ia 109 E. 2b, je mit Hinweisen; G. Müller in: Kommentar [alt]BV, Überarbeitung 1995, Art. 4 Rz 112–114; J.P. Müller, Grundrechte in der Schweiz, 3. Auflage, Bern 1999, S. 535 ff., 539). Über diese Grundsätze geht auch das kantonale Verfahrensrecht nicht hinaus (ZR 81 Nr. 88 Erw. 2).

Das Obergericht setzt sich im angefochtenen Beschluss nicht ausdrücklich mit dem Vorbringen des Beschwerdeführers auseinander, wonach die Beschwerdegegnerin ihr allfälliges Recht auf eine fristlose Entlassung des Beschwerdeführers wegen zu langem Zuwarten verwirkt habe.

Die Beschwerdegegnerin hält in ihrer Beschwerdeantwort dafür, der vom Beschwerdeführer geltend gemachte Verwirkungseinwand sei für den Entscheid des Obergerichts unerheblich. Sie verweist auf die Feststellung des Obergerichts, wonach die von der Beschwerdegegnerin im vorliegenden Prozess gegen den Beschwerdeführer erhobenen Vorwürfe weiter gingen als das, was der Beschwerdegegnerin am 21. September 2007 bekannt und Gegenstand der Abmahnung desselben Tages gewesen sei. So werfe die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer nicht bloss vor, am G-Treffen teilgenommen und sich dort als designiertes Geschäftsleitungsmitglied der Bank T ausgegeben bzw. als solches aufgetreten zu sein, sondern mache geltend, der Beschwerdeführer habe diesen Auftritt auch mit seiner neuen Arbeitgeberin abgesprochen und sei auf deren Rechnung nach Q gereist. Weiter behaupte sie, der Beschwerdeführer habe die Tätigkeit für seine neue Arbeitgeberin faktisch bereits vorzeitig aufgenommen. Gehe man von der Auffassung des Beschwerdeführers aus, die Beschwerdegegnerin habe ihm effektiv nur deshalb gekündigt, weil er die verlangte Unterlassungserklärung nicht abgegeben habe, schiebe die Beschwerdegegnerin Kündigungsgründe nach, was zulässig sei (KG act. 2 S. 14 Erw. III/1.3 mit Literaturhinweisen). Zusammenfassend, so die Beschwerdegegnerin, beruhe die Entscheidbegründung des Obergerichts auf folgenden Erwägungen: Soweit das Verhalten des Beschwerdeführers der Beschwerdegegnerin am 21. September 2007 bekannt gewesen sei, habe das Obergericht einen wichtigen Grund für die fristlose Entlassung des Beschwerdegegners verneint. Da gemäss Erwägungen des Obergerichts aufgrund der damals bekannten Umstände die Voraussetzungen zur fristlosen Entlassung nicht gegeben gewesen seien, stelle sich die Verwirkungsfrage nicht. Hingegen sei das Obergericht zu Recht davon ausgegangen, dass die Beschwerdegegnerin nach Einleitung des Prozesses weitere Kündigungsgründe nachgeschoben habe, die als wichtige Gründe für die fristlose Entlassung im Verfahren vor Obergericht denn auch im Vordergrund gestanden seien. Mit Bezug auf die nachgeschobenen

Kündigungsgründe, die der Beschwerdegegnerin aufgrund der unangefochten gebliebenen tatsächlichen Feststellungen des Obergerichts erst bekannt geworden seien, nachdem die Beschwerdegegnerin die Kündigung ausgesprochen habe, sei eine Verwirkung wegen verspäteter Rechtsausübung ausgeschlossen. Die Begründung des angefochtenen Entscheids genüge den entsprechenden Anforderungen, habe sich doch das Obergericht nur mit den wesentlichen Parteistandpunkten auseinanderzusetzen müssen. Der ausführlichen und schlüssigen Begründung des angefochtenen Beschlusses könne entnommen werden, dass der vom Beschwerdeführer vorgebrachte Verwirkungseinwand für die Entscheidung unerheblich gewesen sei. Das Obergericht habe die vom Beschwerdeführer geltend gemachte Verwirkung des Kündigungsrechts implizit verneint (KG act. 11 S. 3 - 7 Ziff. 3 - 17, insbesondere Ziff. 12 ff.).

In der Tat hält das Obergericht dafür, es sei auch im Fall einer fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses zulässig, Kündigungsgründe, welche beim Aussprechen der Kündigung nicht genannt wurden, nachzuschieben. Weiter sei es zulässig, Gründe nachzuschieben, welche der Arbeitgeberin im Moment der Kündigung nicht oder nicht umfassend bekannt waren. Sinngemäss geht das Obergericht davon aus, dies sei auch noch im Zivilprozess zulässig, indem es im angefochtenen Entscheid auf entsprechende Vorbringen der Beschwerdegegnerin eingeht. Damit begründet das Obergericht implizit und für die Parteien erkennbar, weshalb aus seiner Sicht das Argument des Beschwerdeführers, ein allfälliges Recht der Beschwerdegegnerin, eine fristlose Kündigung auszusprechen, sei verwirkt, nicht stichhaltig sei. Die Rüge der Gehörsverweigerung ist unbegründet.

Ob die entsprechende Rechtsauffassung des Obergerichts zutreffe, ob also eine fristlose Kündigung im Nachhinein rechtsgenügend mit Umständen begründet werden könne, welche mangels entsprechender Kenntnisse nicht Basis des ursprünglichen Entscheids, eine Kündigung auszusprechen, hatten bilden können, ist eine Frage der Anwendung von Bundesrecht. Dasselbe gilt für die Frage, ob im Fall einer fristlosen Kündigung ein Nachschieben von Gründen ebenfalls an eine Verwirkungsfrist gebunden sei, also ob ein solches Nachschieben nicht sogleich nach Bekanntwerden der betreffenden Umstände zu erfolgen habe. Entsprechen-

de Rügen können mit Beschwerde beim Bundesgericht angebracht werden (Art. 95 lit. a BGG)

3. Der Beschwerdeführer bringt weiter vor, die Beschwerdegegnerin habe ihm ein sehr gutes Arbeitszeugnis ausgestellt. Aus diesem gehe klar hervor, dass die Beschwerdegegnerin das dem Beschwerdeführer vorgeworfene treuwidrige Verhalten selber gar nicht als Grund für eine fristlose Entlassung betrachten könne. Darauf habe der Beschwerdeführer in seiner Berufungsantwort (OG act. 223 S. 28 f. Ziff. 152 - 154) ausdrücklich hingewiesen. Auf die diesbezüglichen Ausführungen des Beschwerdeführers sei das Obergericht mit keinem Wort eingegangen und habe damit das rechtliche Gehör verletzt. Hätte das Obergericht den Inhalt des Arbeitszeugnisses richtig gewürdigt, hätte es zum Schluss kommen müssen, die Beschwerdegegnerin habe das dem Beschwerdeführer vorgeworfene treuwidrige Verhalten nicht als Grund für eine fristlose Entlassung betrachten können, und die Berufung auch aus diesem Grund abweisen müssen (KG act. 1 S. 8 - 11 Ziff. 21 - 25).

Das Arbeitszeugnis vom 12. November 2007 betrifft ein Anstellungsverhältnis, welches vom 1. Februar 1995 bis zum 26. September 2007, also während 12 Jahren und knapp acht Monaten dauerte (AG act. 6/12, Anhang S. 1). Die Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits bildenden Konflikte, welche - zu Recht oder zu Unrecht - zur fristlosen Entlassung führten, betreffen die letzten zwei Monate, die Zeit nachdem der Beschwerdeführer seine Arbeitsstelle bereits ordentlich gekündigt hatte. Aus dem Umstand, dass die Beschwerdegegnerin dem sehr guten Arbeitszeugnis die Leistungen und das Verhalten des Beschwerdeführers während des weit überwiegenden Teils der Dauer des Arbeitsverhältnisses zugrunde legte, lässt sich nicht schliessen, die Beschwerdegegnerin messe dem Verhalten des Beschwerdeführers ab Juli 2007 im Hinblick auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses keine oder nur untergeordnete Bedeutung zu. Immerhin hielt die Beschwerdegegnerin in ihrem Arbeitszeugnis fest, was das Obergericht im angefochtenen Beschluss wörtlich wiedergibt (KG act. 2 S. 25 Erw. III/7) und worauf die Beschwerdegegnerin in der Beschwerdeantwort hinweist (KG act. 11 S. 9 Ziff. 19 und 20): "The employment contract with Mr. B was terminated on September

26. 2007 with immediate effect." (AG act. 6/12, Anhang S. 2, letzter Absatz). Die fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses ist somit im Arbeitszeugnis vermerkt und damit für einen unbeteiligten Leser erkennbar, auch wenn die Gründe dafür nicht genannt werden. Eine vertiefte Auseinandersetzung des Obergerichts mit dem Text des Arbeitszeugnisses im Hinblick auf die Gründe der fristlosen Entlassung und deren Stellenwert erübrigte sich. Die Rüge der Gehörsverweigerung ist unbegründet.

4. Zusammenfassend ergibt sich, dass die Nichtigkeitsbeschwerde abzuweisen ist. Damit fällt die gewährte aufschiebende Wirkung dahin.

III.

Der vorliegende Rechtsstreit ist zwar arbeitsrechtlicher Natur. Der Streitwert beträgt gemäss Feststellung des Obergerichts jedoch rund Fr. 125'000.-- (KG act. 2 S. 26 Erw. V), übersteigt also Fr. 30'000.--, weshalb das Verfahren nicht im Sinne von Art. 343 Abs. 2 OR kostenfrei ist. Ausgangsgemäss wird der Beschwerdeführer für das Kassationsverfahren kosten- und entschädigungspflichtig (§ 64 Abs. 2 ZPO, § 68 Abs. 1 ZPO).

Das Gericht beschliesst:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
Damit entfällt die der Beschwerde verliehene aufschiebende Wirkung.
2. Die Gerichtsgebühr für das Kassationsverfahren wird festgesetzt auf Fr. 6'500.--.
3. Die Kosten des Kassationsverfahrens werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

4. Der Beschwerdeführer wird verpflichtet, der Beschwerdegegnerin für das Kassationsverfahren eine Prozessentschädigung von Fr. 4'300.-- (inkl. MWST) zu entrichten.
5. Gegen diesen Entscheid kann unter den Voraussetzungen von Art. 90 ff. BGG innert 30 Tagen nach dessen Empfang schriftlich durch eine Art. 42 BGG entsprechende Eingabe Beschwerde gemäss Art. 72 ff. BGG an das Schweizerische Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, erhoben werden. Der Streitwert beträgt Fr. 125'000.

Sodann läuft die Frist von 30 Tagen zur Anfechtung des Beschlusses des Obergerichtes vom 25. März 2009 mit Beschwerde an das Bundesgericht neu ab Empfang des vorliegenden Entscheides (Art. 100 Abs. 1 und 6 BGG).

Hinsichtlich des Fristenlaufes gelten die Art. 44 ff. BGG.

6. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, die I. Zivilkammer des Obergerichts des Kantons Zürich und das Arbeitsgericht Zürich (2. Abteilung), je gegen Empfangsschein.

KASSATIONSGERICHT DES KANTONS ZÜRICH

Der juristische Sekretär: