Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.325/2005/ruo

Urteil vom 23. November 2005
I. Zivilabteilung

Besetzung
Bundesrichter Corboz, Präsident,
Bundesrichterin Klett,
Bundesrichter Nyffeler und Favre,
Bundesrichterin Kiss,
Gerichtsschreiber Mazan.

Parteien
A.C._____,
Kläger und Berufungskläger,
vertreten durch Rechtsanwalt Viktor Peter,

gegen

Genossenschaft X._____,
Berufungsbeklagte,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Fritz Nietlispach.

Gegenstand
Arbeitsvertrag; Kündigung,

Berufung gegen das Urteil des Obergerichts des
Kantons Aargau, 1. Zivilkammer, vom 30. Juni 2005.

Sachverhalt:

A.
A.C._____ (Kläger) arbeitete zunächst von 1976 bis 1986 für die Einzelfirma A.C._____ und anschliessend bis zum 31. März 2001 für die Nachfolgefirma C._____ AG, wo er über 30 Mitarbeiter leitete und unter anderem - bis am 22. Juli 1999 - für die Unterzeichnung der Arbeitszeugnisse zuständig war. Von diesem Zeitpunkt an stellte D.C._____, der Bruder des Klägers, die Zeugnisse aus. Als der Kläger die C._____ AG verliess, stellten ihm seine Brüder, P.C._____ und D.C._____, ein vom 1. Juni 2000 datiertes Arbeitszeugnis aus. Mit diesem Zeugnis war der Kläger nicht einverstanden. Er verlangte deshalb auf dem Rechtsweg ein besseres Arbeitszeugnis.
Als sich der Kläger um die Stelle als Geschäftsführer der Genossenschaft X._____ (Beklagte) bewarb, lag das Urteil des Arbeitsgerichts, mit dem die C._____ AG zur Ausstellung eines besseren Arbeitszeugnisses verpflichtet werden sollte, noch nicht vor. Der Kläger reichte mit seinen Bewerbungsunterlagen dennoch nicht das von seinen Brüdern ausgestellte Arbeitszeugnis vom 1. Juni 2000 ein, sondern ein von ihm selbst verfasstes und von seiner Frau unterzeichnetes Arbeitszeugnis vom 8. Mai 2000. Darin wurden dem Kläger hervorragende Eigenschaften attestiert, welche diesem weder in dem von der Firma C._____ AG ausgestellten Arbeitszeugnis vom 1. Juni 2000 noch in dem durch Urteil des Arbeitsgerichts des Kantons Luzern vom 9. Dezember 2002 angeordneten Zeugnis bescheinigt wurden.
Mit Vertrag vom 7. August 2000 wurde der Kläger von der Beklagten als Geschäftsführer angestellt. Mit Schreiben vom 29. Juni 2001 wurde ihm von der Beklagten per 31. Oktober 2001 unter sofortiger Freistellung ge-

kündigt. Da die Kündigung dem Kläger erst anfangs Juli 2001 zugestellt wurde, endete die Kündigungsfrist Ende November 2001. Anfangs August 2001 erhielt die Beklagte Kenntnis vom Arbeitszeugnis der C._____ AG vom 1. Juni 2000 und stellte die Abweichungen von dem ihr vorgelegten Zeugnis vom 8. Mai 2000 fest. Hierauf forderte die Beklagte den Kläger mit Schreiben vom 11. August 2001 zu einer Stellungnahme auf. Nachdem sich der Kläger mit Schreiben vom 5. September 2001 geäussert hatte, erklärte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 13. September 2001 die Unverbindlichkeit des gekündigten Arbeitsvertrages.

B.
Am 24. Juni 2002 belangte der Kläger die Beklagte beim zuständigen Arbeitsgericht auf Zahlung von Fr. 21'443.–. Die Zahlung setzt sich zusammen aus dem Nettolohn für die Monate August bis November und dem entsprechenden Anteil am 13. Monatslohn, abzüglich die von der Arbeitslosenkasse ausbezahlten Beträge.
Das Arbeitsgericht erwog, die Beklagte hätte den Arbeitsvertrag nicht abgeschlossen, wenn sie nicht durch das falsche Arbeitszeugnis getäuscht worden wäre, weshalb sie den Vertrag zu Recht wegen Willensmangel angefochten habe. Nach Art. 320 Abs. 3 OR hätten aber beide Parteien die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis in gleicher Weise wie aus gültigem Vertrag zu erfüllen, bis der Vertrag von der einen oder anderen Partei wegen Ungültigkeit aufgehoben werde. Demgemäss hat das Arbeitsgericht den Lohnanspruch des Klägers für die Monate August und September (bis zur Unverbindlicherklärung des Vertrages vom 13. September 2001) inklusive Anteil 13. Monatslohn berechnet und in teilweiser Gutheissung der Klage die Beklagte verpflichtet, dem Kläger Fr. 14'741.20 zu bezahlen.
Gegen dieses Urteil erhob die Beklagte Appellation beim Obergericht des Kantons Aargau und beantragte die Abweisung der Klage und Gutheissung der Widerklage, mit der sie vor Arbeitsgericht vom Kläger eine Zahlung von Fr. 40'000.– verlangt hatte, sowie die gerichtliche Feststellung der Unverbindlichkeit/Ungültigkeit des Arbeitsvertrages zwischen den Parteien vom 7. August 2000. Der Kläger verlangte mit Anschlussappellation die gänzliche Gutheissung der Klage. Mit Urteil vom 30. Juni 2005 hob das Obergericht des Kantons Aargau das angefochtene Urteil auf und wies die Sache zur weiteren Durchführung des Verfahrens im Sinne der Erwägungen ans Arbeitsgericht zurück; gleichzeitig wies es die Appellations- und Anschlussappellationsbegehren ab, soweit mehr oder anderes verlangt wurde.
Das Obergericht hat im wesentlichen erwogen, die Beklagte sei durch Täuschung des Klägers - mit Hilfe eines Arbeitszeugnisses, das entgegen seinem Anschein keine Drittbeurteilung darstellte - zum Abschluss des Arbeitsvertrages vom 7. August 2000 verleitet worden. Der Vertrag sei daher zufolge Täuschung für die Beklagte unverbindlich. Im Gegensatz zum Arbeitsgericht, das die Anwendung von Art. 320 Abs. 3 OR befürwortet und insbesondere auch angenommen hatte, der Kläger habe in gutem Glauben Arbeit im Dienste der Beklagten geleistet, hielt das Obergericht diese Voraussetzung für nicht erfüllt, weshalb es die Anwendung von Art. 320 Abs. 3 OR ablehnte. Indem der Kläger den Abschluss des Arbeitsvertrages durch Täuschung im Sinne von Art. 28 OR erwirkt habe, habe er mindestens eventualvorsätzlich gehandelt. Deshalb habe er bei der Aufmerksamkeit, wie sie nach den Umständen von ihm verlangt werden könne, nicht gutgläubig davon ausgehen dürfen, der von ihm erschlichene Vertrag erlange vor einer allfälligen Genehmigung durch den getäuschten Arbeitgeber Verbindlichkeit. Mit der Nichtanwendung von Art. 320 Abs. 3 OR falle auch die Vertragsanfechtung ex nunc dahin, von der das Arbeitsgericht ausgegangen sei. Die Anfechtung habe vielmehr
Wirkung ex tunc, was zur Rückabwicklung des Arbeitsvertrages und zur Verrechnung der beidseitigen Bereicherungsansprüche führe.

C.
Mit Berufung vom 21. September 2005 beantragt der Kläger dem Bundesgericht, das Urteil des Obergerichtes des Kantons Aargau vom 30. Juni 2005 sei aufzuheben und die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger Fr. 20'875.– zu bezahlen; eventualiter sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger Fr. 14'741.20 zu bezahlen.
Die Beklagte beantragt die Abweisung der Berufung, soweit darauf einzutreten sei.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:

1.
1.1 Der angefochtene Entscheid ist berufungsfähig, da er eine Zivilrechtsstreitigkeit mit einem Streitwert von über Fr. 8'000.– betrifft (Art. 46 OG) und da er mit keinem ordentlichen kantonalen Rechtsmittel angefochten

werden kann (Art. 48 Abs. 1 OG). Auf die form- und fristgerecht erhobene Berufung ist daher grundsätzlich einzutreten.

1.2 Beim angefochtenen Urteil handelt es sich um einen Zwischenentscheid im Sinn von Art. 50 Abs. 1 OG. Das Obergericht hat den Entscheid des Arbeitsgerichts aufgehoben und zur weiteren Durchführung des Verfahrens an jenes zurückgewiesen. Gemäss den Erwägungen der Vorinstanz hätte das Arbeitsgericht in einem aufwändigen Beweisverfahren die beidseitigen Bereicherungsansprüche der Parteien aufgrund der Leistungen, die von ihnen gestützt auf den ungültig erklärten Vertrag erbracht wurden, festzustellen und zur Verrechnung zu bringen. Dies würde zur Durchführung eines aufwändigen Verfahrens vor dem Arbeitsgericht führen (E. 4.2). Wenn demgegenüber die Berufung insoweit gutzuheissen wäre, als das angefochtene Urteil aufgehoben würde und im gleichen Sinne wie das Arbeitsgericht entschieden würde, könnte sofort ein Endentscheid herbeigeführt werden. Wenn sofort ein Endentscheid herbeigeführt und ein bedeutender Aufwand an Zeit oder Kosten für ein weitläufiges Beweisverfahren erspart werden kann, ist gestützt Art. 50 Abs. 1 OG die Berufung gegen den angefochtenen Zwischenentscheid zulässig.

2.
Der Kläger macht in seinem Hauptstandpunkt geltend, die Beklagte sei nicht durch Täuschung zum Abschluss des Arbeitsvertrages vom 7. August 2000 verleitet worden, weshalb ihm der Lohnanspruch bis Ende November 2001 im Umfang von Fr. 20'875.– zustehe (E. 3). Für den Fall, dass ihm wider Erwarten eine Täuschung der Beklagten vorgeworfen werden sollte, seien seine Lohnansprüche in Anwendung von Art. 320 Abs. 3 OR so zu bemessen, wie wenn er bis zur Aufhebung der Gültigkeit des Vertrages am 13. September 2001 das Arbeitsverhältnis in gleicher Weise wie aus gültigem Vertrag erfüllt hätte. Diesfalls sei ihm im Einklang mit dem Urteil des Arbeitsgerichtes der Betrag von Fr. 14'741.20 zuzusprechen, entsprechend dem bis zur Erklärung der Unverbindlichkeit des Arbeitsvertrages geschuldeten Lohn (E. 4).

3.
3.1 Die Vorinstanz wirft dem Kläger eine Täuschung der Beklagten vor, weil er mit dem selbstverfassten Arbeitszeugnis vom 8. Mai 2000 den Eindruck habe erwecken wollen, es liege - wie das von einem Arbeitszeugnis erwartet werde - eine Drittbeurteilung durch die C._____ AG vor. Um diesen Eindruck zu erwecken, habe er das von ihm verfasste Zeugnis durch seine Ehefrau, welche seinen Namen und damit auch den Namen der früheren Arbeitgeberfirma trage, unterzeichnen lassen. Ein gutes Arbeitszeugnis eines Stellenbewerbers stelle ein wesentliches Motiv für den Abschluss eines Arbeitsvertrages dar. Es sei anzunehmen, dass die Beklagte den Arbeitsvertrag ohne das hervorragende Arbeitszeugnis nicht abgeschlossen hätte. Die Wahrscheinlichkeit sei jedenfalls umso grösser, als der 1952 geborene Kläger von 1976 bis Ende März 2001 - d.h. während 25 Jahren - zunächst für die Einzelfirma A.C._____ und alsdann für die Nachfolgefirma C._____ AG gearbeitet habe. Der Kläger habe mit dem positiven Arbeitszeugnis umso mehr zu überzeugen vermocht, als die Beklagte von diesem dahingehend orientiert worden sei, dass er mit seinen Brüdern - den vermeintlichen Verfassern des Arbeitszeugnisses - über die strategische Ausrichtung der C._____ AG
Differenzen gehabt habe.

3.2 Der Kläger wirft der Vorinstanz eine Verletzung von Art. 28 OR vor. Das Obergericht habe zu Unrecht angenommen, er habe die Beklagte durch Vorlage des Arbeitszeugnisses vom 8. Mai 2000 absichtlich getäuscht und zum Abschluss des Arbeitsvertrages vom 7. August 2000 verleiten wollen. Er habe nicht die Absicht gehabt, mit einem selbstverfassten Arbeitszeugnis die Beklagte zu täuschen, sondern sei von seinen Brüdern, die ein unkorrektes Arbeitszeugnis erstellt hätten, dazu gezwungen worden, ein eigenes Zeugnis zu verfassen. Da er gezwungen gewesen sei, auf dem Rechtsweg zu einem korrekten Arbeitszeugnis der C._____ AG zu gelangen, im Zeitpunkt der Bewerbung bei der Beklagten aber noch kein Urteil vorgelegen habe, habe er zu diesem Zeitpunkt immer noch erwarten dürfen, dass er sich dereinst auf ein Arbeitszeugnis mit dem gleichen Inhalt wie das Vorgelegte werde stützen können. Das Arbeitsgericht des Kantons Luzern habe denn auch das von seinen Brüdern verfasste Arbeitszeugnis mit Urteil vom 9. Dezember 2002 zu seinen Gunsten geändert. Er habe anlässlich seiner Bewerbung bei der Beklagten noch nicht wissen können, dass er mit seinem Abänderungsbegehren nicht vollständig durchdringen werde. Gegen eine Täuschungsabsicht spreche
auch, dass er die Beklagte offen auf seine Schwierigkeiten mit seinen Brüdern hingewiesen habe. Die Beklagte

hätte jederzeit entsprechende Auskünfte einholen können.

3.3 Wenn ein Vertragschliessender durch absichtliche Täuschung seitens des anderen zum Vertragsabschluss verleitet worden ist, so ist der Vertrag für den Getäuschten gemäss Art. 28 Abs. 1 OR auch dann nicht verbindlich, wenn der erregte Irrtum kein wesentlicher war. Der Tatbestand der absichtlichen Täuschung setzt einerseits voraus, dass der Vertragspartner - durch positives Verhalten oder durch Schweigen (vgl. BGE 116 II 431 E. 3a S. 434) - absichtlich getäuscht wurde; für die Täuschungsabsicht genügt Eventualvorsatz (BGE 53 II 143 E. 1a S. 150). Andrerseits ist erforderlich, dass der Vertragspartner durch die Täuschung zum Vertragsabschluss verleitet wurde. Der durch die Täuschung hervorgerufene Irrtum muss somit kausal für den Abschluss des Vertrages gewesen sein (BGE 106 II 346 E. 4b S. 352).

3.4 Im vorliegenden Fall hat die Vorinstanz zutreffend die Täuschungsabsicht des Klägers bejaht. Wenn im Rahmen einer Bewerbung ein Arbeitszeugnis vorgelegt wird, darf sich der Arbeitgeber darauf verlassen, dass es sich beim Zeugnis um eine Drittbeurteilung - und nicht um eine Selbstbeurteilung durch den Stellenbewerber - handelt. Dadurch, dass der Kläger ein von ihm verfasstes und mit der Unterschrift seiner Frau versehenes Zeugnis eingereicht hat, hat er bewusst den Eindruck erweckt, beim positiv lautenden Zeugnis handle es sich um eine Beurteilung seines früheren Arbeitgebers. Dabei musste auch dem Kläger die für den Entscheid über die Anstellung ausschlaggebende Bedeutung des Arbeitszeugnisses bewusst sein. Es ging nicht nur darum, dass ein Arbeitszeugnis eine in aller Regel wichtige Entscheidungshilfe darstellt. Vielmehr war der Kläger seit 1976 immer in derselben Firma tätig, ohne deren Beurteilung eine Anstellung bei der Beklagten kaum in Frage kommen konnte. Indem der Kläger über Schwierigkeiten mit seinen Brüdern orientiert hat und trotzdem ein ausgezeichnetes, vermeintlich von ihnen stammendes Zeugnis vorgelegt hat, hat er dessen Wirkung bei der Beklagten noch erhöht.
Im Übrigen hat das Obergericht für das Bundesgericht verbindlich festgehalten, dass die Beklagte durch das täuschende Arbeitszeugnis zum Vertragsabschluss verleitet worden sei und das Zeugnis insofern kausal für den Abschluss des Vertrages gewesen sei. Diese Feststellung zum natürlichen Kausalzusammenhang ist tatsächlicher Natur (BGE 123 III 110 E. 2 S. 111 mit Hinweisen) und als solche für das Bundesgericht verbindlich (Art. 63 Abs. 2 OG). Auch nach den von der Vorinstanz nach allgemeiner Lebenserfahrung bewerteten Umständen war das Verhalten des Klägers nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge dazu geeignet, die Beklagte zum Vertragsschluss zu verleiten. Dem Täuschenden ist - entgegen der Auffassung des Klägers - auch der Einwand verwehrt, die Beklagte hätte durch Nachfrage bei seinen Brüdern die Täuschung erkennen können. Ein allenfalls fährlässiges Verhalten des Getäuschten kann die Täuschungshandlung nicht aufheben oder entschuldigen. Den Ausschlag gibt allein die Tatsache, dass die Täuschung wirksam war (Bruno Schmidlin, Berner Kommentar, Bern 1995, N 84 zu Art. 28 OR).

3.5 Aus diesen Gründen ist die Vorinstanz zu Recht davon ausgegangen, dass die Beklagte durch die Vorlage eines vom Kläger selbst verfassten Arbeitszeugnisses getäuscht und zum Abschluss des Vertrages verleitet worden ist.

4.
Nachdem sich ergeben hat, dass sich die Beklagte mit Schreiben vom 13. September 2001 zu Recht auf die Unverbindlichkeit des Arbeitsverhältnisses zufolge Täuschung berufen hat, ist zu prüfen, welche Folgen der Vertragsanfechtung beizumessen sind.

4.1 Grundsätzlich ist ein Vertrag, der wegen Vorliegens eines Willensmangels von der betroffenen Partei angefochten wird, von Anfang an - ex tunc - ungültig. Bereits erbrachte Leistungen sind zurückzuerstatten. In Bezug auf Sachleistungen sind die Grundsätze der Vindikation, im Übrigen die Regeln der ungerechtfertigten Bereicherung anwendbar. Dabei ist - wie im Fall des verzugsbedingten Rücktritts vom Vertrag nach Art. 109 OR (BGE 114 II 152 E. 2c S. 157 mit Hinweisen) - von einem vertraglichen Rückabwicklungsverhältnis auszugehen. Dies zeigt sich etwa darin, dass die Rückerstattung empfangener Leistungen trotz Ungültigkeit des Vertrages in Beachtung dessen Synallagmas Zug um Zug zu erfolgen hat (BGE 129 III 320 E. 7.1.1 S. 327 f. mit Hinweisen).

4.2 Geht es um die Anfechtung ganz oder teilweise abgewickelter Dauerschuldverhältnisse stösst eine Rückabwicklung nach Vindikations- und Bereicherungsgrundsätzen in aller Regel auf erhebliche praktische Schwierigkeiten oder erweist sich gar als unmöglich. Das Gesetz sieht deshalb für den Arbeitsvertrag in Art. 320 Abs. 3 OR eine Sonderregelung vor, welche Regelung vom Bundesgericht unlängst auf alle Dauerschuldverhältnisse für anwendbar erklärt wurde (BGE 129 III 320 E. 7.1.2 S. 328 mit Hinweisen). Wenn der Arbeitnehmer in gutem Glauben Arbeit im Dienste des Arbeitgebers auf Grund eines Arbeitsvertrages leistet, der sich nachträglich als ungültig erweist, so haben beide Parteien die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis in gleicher Weise wie aus gültigem Vertrag zu erfüllen, bis dieses wegen Ungültigkeit des Vertrages vom einen oder andern aufgehoben wird. Gemäss dieser Bestimmung wirkt die erfolgreich geltend gemachte Anfechtung eines ganz oder teilweise abgewickelten Arbeitsverhältnisses somit wie eine Kündigung ex nunc.
4.2.1 Primäre Voraussetzung für die Anwendung von Art. 320 Abs. 3 OR ist die Ungültigkeit des abgeschlossenen Einzelarbeitsvertrages. Dieses Erfordernis ist im vorliegenden Fall erfüllt, nachdem der Vertrag zufolge Willensmangels von der getäuschten Beklagten gestützt auf Art. 28 OR erfolgreich angefochten werden konnte (vgl. E. 3). Weiter setzt Art. 320 Abs. 3 OR voraus, dass der Arbeitnehmer seine Stelle bereits angetreten hat. Auch diese Voraussetzung ist offenkundig erfüllt, nachdem der Kläger mit Vertrag vom 7. August 2000 von der Beklagten als Geschäftsführer angestellt wurde und anschliessend während gut einem Jahr für diese gearbeitet hatte. Schliesslich erfordert die Anwendung von Art. 320 Abs. 3 OR, dass der Arbeitgeber (recte: Arbeitnehmer) seine Arbeitsleistung gutgläubig erbracht hat. Im vorliegenden Fall ist umstritten, ob der Kläger seine Arbeit für die Beklagte in gutem Glauben verrichtet hat.
4.2.2 Das Obergericht hat die Voraussetzung der Gutgläubigkeit im Wesentlichen mit der Begründung verneint, dass ein Arbeitnehmer, der die Auflösung des Vertrages durch Täuschung im Sinn von Art. 28 OR verursacht habe, nicht in den Genuss von Art. 320 Abs. 3 OR kommen könne. Dagegen wendet der Kläger im Wesentlichen ein, dass die Formulierung "in gutem Glauben Arbeit leisten" nur bedeute, dass eine Berufung auf Art. 320 Abs. 3 OR einzig dann ausgeschlossen sei, wenn der Arbeitnehmer nicht nur um den Mangel beim Zustandekommen des Vertrages, sondern auch um die rechtliche Unverbindlichkeit des Vertrages als Rechtsfolge dieses Mangels gewusst habe.
4.2.3 Die Bestimmung, dass beim ungültigen Vertrag das Arbeitsverhältnis der Parteien bis zur Auflösung wie ein gültiger Vertrag zu behandeln sei, gilt nur, wenn der Arbeitnehmer in gutem Glauben Arbeit geleistet hat. In der Literatur herrscht Einigkeit darüber, dass der gute Glaube gemäss Art. 3 Abs. 1 ZGB zu vermuten ist (anstatt aller: Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 6. Auflage, Zürich 2006, N. 11 zu Art. 320). Demgegenüber gehen in der Literatur die Meinungen auseinander, ob die Gutgläubigkeit des Arbeitnehmers insoweit im Lichte von Art. 3 Abs. 2 ZGB zu prüfen sei, als sich nur derjenige auf den guten Glauben berufen kann, der bei der nach den Umständen gebotenen Aufmerksamkeit gutgläubig sein konnte. Ein Teil der Lehre macht geltend, dass sich ein Arbeitnehmer nicht auf den guten Glauben berufen könne, wenn er den Mangel bei der Aufmerksamkeit, die von ihm verlangt werden können, hätte erkennen müssen; namentlich könne ein Arbeitnehmer gegenüber einem mangelhaften Arbeitsvertrag nicht Unkenntnis des Gesetzes geltend machen (Jürg Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2. Auflage, Bern 1996, N. 13 zu Art. 320 OR; Frank Vischer, Der Arbeitsvertrag, Schweizerisches Privatrecht,
Band VII/4, 3. Auflage, Basel 2005, S. 82 f.; Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar, Zürich 1996, N. 34 zu Art. 320; Duc/Subilia, Commentaire du contrat individuel de travail, Lausanne 1998, N. 13 zu Art. 320; Gabriel Aubert, Commentaire romand, CO I, Basel 2003, N. 5 zu Art. 320 OR). Eine andere Lehrmeinung geht demgegenüber davon aus, dass sich der Arbeitnehmer nur dann nicht auf die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages berufen könne, wenn ihm positive Kenntnis von der Ungültigkeit des Vertrages nachgewiesen werden könne. Er müsse konkret um die rechtliche Unverbindlichkeit und damit um das Fehlen vertraglicher Ansprüche gewusst haben (Manfred Rehbinder, Berner Kommentar, Bern 1985, N. 47 zu Art. 320; Bruno Pellegrini, Die Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen Willensmängeln, Diss. Zürich 1983, S. 161 ff., insbes. S. 165 f.).
4.2.4 Bei der Auslegung von Art. 320 Abs. 3 OR ist davon auszugehen, dass der Gesetzgeber mit dieser Bestimmung die Rückabwicklung von faktischen Arbeitsverhältnissen erleichtern wollte. Wie bereits erwähnt, würde die Ungültigkeit eines Arbeitsverhältnisses mit Wirkung ex tunc dazu führen, dass eine Rückabwicklung des Vertrags nach Vindikations- und Bereicherungsgrundsätzen erforderlich wäre, was regelmässig grosse Schwierigkeiten verursacht oder sogar unmöglich ist (E. 4.2). Die ratio legis von Art. 320 Abs. 3 OR besteht aber gerade darin, dass ein von beiden Parteien erfüllter Arbeitsvertrag grundsätzlich bis zur Geltendmachung der Ungültigkeit seine vollen Wirkungen entfaltet. Die Folgen der Ungültigkeit des Einzelarbeitsvertrages treten

erst ex nunc ein, d.h. im Zeitpunkt, da sich eine Partei auf die Ungültigkeit beruft. Anstelle der oft schwer durchsetzbaren Bereicherungs- und Vindikationsansprüche stünden beiden Parteien bis zum Zeitpunkt der Berufung auf die Ungültigkeit die klar definierten vertraglichen Erfüllungsansprüche zu. Bereits im Interesse einer vereinfachten Rückabwicklung eines faktischen Arbeitsverhältnisses rechtfertigt es sich daher, die Voraussetzungen für die Anwendung von Art. 320 Abs. 3 OR nicht allzu eng
zu fassen und an die Gutgläubigkeit keine allzu hohen Anforderungen zu stellen.
Zu beachten ist sodann, dass die Anwendung von Art. 3 Abs. 2 ZGB auf die Frage, ob der Arbeitnehmer "in gutem Glauben gearbeitet" habe, zu unbilligen Ergebnissen führen könnte. In vielen Fällen der Nichtigkeit oder Unverbindlichkeit des gesamten Arbeitsvertrages - beispielsweise bei fehlender Handlungsfähigkeit des Arbeitnehmers oder bei Verstoss gegen ein gesetzliches Beschäftigungsverbot - wäre in der Regel davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer um den Mangel des Arbeitsvertrages weiss oder bei gebotener Aufmerksamkeit wenigstens hätte wissen müssen. In der Lehre herrscht aber Einigkeit darin, dass beispielsweise ein Jugendlicher, der die von ihm übernommene Arbeit gar nicht verrichten darf (Art. 30 ArG [SR 822.11]), oder ein Ausländer, der ohne gültige Arbeitsbewilligung arbeitet, auch dann in den Genuss von Art. 320 Abs. 3 OR gelangen, wenn sie um den Mangel des Arbeitsvertrages wussten oder hätten wissen müssen (Streiff/von Kaenel, a.a.O., N. 11 zu Art. 320 OR; Staehelin, a.a.O., N. 35 zu Art. 320 OR; Vischer, a.a.O., S. 83; Brühwiler, a.a.O., N. 13 zu Art. 320 OR). Auch unter Berücksichtigung solcher Fälle rechtfertigt es sich, Art. 320 Abs. 3 OR in dem Sinn zu interpretieren, dass die gesetzlich verlangte Gutgläubigkeit
des Arbeitnehmers nur dann zu verneinen ist, wenn dem Arbeitnehmer nicht nur die Kenntnis vom Mangel beim Zustandekommen des Vertrages, sondern das positive Wissen um die rechtliche Unverbindlichkeit des Vertrages als Rechtsfolge dieses Mangels nachgewiesen werden kann.
Schliesslich deutet auch die Entstehungsgeschichte von Art. 320 Abs. 3 OR in die gleiche Richtung. Wie Pellegrini nachweist, standen die beiden Fragen im Vordergrund, wie ein gegen das Gesetz verstossendes Arbeitsverhältnis für die Vergangenheit rechtlichen Bestand haben könne und wie - unabhängig vom Bestand eines gültigen Arbeitsverhältnisses - ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohn anstatt eines blossen Bereicherungsanspruchs verwirklicht werden könne. Hinter der Verwendung der Formel "in gutem Glauben" sei überhaupt keine relevante Absicht gestanden (a.a.O., S. 162 ff.). Daraus folgert Pellegrini zu Recht, dass der zum Gesetz gewordene Wendung "in gutem Glauben Arbeit leisten" einzig der Sinn beizumessen ist, dass sich ein Arbeitnehmer dann nicht auf Art. 320 Abs. 3 OR zu berufen vermag, wenn positiv nachgewiesen ist, dass er um die Ungültigkeit des Vertrages wusste (a.a.O., S. 165).
4.2.5 Zusammenfassend kann somit festgehalten werden, dass sich ein Arbeitnehmer nur dann nicht auf Art. 320 Abs. 3 OR berufen kann, wenn ihm positiv nachgewiesen werden kann, dass er um die rechtliche Unverbindlichkeit des Vertrages wusste. Gefordert ist somit das Wissen um die Ungültigkeit, das heisst Kenntnis der Rechtsfolge und nicht bloss das Wissen um die Gesetzwidrigkeit einer Abrede an sich. Insofern kommt die allgemeine Regel zur Schranke des Gutglaubensschutzes (Art. 3 Abs. 2 ZGB) im speziellen Bereich des Arbeitsvertragsrechts (Art. 320 Abs. 3 OR) nicht zur Anwendung.

4.3 Im vorliegenden Fall ist zwar erstellt, dass der Kläger bewusst ein von ihm selbst verfasstes und von seiner Frau unterschriebenes Zeugnis verwendet und dadurch die Beklagte zum Vertragsabschluss verleitet hat (Art. 28 Abs. 1 OR). Hingegen sind dem angefochtenen Urteil keine Feststellungen zu entnehmen, welche auf die Kenntnis des Klägers in Bezug auf die Rechtsfolgen der ihm anzulastenden Täuschung schliessen liessen. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass dem Kläger bekannt gewesen sein könnte, dass der von beiden Parteien während Monaten erfüllte Arbeitsvertrag von Anfang an ungültig sein sollte. Da dem nicht rechtskundigen Kläger keine Kenntnis in Bezug auf die Rechtsfolge seiner Täuschung nachgewiesen werden kann, ist seine Gutgläubigkeit mit Bezug und mit Beschränkung auf seine Vorstellung, dass er seine Arbeit gegen den vertraglich vereinbarten Lohn geleistet habe, zu unterstellen. Das Obergericht verstösst damit gegen Art. 320 Abs. 3 OR, indem es einen Lohnanspruch des Klägers bis am 13. September 2001, als die Beklagte die Unverbindlichkeit des Arbeitsvertrages erklärte, verneinte. Die Berufung ist daher teilweise gutzuheissen, und die Beklagte ist entsprechend dem Urteil des Arbeitsgerichtes vom 27. Juni 2003 zu
verpflichten ist, dem Kläger Fr. 14'741.20 zu bezahlen.

5.
Da der Streitwert im vorliegenden Verfahren unter Fr. 30'000.– liegt, ist keine Gerichtsgebühr zu erheben (Art.

343 Abs. 3 OR). Weil der Kläger, der mit seiner Berufung im Hauptbegehren gemäss kantonaler Anschlussappellation die Zahlung von Fr. 20'875.– verlangt hat, im Umfange von Fr. 14'741.20 oder mit rund zwei Dritteln durchdringt, hat ihm die Beklagte eine reduzierte Parteientschädigung zu entrichten (Art. 159 Abs. 2 OG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
In teilweiser Gutheissung der Berufung wird das Urteil des Obergerichts des Kantons Aargau vom 30. Juni 2005 aufgehoben und die Beklagte verpflichtet, dem Kläger Fr. 14'741.20 zu bezahlen; weitergehende Begehren werden abgewiesen.

2.
Die Beklagte hat den Kläger für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 1'000.– zu entschädigen.

3.
Die Streitsache wird an die Vorinstanz zurückgewiesen zum Entscheid über die Parteikosten im kantonalen Verfahren.

4.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Aargau, 1. Zivilkammer, schriftlich mitgeteilt.
Lausanne, 23. November 2005
Im Namen der I. Zivilabteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts
Der Präsident: Der Gerichtsschreiber: