

Bemühungen waren insoweit von Erfolg, als es ihm gelang, für den Kläger einen anderen und zunächst geeignet erscheinenden Arbeitsplatz in der Schiffsbauwerft S. ausfindig zu machen. Beide Teile, der Kläger im Einverständnis mit seinem Vater, kamen deshalb überein, daß das zwischen ihnen bestehende Arbeitsrechtsverhältnis baldigst gelöst werden mußte, damit die freien Arbeitsstellen inzwischen nicht anderweitig besetzt würden. Deshalb hat weder der Kläger noch der Verklagte eine Kündigung ausgesprochen, sondern sie haben sich gegenseitig darüber geeinigt, daß der

14. März 1953 der letzte Arbeitstag sei und daß dem Kläger an diesem Tage die Papiere ausgehändigt werden sollten. Daraus ergibt sich zweifelsfrei, daß die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses im gegenseitigen Einverständnis erfolgte, was die Rechtswirkung hatte, daß vom 14. März 1953 an das bestehende Arbeitsrechtsverhältnis als gelöst angesehen werden mußte. Damit bestanden über den 14. März 1953 hinaus keine gegenseitigen Rechtsansprüche mehr. Die beiden Parteien hatten keine Rechtsverbindungen mehr miteinander; sie waren von jeder gegenseitigen vertraglichen Bindung befreit. Die Lösung des Arbeitsrechtsverhältnisses beruht deshalb keinesfalls, wie der Kläger in seiner Berufungsbegründung anführt, nur darauf, daß der Verklagte die Papiere aushändigte. Die Aushändigung der Papiere war nur die natürliche Folge der beiderseitigen Willenserklärungen, das Arbeitsrechtsverhältnis zum 14. März 1953 als gelöst anzusehen. Der Verklagte hat keinesfalls mit der Aushändigung der Papiere eine einseitige Willensäußerung im Sinne einer Kündigung ausgesprochen, wie dies der Kläger rechtsirrig annimmt, sondern, wie bereits dargetan, die Papiere ausgehändigt als Folge der beiderseitigen Willensäußerungen, das Arbeitsrechtsverhältnis als am 14. März 1953 gelöst anzusehen.

Wenn der Kläger deshalb am 18. März 1953, nachdem er sich geweigert hatte, die ihm angebotene Arbeitsstelle in S. anzunehmen, von dem Verklagten die Wiedereinstellung auf Grund des gebotenen Arbeitsrechtsverhältnisses forderte, dann war dies vollkommen abwegig und entbehrte jeder Rechtsgrundlage. Inwieweit der Verklagte die Möglichkeit hatte, den Kläger wieder „neu“ einzustellen, ist eine andere Frage. Dem Verlangen des Klägers, ihn unbedingt und unter allen Umständen einzustellen, kann auch durch Richterspruch nicht entsprochen werden, weil dazu jede gesetzliche und damit rechtliche Grundlage fehlt. Wie bereits dargetan, konnte aus diesem Vertragsverhältnis keine der beteiligten Parteien irgendwelche Rechtsansprüche über den 14. März 1953 hinaus geltend machen, auch der Kläger nicht. Anders wäre jedoch die Rechtslage, wenn der Kläger den Nachweis darüber zu führen in der Lage gewesen wäre, daß der Verklagte durch arglistige Täuschung ihn zu der Willenserklärung, sein Arbeitsverhältnis zum 14. März 1953 als gelöst zu betrachten, bestimmt hätte. Die Tatsache, daß dem Kläger von dem Verklagten mitgeteilt worden ist, daß er zunächst als Schiffsschlosser eingestellt werden würde und daß sich alsdann herausstellte, daß Schiffsschlosser mit Schiffsbauhelfer gleichzusetzen war, kann unmöglich als eine arglistige Täuschung durch den Verklagten gewertet werden.

Die in der ersten Instanz durchgeführte Beweisaufnahme hat dies deutlich zum Ergebnis. Jedenfalls ist die Würdigung dieser Beweisaufnahme durch das Kreisarbeitsgericht in dem angefochtenen Urteil keinesfalls zu beanstanden. Die Beweisaufnahme hat ergeben, daß dem Kläger die Mitteilung von dem Verklagten gemacht worden ist, daß er als Schiffsschlosser eingestellt werden würde. Beide Parteien haben unter dem Begriff Schiffsschlosser eine fachmännische und keine Hilfsarbeit verstanden. Wenn sich dies erst klärte, nachdem der Kläger sich bei der Schiffsbauwerft S. vorgestellt hatte, dann kann dafür der Verklagte nicht verantwortlich gemacht werden; am allerwenigsten liegt hier eine arglistige Täuschung vor. Dies wäre dann der Fall, wenn der Verklagte diesen Umstand gekannt, ihn aber absichtlich verschwiegen hätte, um den Kläger zu der gewollten Willenserklärung zu bestimmen. Kann aber der Kläger dem Verklagten den Tatbestand der arglistigen Täuschung nicht nachweisen, dann kann der Kläger über den 14. März 1953 hinaus an den Verklagten keinerlei Rechtsansprüche wegen Wiedereinstellung geltend machen. Daß eine

arglistige Täuschung von seiten des Verklagten nicht vorliegt, wird, wie bereits dargetan, durch die in der ersten Instanz durchgeführte Beweisaufnahme bewiesen. Nochmals eine solche vorzunehmen, hielt unter Berücksichtigung dessen das Berufungsgericht nicht für erforderlich.

Es mußte vielmehr zu dem Ergebnis kommen, daß keine Veranlassung bestand, das Urteil des Kreisarbeitsgerichts abzuändern. Dies hatte zur Folge, daß auch die Berufung des Klägers als unbegründet zurückgewiesen werden mußte.

Anmerkung:

Dem Urteil kann nicht zugestimmt werden.

Es ist dem Bezirksarbeitsgericht beizupflichten, wenn es dem Kläger widerspricht, daß ein Arbeitsrechtsverhältnis nur durch Kündigung beendet werden könne.

Die Anfechtung wegen arglistiger Täuschung hat das Bezirksarbeitsgericht mit Recht abgelehnt, hätte aber die Nachprüfung nicht damit bewenden lassen dürfen. Es unterstellte einfach einen normalen Aufhebungsvertrag, ohne den besonderen Charakter der vorliegenden Vereinbarung zu beachten.

Aufhebungsverträge werden in der Regel dann geschlossen, wenn sich ein Werkträger einen neuen Arbeitsplatz gesucht hat und der Betrieb mit dem kurzfristigen Ausscheiden einverstanden ist. Wird der neue Arbeitsvertrag aus irgendwelchen Gründen nicht abgeschlossen oder hat sich der Werkträger über die neue Tätigkeit getäuscht, so wird natürlich hierdurch nicht die Wirksamkeit des Aufhebungsvertrages beeinträchtigt. Welche Besonderheiten gegenüber solchen Verträgen weist nun die vorliegende Vereinbarung auf?

Für den Betrieb bestand die Verpflichtung, diejenigen Lehrlinge, die er nach Abschluß der Berufsausbildung nicht als Facharbeiter weiterbeschäftigen kann, entsprechend dem Beruf und den Fähigkeiten in einen anderen Betrieb zu vermitteln. Diese Verpflichtung ergab sich aus einer Rundverfügung des Ministeriums für Arbeit vom 20. Juni 1951 „Über die Weiterbeschäftigung von jungen Facharbeitern“, die auf Grund eines Beschlusses in der Ministerratssitzung vom 19. April 1951 erlassen worden war. Weil einige Betriebe dieser Verpflichtung nicht nachkamen, sondern die Jugendlichen entweder selbst mit Hilfsarbeiten beschäftigten oder sie hierzu in andere Betriebe leiteten oder sie gar entließen, sprach der Ministerrat am 16. März 1953 in einem Beschluß noch einmal die eindeutige Verpflichtung für die Fachministerien und die Betriebe aus, diese Jugendlichen nur entsprechend dem erlernten Beruf in andere Betriebe zu vermitteln.

Diesem Zweck sollte die Vereinbarung der Parteien vom 14. März 1953 dienen, und der Betrieb gab entsprechend seiner Verpflichtung die Willenserklärung ab. Der Jugendliche stimmte der Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses nur unter der Voraussetzung zu, daß er die Tätigkeit in seinem erlernten Beruf in einem anderen Betrieb fortsetzen könne. Sonst hätte er seine Willenserklärung nicht abgegeben.

Der mit dem Vertrag verknüpfte Erfolg, um dessentwillen das Arbeitsrechtsverhältnis beendet werden sollte, ist nicht eingetreten; denn es ist nicht als Beschäftigung entsprechend dem erlernten Beruf und damit als Verwirklichung des Rechts auf Arbeit für den Jugendlichen anzusehen, wenn ein in einer Glühlampenfabrik ausgebildeter Maschinenschlosser als Schiffsbauhelfer auf einer Werft eingesetzt wird.

Es war eine sehr bequeme Lösung, wenn der Betrieb die Meinungsverschiedenheiten über die Begriffe Schiffsschlosser und Schiffsbauhelfer im Ergebnis auf den Jugendlichen abwälzte. Seine Verpflichtung erschöpft sich nicht mit dem Abschluß des Aufhebungsvertrages und der Nennung des neuen Betriebes, sondern er ist ihr erst dann nachgekommen, wenn der Jungfacharbeiter entsprechend dem erlernten Beruf beschäftigt und das Recht auf Arbeit für ihn verwirklicht wird. Außerdem kann die Erreichung des Zieles, zu dem der Vertrag geschlossen worden ist, nicht vom Vertrag und dessen Wirksamkeit getrennt werden.

Die Vereinbarung zwischen dem Betrieb und dem Jungfacharbeiter ist als Aufhebungsvertrag zu werten, der unter einer auf schiebenden Bedingung abgeschlossen wurde; das heißt, daß er erst dann wirksam wurde, wenn die Bedingung, die Aufnahme einer Tätigkeit im