

genden Arbeitsweise sowohl seines alten als auch seines neuen Betriebes aufgebürdet wurden, obwohl diese von ihm nicht zu vertreten waren. In Wirklichkeit ist festzustellen, daß in der nicht den Tatsachen entsprechenden sowie verspätet gefertigten Abschlußbeurteilung vom 24. Juni 1970 eine schuldhaft Pflichtverletzung des Verklagten liegt, die im Gegensatz zu den Auffassungen der Instanzgerichte auch einen unmittelbaren und damit kausalen Bezug zu dem daraufhin abgeschlossenen Änderungsvertrag hat und somit als Ursache für den dem Kläger entstandenen Schaden in Form eines verminderten Arbeitseinkommens zu bewerten ist.

Im einzelnen ergibt sich dies aus folgendem:

1. Zutreffend ist, daß auch die Arbeitsweise des neuen Betriebes zu beanstanden ist. Dieser hat vorher nicht die Personalakten des Klägers beigezogen, um sich ein umfassendes Bild über dessen politische, fachliche und charakterliche Eignung für die vorgesehene Tätigkeit zu machen. Ein solcher Mangel kann dazu führen, ursprüngliche Vertragsabreden zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr aufrechterhalten zu können, und ist geeignet, Konflikte auszulösen, die dem Betrieb und dem Werk tätigen schaden.

Indes wäre es verfehlt, im vorliegenden Fall den neuen Betrieb allein für einen dadurch dem Kläger entstandenen Schaden verantwortlich zu machen. Bei Abwägung der einzelnen Pflichtverletzungen durch die beiden Betriebe im Verhältnis zueinander ergibt sich vielmehr, daß die Nichtbeziehung der Personalakte seitens des neuen Betriebes nicht nur weniger schwer wiegt als das Verhalten des Verklagten, sondern auf Grund der gegebenen Umstände überhaupt nicht kausal für die später eingetretene Situation ist. Im Falle einer im Zusammenhang mit der Bewerbung des Klägers erfolgten vorherigen Einsichtnahme in diese Unterlagen hätte sich für den neuen Betrieb kein anderes Bild über die Fähigkeiten und Eigenschaften des Klägers ergeben, als es sich auf Grund der Beurteilung vom 6. Mai 1970 darstellte. Eine Abschlußbeurteilung hätte, da sie erst nach Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses gefertigt wurde, nicht Vorgelegen, und anzunehmen, daß sie sich wesentlich von der erst kurz vorher ausgestellten Beurteilung im negativen Sinne unterscheiden würde, bestand keine Veranlassung. Es muß also demnach davon ausgegangen werden, daß bei einer rechtzeitigen Beziehung der Personalakte der neue Betrieb nicht in seiner Entscheidung dazu bestimmt worden wäre, vom Abschluß eines Arbeitsvertrags mit dem Kläger zu den Bedingungen, wie im Vertrag vom 16. Juni 1970 festgelegt, Abstand zu nehmen. Mithin scheidet dieses Unterlassen als Ursache für die spätere Notwendigkeit zum Abschluß eines Änderungsvertrags aus.

2. Sowohl das Kreisgericht als auch das Bezirksgericht sind der Auffassung, der Kläger hätte dem Abschluß eines Änderungsvertrags nicht zuzustimmen brauchen. Ein Nachteil aus einer solchen Weigerung wäre ihm nicht erwachsen, da der neue Betrieb nicht hätte kündigen dürfen. Dessen Aufgabe wäre es vielmehr gewesen, entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen für den Kläger festzulegen und im übrigen zunächst zu warten, bis der Widerspruch zwischen den beiden Beurteilungen geklärt war.

Es kann dahingestellt bleiben, ob der Kläger tatsächlich gut beraten gewesen wäre, seine Zustimmung zu einem Änderungsvertrag zu versagen. Immerhin darf hierbei nicht übersehen werden, daß sein neuer Betrieb nach der erheblich negativ von der ersten Beurteilung abweichenden Abschlußbeurteilung sich vor eine neue Situation gestellt sah, die einen weiteren Einsatz des Klägers als Hauptabteilungsleiter in Frage stellte. Das hätte

u. U. sogar zu einer Kündigung des Arbeitsvertrags aus den Gründen des § 31 Abs. 2 Buchst. b GBA führen können.

Doch unbeschadet dessen ergibt sich hieraus zunächst eines zwingend und zweifelsfrei, nämlich, daß der Grund für die Notwendigkeit zum Abschluß eines Änderungsvertrags allein in der nicht den Tatsachen entsprechenden Abschlußbeurteilung vom 24. Juni 1970 lag. Dies ist auch durch die Aussagen der als Zeugin gehörten Direktorin für Kader, Bildung und Arbeit des neuen Betriebes bestätigt worden. Danach hätte für den neuen Betrieb keine Veranlassung bestanden, den ursprünglich abgeschlossenen Arbeitsvertrag zu ändern, wenn bereits im Sommer 1970 eine Abschlußbeurteilung des Inhalts Vorgelegen hätte, wie er später in der neuen Abschlußbeurteilung enthalten war. Zum anderen geht das Argument des Bezirksgerichts fehl, in der Zustimmung des Klägers zu einem Änderungsvertrag liege ein den gegebenen Umständen nicht angemessenes Verhalten. Wenn sich das Bezirksgericht hierbei auf die Entscheidung des Obersten Gerichts vom 22. Januar 1971 - Za 13/70 - (NJ 1971 S. 186; Arbeit und Arbeitsrecht 1971, Heft 7, S. 222) beruft, wonach ein Werk tätiger keine Ersatzansprüche gegenüber dem Betrieb stellen kann, wenn er durch „eigenes, den gegebenen Umständen sachlich nicht angemessenes Verhalten oder aus anderen in seiner Person liegenden Gründen zur zeitweiligen Minderung seines Einkommens beigetragen“ hat, so wird im vorliegenden Fall dieser Rechtssatz des Obersten Gerichts in sein Gegenteil verkehrt. Bei der genannten Entscheidung des Obersten Gerichts ging es darum, bei der Bemessung der Höhe des durch eine nicht den Anforderungen entsprechende Abschlußbeurteilung verursachten Schadens eine Lohnminderung nicht mit zu berücksichtigen, die z. B. durch eine auf persönlichen Erwägungen beruhende verkürzte Arbeitszeit entstanden ist. Im vorliegenden Rechtsstreit kann aus der Tatsache, daß der Kläger auf Grund der für ihn zunächst negativen Abschlußbeurteilung sich mit einer Änderung des Arbeitsvertrags einverstanden erklärt hatte, nicht auf ein sachlich unangemessenes Verhalten geschlossen werden, wenn er sich unter den gegebenen Umständen und nicht zuletzt auch mit Rücksicht auf seine familiären Verpflichtungen hierzu bereit erklärte, so liegt darin eine Einsicht in die sich ergebende neue Situation nach Vorliegen der Abschlußbeurteilung, keineswegs aber ein unangemessenes Verhalten im Sinne der erwähnten Entscheidung des Obersten Gerichts. Es widerspräche der sozialistischen Gerechtigkeit, dieses Verständnis des Klägers für die Belange seines neuen Betriebes nunmehr in einen Rechtsverlust für ihn umzudeuten.

Zusammenfassend ergibt sich mithin: Der Verklagte hat seine Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis dadurch schuldhaft verletzt, daß in der von ihm gefertigten Abschlußbeurteilung unzutreffend negative Aussagen über die Tätigkeit, Leistungen und das Verhalten des Klägers enthalten waren. Die Abschlußbeurteilung war Ursache zum Abschluß eines Änderungsvertrags, der zu einer Lohnminderung und somit zu einem Schaden für den Kläger führte. Hierfür hat der Verklagte gemäß § 116 GBA einzustehen.

Die Verpflichtung zum Schadenersatz erstreckt sich jedoch nicht auf den gesamten vom Kläger geltend gemachten Zeitraum. Vielmehr waren nach der im Ergebnis der Beratung vor der Konfliktkommission vom

1. Dezember 1970 neu gefertigten und vom Kläger nicht mehr beanstandeten Abschlußbeurteilung für den neuen Betrieb die Hinderungsgründe für den Einsatz des Klägers als Hauptabteilungsleiter entfallen, zumal zu diesem Zeitpunkt diese Planstelle noch nicht besetzt worden war. Wenn es in der Folgezeit nicht zu einer