

fällen von Gerichten bereits zutreffend zum Ausdruck gebracht worden, daß es als zulässig angesehen wird, Änderungsverträge befristet abzuschließen. Durch sie erhält der Werk­tätige zeitlich begrenzt eine andere Arbeitsaufgabe. Nach Ablauf des vorgesehenen Zeitraumes übt der Werk­tätige wieder seine vordem innegehabte Tätigkeit aus.

Wiederholt spielt bei den Entscheidungen der Gerichte auch die Frage eine Rolle, in welchem Umfang der Werk­tätige, der einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit erlitten hat, verpflichtet ist, durch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen die eingetretene Verdienstminderung und damit den ihm entstandenen Schaden zu verringern. Die Gerichte konnten dabei überwiegend feststellen, daß die Werk­tätigen die ihnen von der Gesellschaft und vom Betrieb gebotenen Möglichkeiten wahrnehmen, sich für eine andere, ihnen zumutbare Tätigkeit zu qualifizieren. Zutreffend wird in einigen Entscheidungen zum Ausdruck gebracht, daß der Betrieb für den entgangenen Verdienst nicht einzustehen hat, wenn ein Werk­tätiger trotz objektiver und subjektiver Möglichkeiten es ablehnt, sich für eine andere, höherbezahlte Tätigkeit zu qualifizieren. Der Werk­tätige hat wegen Folgen, die sich aus seinem der Situation unangemessenen Verhalten ergeben, keinen Schadenersatzanspruch gegen den Betrieb.

#### 2.4. Zur Kausalität

2.4.1. Der dem Werk­tätigen durch die Beeinträchtigung seiner Gesundheit und Arbeitsfähigkeit entstandene Schaden muß auf einer objektiven, zu einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit führenden Pflichtverletzung des Betriebes im Bereich des Gesundheits- und Arbeitsschutzes beruhen. Die Pflichtverletzung des Betriebes ist demnach eine wesentliche Bedingung (Ursache) für den eingetretenen Schaden (Wirkung) und steht zu diesem in einem unmittelbaren Zusammenhang. Ob dem so ist, läßt sich weder mechanisch aus dem Vorliegen dieser beiden Erscheinungen noch aus allgemeinen theoretischen Erwägungen oder abstrakten Vergleichen beantworten, sondern nur anhand der konkreten Bedingungen des Einzelfalles.

2.4.2. Zutreffend verfahren die Gerichte, die sich von folgenden Grundsätzen leiten lassen:

- Liegen objektive Pflichtverletzungen des Betriebes im Gesundheits- und Arbeitsschutz nicht vor, erübrigen sich weitere Prüfungen über das Vorliegen eines Kausalzusammenhanges.
- Tritt zu einer festgestellten Pflichtverletzung des Betriebes als weitere Bedingung auch ein pflichtverletzendes Verhalten eines dadurch geschädigten Werk­tätigen hinzu, sind Erörterungen darüber, inwieweit dadurch mangels Kausalität die Ansprüche des Werk­tätigen ausgeschlossen oder zu mindern sind, unzulässig.

Es widerspricht dem sozialpolitischen Anliegen des § 98 GBA, die primär für die Einhaltung der Bestimmungen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes begründete Verantwortlichkeit des Betriebes über ein mitwirkendes Verschulden des Werk­tätigen einzuschränken und den Werk­tätigen mit Auswirkungen zu belasten, denen vorzubeugen in erster Linie dem Betrieb obliegt.

#### 2.5. Durchsetzung der Ansprüche der Werk­tätigen auf Schadenersatz und einige Fragen zur Verjährung der Ansprüche

Ansprüche der Werk­tätigen auf Schadenersatz gem. § 98 GBA verjähren in zwei Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt mit Ablauf des Jahres, in dem der Werk-

tätige Kenntnis vom Schaden und vom Ersatzpflichtigen erlangt hat. In der Rechtsprechung sind Fragen aufgetreten, die den Zeitpunkt der Kenntnis vom Schaden betreffen. Zutreffend haben die Gerichte entschieden, die davon ausgehen, daß die Kenntnis vom Schaden dann besteht, wenn der Werk­tätige einen ausreichend genauen Überblick über die im Hinblick auf seinen weiteren Einsatz eintretenden Folgen und damit verbundenen materiellen Auswirkungen des Arbeitsunfalls bzw. der Berufskrankheit hat. Allein die Kenntnis von dem Unfall oder der Berufskrankheit reicht regelmäßig nicht für die Feststellung aus, daß Kenntnis vom Schaden vorliegt.

In einigen Fällen haben Werk­tätige erst geraume Zeit, oft nach Ablauf mehrerer Jahre, Kenntnis davon erhalten, daß sie infolge des früher erlittenen Arbeitsunfalls jetzt gesundheitliche Schäden haben, die einen anderweitigen Arbeitseinsatz erfordern. Die Gerichte haben hierzu überwiegend entschieden, daß der Werk­tätige erst in diesem Zeitpunkt Kenntnis vom Schaden erlangt. Erst mit dieser Kenntnis beginnt die Verjährungsfrist zu laufen.

Die zunehmende Praxis der Betriebe, von sich aus Schadenersatzansprüche der Werk­tätigen anzuerkennen und um ihre Befriedigung besorgt zu sein, führt hin und wieder zu der Frage, ob ein Unterlassen der Belehrung durch den Betrieb gegenüber dem Werk­tätigen über die ihm nach § 98 GBA zustehenden Ansprüche die Verjährungseinrede ausschließt bzw. dem Werk­tätigen einen hierauf begründeten Anspruch auf Schadenersatz gibt. Die Gerichte haben das zutreffend verneint. Die in § 97 GBA festgelegte Pflicht des Betriebes zur Unterstützung und Hilfe gegenüber dem Werk­tätigen bzw. dessen Hinterbliebenen ist eine Rechtspflicht allgemeinen Charakters, aus deren Verletzung nicht unmittelbar Schadenersatzansprüche herzuleiten sind (vgl. Urteil des Obersten Gerichts vom 24. Juni 1966 — Ua 4/66 — Arbeit und Arbeitsrecht 1966, Heft 24, S. 565). Die Sicherung der berechtigten Ansprüche der Werk­tätigen ist vor allem durch ihre ständige Belehrung über die Rechte im Gesundheits- und Arbeitsschutz anzustreben. Bei der Geltendmachung und Durchsetzung ihrer Ansprüche hat sich die Unterstützung durch gewerkschaftliche Organe bewährt.

Soweit Werk­tätige Anträge stellen, die Verletzung von Pflichten des Betriebes im Gesundheits- und Arbeitsschutz als Ursache des Unfalls festzustellen, und eine Feststellungsentscheidung begehren, daß der Betrieb verpflichtet ist, ihnen künftig hieraus entstehenden Schaden zu ersetzen, haben die Gerichte das zutreffend als zulässig angesehen. Allerdings ist darauf zu achten, daß sie, soweit Feststellungsklagen erhoben werden, sorgfältig prüfen, ob ein rechtlich begründetes Feststellungsinteresse besteht und der Anspruch nicht im Wege einer Leistungsklage durchgesetzt werden kann.

Über die Feststellungsanträge können auch die Konfliktkommissionen entscheiden. Die Konfliktkommissionsordnung schließt die Zulässigkeit von Feststellungsanträgen bei der Konfliktkommission nicht aus. Dabei wird im Wege der Anleitung darauf zu achten sein, daß auch hier über eine Leistung zu entscheiden ist, wenn ein echter Leistungsanspruch besteht.

### III. Noch zu entscheidende generelle Fragen zur besseren Durchsetzung der gewerkschaftlichen Rechte in der Arbeitsrechtsprechung

In der Rechtsprechung, bei den Berichterstattungen der Direktoren der Gerichte vor den FDGB-Vorständen und auch in der arbeitsrechtlichen Literatur sind einige Fragen der Durchsetzung der gewerkschaftlichen Rechte aufgetreten, die einer verbindlichen Entscheidung durch das Oberste Gericht bedürfen. Das Präsidium wird be-