

2. Beim Ausscheiden des Werk tätigen aus dem Betrieb handelt es sich um die gesetzlich vorgesehenen Fälle der Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses.

Es ist aber nicht erforderlich, daß das Arbeitsrechtsverhältnis zur Zeit der Anfertigung der Abschlußbeurteilung bzw. der Forderung des Werk tätigen auf ihre Anfertigung und Aushändigung bereits beendet ist oder in absehbarer Zeit beendet wird. Eine Abschlußbeurteilung ist auch anzufertigen, wenn die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses zwar noch ungewiß ist, aber die Entscheidung anderer Betriebe oder Einrichtungen über die Aufnahme bestimmter Beziehungen zum Werk tätigen und damit auch die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses zum gegebenen Betrieb im wesentlichen Maße von einer Beurteilung des Werk tätigen abhängt (z. B. Bewerbung des Werk tätigen um Arbeit in einem anderen Betrieb oder um Zulassung zum Studium).

Diese Erwägungen treffen auch auf Beurteilungen zu, die zum Zwecke oder aus Anlaß einer qualitativen Änderung des Arbeitsrechtsverhältnisses angefertigt werden (vgl. hierzu Urteil des Obersten Gerichts vom 18./19. Februar 1965, Ua 2/64, Neue Justiz 1965 S. 220, Arbeit und Arbeitsrecht 1965 Keft 6 S. 142).

3. Alle anderen Beurteilungen oder Einschätzungen des Werk tätigen durch den Betrieb, insbesondere sogenannte Zwischenbeurteilungen, unterliegen nicht der Bestimmung des § 38 GBA. Ein Einspruch gegen eine solche Beurteilung bei der Konfliktkommission bzw. beim Gericht ist unzulässig.

II.

Maßstäbe für die gerichtliche Überprüfung von Abschlußbeurteilungen

4. Der inhaltlichen Nachprüfung können nur Abschlußbeurteilungen unterliegen, die die Qualität eines aus bestimmter Verantwortlichkeit hervorgegangenen betrieblichen Leitungsaktes besitzen. Die Festlegung der Verantwortung der leitenden Mitarbeiter für die Anfertigung von Abschlußbeurteilungen obliegt dem Betriebsleiter.
5. Um ihrer Aufgabe als Instrument der sozialistischen Leitungstätigkeit und Menschenführung gerecht zu werden, soll die Abschlußbeurteilung im Kollektiv des Werk tätigen und in seiner Anwesenheit beraten werden.
6. Den Rechten der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen entsprechend hat der Betriebsleiter zu gewährleisten, daß diese Gelegenheit erhalten, zum Inhalt der Abschlußbeurteilung Stellung zu nehmen, bevor sie endgültig fertiggestellt wird.
7. Die Gerichte haben festzustellen, ob der Beurteilungsentwurf kollektiv beraten wurde und die zuständige Gewerkschaftsleitung Gelegenheit erhielt, ihre Auffassung darzulegen. Eine nicht im Kollektiv und mit der Gewerkschaftsleitung beratene Beurteilung verliert indessen nicht aus diesem Grunde ihre Bedeutung, wenn sie ansonsten den Werk tätigen in seiner betrieblichen Tätigkeit zutreffend einschätzt. Die Gerichte können aber auf die künftige Beachtung der gewerkschaftlichen Rechte und der Mitwirkung des Kollektivs durch den Leiter des Betriebes z. B. mit den Mitteln der Gerichtskritik Einfluß nehmen.
8. Hinsichtlich des Inhalts von Abschlußbeurteilungen haben die Gerichte zu beachten:
- Jede Abschlußbeurteilung muß über Tätigkeit, Leistungen und Verhalten des Werk tätigen ein wahrheitsgemäßes Bild vermitteln.
 - Die Abschlußbeurteilung bezieht sich auf den Werk tätigen als Teilnehmer am gesellschaftlichen Produktions- und Arbeitsprozeß im gegebenen Betrieb. Sie muß aussagen, als was und wie der Werk tätige hier tätig war, welche Leistungen er vollbrachte und wie er sich entwickelte. Prognosen über die weitere Entwicklung des Werk tätigen gehören nicht in die Abschlußbeurteilung.
 - Die Abschlußbeurteilung hat zusammenfassenden Charakter. Sie muß über wesentliche, charakteristische, typische, ständige Verhaltensweisen des Werk tätigen für die gesamte Zeit seiner Tätigkeit im Betrieb aussagen.
- Für die Abschlußbeurteilung verlieren einzelne, zusammenhanglose, zufällige, vorübergehende Verhaltensweisen in der Tätigkeit des Werk tätigen grundsätzlich ihre Bedeutung.
- Nur in diesem Sinne können der Abschlußbeurteilung vorhergehende Zwischenbeurteilungen und sonstige Einschätzungen des Werk tätigen durch den Betrieb verwertet werden.
- Der zusammenfassende Charakter der Abschlußbeurteilung setzt eine richtige Auswahl des zu verwertenden Tatsachenmaterials voraus. Hierbei sind gerechte Proportionen zu wahren. Soweit fehlerhafte Verhaltensweisen in der Beurteilung zu kennzeichnen sind, darf ihre Darstellung den Werk tätigen nicht diskriminieren.
 - Hinweise auf bereits erloschene oder gestrichene Disziplinarmaßnahmen sind in Abschlußbeurteilungen unzulässig. Ob auf noch bestehende Disziplinarmaßnahmen, gerichtliche Bestrafungen oder andere erzieherische Maßnahmen (z. B. Beratungen vor der Konfliktkommission) hinzuweisen ist, hängt von den konkreten Umständen ab. Ein Hinweis kann aufgenommen werden, wenn die Rechts- oder Moralverletzung charakteristisch für die Tätigkeit und das Verhalten des Werk tätigen während seiner Betriebszugehörigkeit ist.
 - Die gesellschaftliche Tätigkeit des Werk tätigen unterliegt der Beurteilung durch den Betrieb, soweit sie in Beziehung zum gegebenen Arbeitsrechtsverhältnis steht. Die an Leiter und leitende Mitarbeiter im Staatsapparat, Wirtschaftsfunktionäre und andere zu stellenden besonderen Anforderungen sind zu berücksichtigen. Die Ausdehnung des Inhalts der Beurteilung auf solche Bereiche des persönlichen Lebens der Werk tätigen, die in keinem Zusammenhang mit dem ge-