

ter. Die Verletzung dieser gesetzlichen Pflicht durch schuldhaftes Tun oder Unterlassen des Betriebsleiters oder der von ihm beauftragten Mitarbeiter begründet somit gegebenenfalls die Verpflichtung des Betriebes gemäß § 116 GBA, dem hierdurch geschädigten Werk-tätigen Schadenersatz zu leisten. Dabei wird das Außer acht lassen der für die Gestaltung der Beziehungen zwischen dem Betrieb und dem Werk-tätigen maßgebenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen, deren Kenntnis und Anwendung zu den Arbeitspflichten des Betriebsleiters oder der von ihm beauftragten Mitarbeiter gehört, regelmäßig als Verschulden zumindest im Sinne der Fahrlässigkeit zu werten sein. Die Entstehung eines Schadenersatzanspruchs des Klägers gegen den Verklagten kann somit bei Anwendung richtiger rechtlicher Maßstäbe nicht von vornherein ausgeschlossen werden.

Das Kreis- und Bezirksgericht sind sich jedoch über die Rechtslage in diesem Arbeitsstreitfall nicht völlig klar gewesen und haben deshalb den Sachverhalt nicht ausreichend aufgeklärt. Damit haben sie ihre Verpflichtung aus §§ 14 Abs. 1, 23 Abs. 2, 24 Abs. 1, 30 Abs. 2 AGO verletzt. So haben sie sich bei der Beurteilung der betrieblichen Möglichkeiten für die tatsächliche Beschäftigung des Klägers allein auf die Angaben des verklagten verlassen, ohne hierzu auf geeignete Weise, z. B. durch Einholen einer Stellungnahme des übergeordneten Organs oder durch Anhören zuständiger Mitarbeiter des Betriebs oder von Mitgliedern der Betriebsgewerkschaftsleitung als Zeugen, Beweis zu erheben. Ebenso haben sie es unterlassen, durch Einholen eines ärztlichen Gutachtens zu klären, ob der Kläger während des hier in Betracht kommenden Zeitraums überhaupt gesundheitlich in der Lage war, eine dem Verklagten gegebenenfalls zur Verfügung stehende Tätigkeit im Rahmen des sog. Lohndrittels zu verrichten. Sie haben ihre Entscheidungen insoweit lediglich auf allgemein gehaltene ärztliche Feststellungen im Zusammenhang mit der Invalidität des Klägers gestützt, die sich jedoch der Natur der Sache nach auf eine Vollbeschäftigung bezogen. Schließlich haben sie nicht eindeutig festgestellt, ob der Kläger überhaupt nur eine Teilbeschäftigung als Nachkassierer aufnehmen wollte und die Verrichtung anderer ihm gesundheitlich zumutbarer und dem Verklagten zur Verfügung stehender Arbeiten abgelehnt hat. Wenn das der Fall gewesen wäre, hätte durch Beweiserhebung geklärt werden müssen, ob der Verklagte überhaupt die Möglichkeit hatte, den Kläger mit zeitlicher Begrenzung als Nachkassierer zu beschäftigen, und ob der Kläger nach ärztlichem Zeugnis eine derartige Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen verrichten durfte.

Von der Klärung und eindeutigen Beantwortung dieser Fragen hing die dem geltenden Recht entsprechende Entscheidung über den vom Kläger geltend gemachten Schadenersatzanspruch ab, so daß das Urteil des Bezirksgerichts sowohl wegen Verletzung materiellrechtlicher als auch verfahrensrechtlicher Bestimmungen aufgehoben werden mußte.

#### §§ 8, 9, 38 GBA.

1. **Beurteilungen sind Instrumente der sozialistischen Leitungstätigkeit und Menschenführung und müssen den hierfür maßgebenden Prinzipien entsprechen. Es gehört zu den in §§ 8 und 9 GBA festgelegten Leitungspflichten des Betriebsleiters und der leitenden Mitarbeiter, jede zweifelhafte oder vom Werk-tätigen beanstandete Feststellung oder Einschätzung in einer Beurteilung zu überprüfen und gegebenenfalls zu konkretisieren oder zu korrigieren.**

2. **Dem Einspruch und damit der Überprüfung durch**

**Konfliktkommissionen und Gerichte unterliegen gemäß § 38 GBA lediglich Beurteilungen, die nach ihrem Anlaß und Zweck den Charakter von Abschlußbeurteilungen haben.**

**OG, Urt. vom 1. April 1966 - Ua 3/66.**

Die Klägerin ist seit 1954 bei der Verklagten (Universität) beschäftigt. Vom 27. April 1964 an wurde sie im Institut für P. als Sekretärin eingesetzt, und nach einem Änderungsvertrag vom 24. September 1964 übernahm sie die Tätigkeit einer Sekretärin im Institut für M. Auf Verlangen der Kaderabteilung fertigte der Direktor des Instituts für P. am 6. April 1965 unter Zugrundelegung von Stellungnahmen seiner Mitarbeiter eine Beurteilung über Tätigkeit, Leistungen und Verhalten der Klägerin während ihrer Zugehörigkeit zum Institut an. Die Beurteilung enthält den Vermerk, daß sie mit der Klägerin nicht erörtert werden konnte, da diese es abgelehnt habe, zu der erforderlichen Besprechung zu erscheinen. Die Beurteilung ist ihr jedoch ausgehändigt worden.

Am 4. Mai 1965 wandte sich die Klägerin an die Konfliktkommission und erhob gegen die Beurteilung Einspruch. Sie beantragte, hierüber zu verhandeln. Die Konfliktkommission hat am 9. Juni 1965 den Antrag der Klägerin zurückgewiesen, da sie nicht zuständig sei. Sie verwies die Klägerin auf die Möglichkeit, sich beschwerdeführend an den Leiter des zuständigen Instituts, ggf. an die Verwaltung der Verklagten zu wenden.

Hiergegen hat die Klägerin fristgemäß Klage (Einspruch) beim Kreisgericht erhoben. Der Direktor des Bezirksgerichts hat die Sache durch Verfügung gemäß § 28 GVG zur Verhandlung und Entscheidung an das Bezirksgericht herangezogen.

Die Klägerin beantragte, den Beschluß der Konfliktkommission aufzuheben und festzustellen, daß die Beurteilung nicht zutrefte, soweit darin gesagt ist, daß die Klägerin für eine ständige Tätigkeit als Sekretärin am Institut für P. nicht geeignet sei.

Das Bezirksgericht hat die Klage (Einspruch) als unzulässig zurückgewiesen. Gegen diese Entscheidung hat die Klägerin fristgemäß Einspruch (Berufung) beim Obersten Gericht eingelegt. Der Einspruch (Berufung) war zulässig, aber als unbegründet zurückzuweisen.

Aus den G r ü n d e n :

Der Direktor des Instituts für P. gab die Beurteilung in seiner Eigenschaft als verantwortlicher Leiter des Arbeitsgebiets der Verklagten ab, dem die Klägerin während des Beurteilungszeitraums angehörte. Die Beurteilung diente dazu, die Einsatzmöglichkeit der Klägerin im Bereich der Verklagten zu überprüfen. Es handelte sich folglich um eine Beurteilung des Betriebs für innerbetriebliche Zwecke bei bestehendem Arbeitsrechtsverhältnis, die im allgemeinen als „Zwischenbeurteilung“ bezeichnet wird. Dabei ist „Betrieb“ im Sinne des § 7 Abs. 1 GBA — und damit zugleich im Sinne des § 38 GBA — als Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses mit der Klägerin die Verklagte, nicht das Institut, dem die Klägerin jeweils gerade angehört. Eine andere Auslegung des Begriffs „Betrieb“ ist nach Maßgabe des Gesetzes nicht möglich.

Die Hauptfrage des Rechtsstreits besteht darin, ob eine sog. Zwischenbeurteilung, wie sie hier in Form der Beurteilung der Klägerin durch die Verklagte vom

6. April 1965 vorliegt, auf Antrag des Werk-tätigen durch die Konfliktkommissionen und Gerichte überprüft werden kann. Maßgebend für ihre Beantwortung ist die Bestimmung des § 38 GBA. Danach ist der Betrieb verpflichtet, beim Ausscheiden des Werk-tätigen aus dem Betrieb eine Beurteilung über seine Tätigkeit, seine Leistungen und sein Verhalten anzufertigen (Abs. 1). Die Beurteilung ist dem Werk-tätigen zur Kenntnis zu geben und auf Verlangen auszuhändigen. Ist der Werk-tätige mit der Beurteilung nicht einverstanden, so kann er hiergegen bei der Konfliktkom-