

beträgt das Verhältnis bei den genannten Streitfällen etwa 1 zu 2. Streitigkeiten über Beurteilungen von Werktätigen durch den Betrieb treten konzentriert in den Bezirken Rostock, Potsdam und Frankfurt (Oder) auf, während von den relativ wenigen Streitigkeiten wegen vorübergehender Übertragung einer anderen Arbeit allein ein Viertel auf den Bezirk Leipzig entfällt. Berlin hat hingegen den mit Abstand höchsten Anteil an Streitigkeiten wegen fristloser Entlassung.

Untersuchungen des Obersten Gerichts haben ergeben, daß es zu einigen wichtigen arbeitsrechtlichen Problemen unterschiedliche Auffassungen und auch sonstige Unklarheiten gibt. Das gilt besonders hinsichtlich der Anforderungen, die an die Beurteilung, an den Änderungsvertrag und an den Aufhebungsvertrag zu stellen sind.

### Zur Behandlung von Beurteilungen der Werktätigen (§ 38 GBA)

Der Senat für Arbeitsrechtssachen des Obersten Gerichts hat in seinem Urteil vom 1. April 1966 — Ua 3/66 — (NJ 1966 S. 542; Arbeit und Arbeitsrecht 1966, Heft 13/14, S. 324) entschieden, daß nur Beurteilungen, die den Charakter von Abschlußbeurteilungen haben, der Überprüfung durch die Konfliktkommissionen und die Gerichte unterliegen.

Demgegenüber haben Kunz und Bredernitz die Auffassung vertreten, der Rechtsweg sei auch für solche Beurteilungen zulässig, die für abgegrenzte Zeiträume und innerbetriebliche Zwecke bei Weiterbestehen des Arbeitsrechtsverhältnisses — allgemein als Zwischenbeurteilungen bezeichnet — bestimmt sind. Das ergebe sich aus der nicht zu unterschätzenden Bedeutung solcher Beurteilungen und aus der Tatsache, daß sich der im Arbeitsrechtsverhältnis des Werktätigen nachfolgende Betrieb nicht nur auf die Endurteilungen, sondern auch auf die in der Kaderakte enthaltenen Zwischenbeurteilungen stütze. Die Nachprüfbarkeit sei auch nicht durch den Wortlaut des § 38 Abs. 2 GBA eingeschränkt<sup>5 6</sup>.

Dieser Auffassung kann das Präsidium des Obersten Gerichts nicht folgen. Richtig ist, daß alle Beurteilungen, gleichgültig aus welchem Anlaß sie angefertigt worden sind, Instrumente der sozialistischen Leitungstätigkeit und Menschenführung sind und für die Entwicklung des Werktätigen große Bedeutung haben. Das stellt hohe Anforderungen an die Leitungskräfte, die für die Ausarbeitung der Beurteilungen verantwortlich sind.

Abschlußbeurteilungen unterscheiden sich jedoch — wie in der genannten Entscheidung des Obersten Gerichts zutreffend dargelegt wird — sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht von anderen Beurteilungen. Gegenüber Zwischeneinschätzungen haben die aus Anlaß der Veränderung des Arbeitsrechtsverhältnisses getroffenen Wertungen in gewissem Sinne endgültigen Charakter; denn in ihnen sind gerade die in früheren Beurteilungen enthaltenen und z. T. auf nur kurze, zusammenhanglose Zeitabschnitte abgestellten Einschätzungen abschließend auf ihre Verwertbarkeit zu überprüfen<sup>0</sup>. Die Abschlußbeurteilung ist für den späteren Betrieb des Werktätigen die Grundlage für dessen Einsatz und wirkt sich somit unmittelbar auf seine Rechtsstellung aus.

Diesen Gesichtspunkten trägt § 38 GBA Rechnung. Damit hat die unabdingbare Pflicht zur Ausarbeitung, Bekanntgabe und ggf. Aushändigung einer Beurteilung

<sup>5</sup> Vgl. Kunz, „Aktuelle Fragen der Zwischenbeurteilung“, Arbeit und Arbeitsrecht 1966, Heft 9, S. 204 ff.; Bredernitz, „Aufgaben der Rechtspflegeorgane in Verfahren über Einsprüche gegen Beurteilungen“, Arbeit und Arbeitsrecht 1966, Heft 10, S. 230.

<sup>6</sup> Vgl. dazu Ziff. 8 Buchst. c der in diesem Heft veröffentlichten Richtlinie Nr. 21 zur Anwendung des § 38 GBA.

bei Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses (Abs. 1) mit der darauf beruhenden Berechtigung, die Nachprüfung des Inhalts durch Konfliktkommission und Gericht zu verlangen, erstmalig in eine arbeitsrechtliche Bestimmung Eingang gefunden.

Die Einordnung des § 38 in die Regelungen über die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses und der gesetzssystematische Zusammenhang der einzelnen Abschnitte dieser Bestimmung unterstreichen ebenfalls, daß nur die Abschlußbeurteilung der Überprüfung unterliegen soll. Zu einer anderen Auslegung kann die Rechtsprechung daher nicht kommen.

Darüber hinaus kann es nicht Aufgabe der Gerichte sein, mehr, als es zur Wahrung der Rechte der Werktätigen unbedingt erforderlich ist, in die innere Leitungstätigkeit der Betriebe einzugeifen und deren Leitungsfunktionen zu übernehmen. Im genannten Urteil des Obersten Gerichts wurde dabei zur Vermeidung von Unklarheiten auf die Notwendigkeit der Korrektur auch fehlerhafter Zwischeneinschätzungen mit innerbetrieblichen Mitteln eindeutig hingewiesen, wobei die Rolle der Gewerkschaften als Interessenvertreter der Werktätigen hervorgehoben wurde.

Soweit § 38 GBA überhaupt einer Auslegung fähig ist, wurde vom Obersten Gericht geprüft, wo die Grenzen des Begriffs „Abschlußbeurteilung“ liegen. Dabei wurde auch eine Beurteilung, die im Zusammenhang mit der Änderung des Arbeitsvertrags angefertigt wurde, als Abschlußbeurteilung gewertet, weil trotz Kontinuität und Identität des Arbeitsrechtsverhältnisses doch dessen wesentlicher Inhalt neu gestaltet wird, so daß von dem vereinbarten Zeitpunkt an ein inhaltlich neues Arbeitsrechtsverhältnis vorliegt (vgl. Ziff. 2 der Richtlinie Nr. 21).

Die Anforderungen, die das Gericht an eine Abschlußbeurteilung stellen muß, sind in Abschn. II der Richtlinie enthalten. Dabei hat das Gericht zunächst zu prüfen, ob überhaupt ein aus bestimmter Verantwortlichkeit hervorgegangener betrieblicher Leitungsakt vorliegt. Die verschiedentlich anzutreffende Praxis, das Arbeitskollektiv mit der Anfertigung einer Beurteilung eigenverantwortlich zu beauftragen, ist fehlerhaft. So hat z. B. das Kreisgericht Zossen im Verfahren Ka 31/65 festgestellt, daß die Betriebsleitung die Änderung einer Beurteilung mit folgender Begründung abgelehnt hatte: „Die Beurteilung ist im Ergebnis das Produkt Ihres ehemaligen Kollektivs. Wenn Sie uns ersuchen, eine neue Beurteilung zu schreiben, dann müßte das Kollektiv seine Meinung ändern. Das kann aber nur mit Ihnen und dem Kollektiv zustande kommen.“

Fehlerhafte Einschätzungen beruhen — wie z. B. bei mehreren Verfahren des Kreisgerichts Halle (West), aber auch bei Gerichten des Bezirks Potsdam festzustellen war — vielfach auf einer unrichtigen Auswahl des zu verwertenden Tatsachenmaterials. So stellen sich einzelne Beurteilungen nur als ein negatives „Sündenregister“ dar, obwohl auch nicht nur zufällige positive Wesenszüge bei dem zu Beurteilenden vorhanden sind. Deshalb war es erforderlich, in der Richtlinie Nr. 21 (Ziff. 8 Buchst. d) besonders auf diesen Mangel hinzuweisen. Auch Wertungen wie die Formulierung, es sei nichts Nachteiliges bekannt, können für einen Werktätigen durchaus nachteilig sein. Was nicht bekannt ist, kann auch nicht eingeschätzt werden, und es ist deshalb eine Fehlanzeige ebenso unplaziert wie Wertungen über die außerbetriebliche gesellschaftliche Tätigkeit eines Werktätigen, die nicht in Beziehung zum Arbeitsverhältnis steht (vgl. Ziff. 8 Buchst. f der Richtlinie).

Für den Einspruch gegen eine Beurteilung ist im GBA keine Frist vorgesehen. Sie läßt sich weder aus § 36 GBA ableiten noch daraus, daß der Verzicht auf eine