sierung dazu beitragen, dem Werktätigen einen solchen Einsatz im Arbeitsprozeß und eine solche Entwicklung zu sichern, damit er das Beste für die Gesellschaft und für sich leisten kann.

Den Gerichten obliegt eine verantwortungsvolle Aufgabe, wenn sie in Streitfällen wegen der Anfertigung bzw. des Inhalts von Abschlußbeurteilungen zur Entscheidung angerufen werden. Unter Beachtung der Besonderheiten jedes einzelnen Falles müssen sie prüfen, ob der Inhalt der Beurteilung den an sie zu stellenden Anforderungen entspricht, und dafür sorgen, daß nur dementsprechende Beurteilungen angefertigt und dem Werktätigen auf sein Verlangen ausgehändigt werden. Die grundlegende Übereinstimmung der gesellschaftlichen mit den persönlichen Interessen muß sich in der Beurteilung widerspiegeln und ist leitender Gesichtspunkt für die Lösung von Streitfällen. Der Gesellschaft und dem Werktätigen nutzen Beurteilungen nicht, die an den Tatsachen Vorbeigehen oder sie fehlerhaft werten.

Die Rechtsprechung der Gerichte zu den Anforderungen an das Zustandekommen und den Inhalt von Abschlußbeurteilungen ist nicht einheitlich. Da das Verfahren und die Entscheidung in Streitfällen über Abschlußbeurteilungen gewisse Besonderheiten gegenüber anderen Streitfällen über die Verwirklichung von Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis aufweisen, ist eine verbindliche Anleitung der Gerichte erforderlich.

Hierzu ergeht folgende Richtlinie:

I

Der gerichtlichen Nachprüfung unterliegen nur Abschlußbeurteilungen

1. Die in den beiden Absätzen des § 38 GBA enthaltenen Regelungen stehen in einem untrennbaren sachlichen Zusammenhang. Auch § 38 Abs. 2 GBA bezieht sich nur auf die Beurteilung, die der Betrieb beim Ausscheiden des Werktätigen anzufertigen hat. Deshalb ist eine Auslegung der gesetzlichen Bestimmungen in dem Sinne, daß sich Abs. 1 lediglich auf Beurteilungen beim Ausscheiden des Werktätigen aus dem Betrieb, Abs. 2 dagegen auf Beurteilungen aus beliebigem Anlaß beziehe, nicht möglich. Dem Einspruch und damit der Überprüfung durch die Konfliktkommissionen und Gerichte unterliegen mithin nur Abschlußbeurteilungen (so auch Urteil des Obersten Gerichts vom 1. April 1966 - Ua 3/66 - NJ 1966 S. 542; Arbeit und Arbeitsrecht 1966, Heft 13/14, S. 324).

2. Beim Ausscheiden des Werktätigen 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 Werktätigen 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 Werktätigen und damit auch die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses zum gegebenen Betrieb im wesentlichen Maße von einer Beurteilung des Werktätigen abhängt (z. B. Bewerbung des Werktätigen 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 - NJ 1965 S. 220; Arbeit und Arbeitsrecht 1965, Heft 6, S. 142).

3. Alle anderen Beurteilungen oder Einschätzungen des Werktätigen 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 Werktätigen 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 Werktätigen 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:

a) Jede Abschlußbeurteilung muß über Tätigkeit, Leistungen und Verhalten des Werktätigen ein wahrheitsgemäßes Bild vermitteln.

b) Die Abschlußbeurteilung bezieht sich auf den Werktätigen als Teilnehmer am gesellschaftlichen Produktions- und Arbeitsprozeß im gegebenen Betrieb. Sie muß aussagen, als was und wie der Werktätige hier tätig war, welche Leistungen er vollbrachte und wie er sich entwickelte. Prognosen über die weitere Entwicklung des Werktätigen gehören nicht in die Abschlußbeurteilung.

c) Die Abschlußbeurteilung hat zusammenfassenden Charakter. Sie muß über wesentliche, charakteristische, typische, ständige Verhaltensweisen des Werktätigen für die gesamte Zeit seiner Tätigkeit im Betrieb aussagen.

Für die Abschlußbeurteilung verlieren einzelne, zusammenhanglose, zufällige, vorübergehende Verhaltensweisen in der Tätigkeit des Werktätigen grundsätzlich ihre Bedeutung.

Nur in diesem Sinne können der Abschlußbeurteilung vorhergehende Zwischenbeurteilungen und sonstige Einschätzungen des Werktätigen durch den Betrieb verwertet werden.

d) Der zusammenfassende Charakter der Abschlußbeurteilung setzt eine richtige Auswahl des zu verwertenden Tatsachenmaterials voraus. Hierbei sind gerechte Proportionen zu wahren. Soweit fehlerhafte