

Rechtslage tritt ggf. erst dann ein, wenn die arbeitsrechtlichen Beziehungen neu gestaltet werden.

Bei der Anwendung des § 23 GBA sind zwei Gruppen von Mängeln des Änderungsvertrages zu unterscheiden:

Die erste Gruppe wird durch Verstöße gegen normative Bestimmungen gebildet, die unmittelbar den Inhalt des Arbeitsrechtsverhältnisses gestalten. Die Beseitigung dieser Mängel besteht hier darin, daß eine individuelle Vereinbarung, soweit sie gegen eine derartige normative Bestimmung verstößt, inhaltlich durch diese ersetzt wird. Hierüber können die Gerichte selbst entscheiden.

Die zweite Gruppe besteht in Verstößen gegen solche normativen Bestimmungen, die nicht unmittelbar den Inhalt des Arbeitsrechtsverhältnisses gestalten. Das sind insbesondere Regelungen, die den Abschluß und das Zustandekommen des Änderungsvertrages betreffen sowie den Inhalt des Arbeitsrechtsverhältnisses in Form von Beschäftigungs- oder Berufsausübungsverboten gewissermaßen negativ bestimmen. Von Ausnahmen abgesehen — wozu u. a. die Bestimmung des § 30 i. Vbdg. m. § 20 Abs. 1 Satz 2 GBA über die Verpflichtung des Betriebes zum schriftlichen Abschluß von Arbeitsverträgen gehört —, können mit Hilfe dieser Regelungen selbst Mängel des Änderungsvertrages nicht unmittelbar beseitigt werden. Vielmehr ist dazu regelmäßig ein hierauf gerichtetes Verhalten der Vertragspartner erforderlich.

So bedürfen z. B. Jugendliche gemäß § 141 Abs. 1 GBA zur Änderung vereinbarter Bedingungen der Zustimmung des Erziehungsberechtigten. Die fehlende Zustimmung ist somit ein Mangel i. S. des § 23 GBA. Der

GOTTFRIED HEJHAL, wiss. Mitarbeiter am Obersten Gericht

Zum Verfahren über Einsprüche gegen Abschlußbeurteilungen

Mit der Anfertigung, Bekanntgabe und ggf. Aushändigung einer Abschlußbeurteilung erfüllt der Betrieb ihm zukommende Leitungsaufgaben. Er zeichnet auch voll verantwortlich für die Richtigkeit einer Beurteilung. Es ist daher stets eine Angelegenheit des Betriebes, notwendige Korrekturen vorzunehmen.

Bei einem Streit über den Inhalt einer Abschlußbeurteilung müssen durch das Gericht — wie auch Bredernitz gefordert hat¹ — solche Maßstäbe gesetzt werden, die es dem Betrieb ermöglichen, ihn aber auch verpflichten, eine korrekturbedürftige Beurteilung entsprechend den gerichtlichen Forderungen zu überarbeiten.

Die verfahrensmäßige Behandlung eines Streitfalls wegen des Inhalts einer Abschlußbeurteilung bis zur Kontrolle der Durchsetzung der gerichtlichen Entscheidung muß diesem Anliegen entsprechen. Mit der Richtlinie Nr. 21 zur Anwendung des § 38 GBA werden dafür verbindliche Maßstäbe gesetzt (Ziff. 11—14), die helfen sollen, eine einheitliche und konzentrierte Bearbeitung solcher Streitigkeiten zu gewährleisten.

Das Schwergewicht der gerichtlichen Tätigkeit liegt zunächst in der Aufklärung der für oder gegen die Richtigkeit der Abschlußbeurteilung sprechenden Umstände. Das Anfordern betrieblicher Unterlagen, die Einbeziehung der Gewerkschaft zu einem früheren Zeitpunkt, die Einladung von Kollektivvertretern zur Verhandlung im Rahmen der möglichen Maßnahmen des § 23 Abs. 2 AGO dienen der konzentrierten Erforschung des Sachverhalts, die gerade bei Streitigkeiten über Abschlußbeurteilungen im Interesse des Werktätigen besonders notwendig ist.

¹ Bredernitz, „Aufgaben der Rechtspflegeorgane im Verfahren über Einsprüche gegen Beurteilungen“, Arbeit und Arbeitsrecht 1966, Heft 10, S. 230 ff.

Mangel kann nur durch die nachträgliche Zustimmung behoben werden, aber der Erziehungsberechtigte ist nicht verpflichtet, sie zu erteilen. Das Gericht kann deshalb bei der Feststellung dieses Mangels im Streitfall auch nicht entscheiden, daß der Erziehungsberechtigte die Zustimmung zu erteilen habe. Es kann ihm allenfalls raten, sie zu erteilen, muß aber andererseits davon abraten, wenn z. B. einem als leichtsinnig bekannten Jugendlichen auf Grund des Änderungsvertrages eine Arbeit übertragen werden soll, bei der er ständig mit größeren Geldbeträgen umzugehen hat. Der Änderungsvertrag soll dem gesellschaftlichen, betrieblichen oder persönlichen Bedürfnis nach einer Neugestaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses Rechnung tragen und findet hierin seine Rechtfertigung. Das hat zur Folge, daß bei Vorliegen von Mängeln, die nicht durch die unmittelbar und verbindlich wirkenden normativen Bestimmungen selbst behoben werden, grundsätzlich nicht ohne weiteres die gleiche Rechtslage besteht oder hergestellt werden kann, wie sie vor der mangelhaften Änderung bestanden hat. Vielmehr ist dann in der Regel die vertragliche Neugestaltung der arbeitsrechtlichen Beziehungen notwendig, wenn das Arbeitsrechtsverhältnis überhaupt fortbestehen soll. Auch die Wiederherstellung der ursprünglichen Rechtslage wird jedoch in Ausnahmefällen möglich sein.

Können aber die Mängel des Änderungsvertrages auf keine andere Weise behoben werden und einigen sich die Vertragspartner nicht über die Neugestaltung ihrer arbeitsrechtlichen Beziehungen, dann bleibt ihnen nur die Möglichkeit, das Arbeitsrechtsverhältnis auf rechtlich zulässige Weise zu beenden. Auch insoweit besteht kein Unterschied zum Arbeitsvertrag.

Die sorgfältige Aufklärung des Sachverhalts und die in der Richtlinie geforderte Niederschrift der Feststellungen (Ziff. 11) schafft wesentliche Voraussetzungen für eine Einigung der Parteien. Mit dem in Ziff. 12 der Richtlinie geforderten Hinwirken auf eine Einigung wird der Forderung des § 29 AGO entsprochen, die Partner zu einer freiwilligen und bewußten Verwirklichung der Gesetze anzuhalten. Bei grundsätzlicher Bereitschaft zur Korrektur einer nach dem Ergebnis der Verhandlung zu Recht beanstandeten Beurteilung ist es auch zulässig, die Verhandlung kurzfristig zu vertagen, um dem Betrieb die Möglichkeit zu geben, freiwillig, im Einvernehmen mit dem Werk tätigen die Beurteilung zu ändern. Es ist jedoch unzulässig, die fehlende Bereitschaft durch einen — dazu noch unanfechtbaren — Auflagenbeschluß zu ersetzen, der auf die verbindliche Verpflichtung hinausläuft, eine neue Beurteilung vorzulegen.

Auch für einen selbständigen Beschluß gemäß § 47 AGO, der feststellt, daß die vorliegende Beurteilung fehlerhaft ist, und für die damit verbundene Auflage zur Neuanfertigung der Beurteilung — wie sie Bredernitz fordert² — gibt es im Gesetz keine Stütze. Im Ergebnis käme dies einem Zwischenurteil gleich. Dadurch würde das Verfahren jedoch nur komplizierter und unübersichtlicher gestaltet und sein Abschluß verzögert werden.

Die Möglichkeiten der völligen oder teilweisen Beendigung eines Verfahrens sind in § 36 AGO zusammengefaßt dargelegt und in den folgenden Bestimmungen bezüglich ihres konkreten Anwendungsbereichs erläutert. Sieht der Betrieb die Notwendigkeit einer Änderung der Beurteilung nicht ein, so muß im Ergebnis

² a. a. O., S. 233.