

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 entsprechend³ 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 dar-zulegen. 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 Mit-wirkung des Kollektivs durch den Leiter des Betriebes z. B. mit den Mitteln der Ge-richtskritik⁴ Einfluß nehmen.
8. Hinsichtlich des Inhalts von Abschlußbeurteilungen haben die Gerichte zu beachten :⁵
 - a) Jede Abschlußbeurteilung muß über Tätigkeit, Leistungen und Verhalten des Werk-tätigen ein wahrheitsgemäßes Bild vermitteln.
 - b) 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.
 - c) Die Abschlußbeurteilung hat zusammenfassenden Charakter. Sie muß über we-sentliche, 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 Zwischen-beurteilungen und sonstige Einschätzungen des Werk-tätigen 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 Verhaltensweisen in der Beurteilung zu kennzeichnen sind, darf ihre Darstellung den Werk-tätigen nicht diskriminieren.
 - e) Hinweise auf bereits erloschene oder gestrichene Disziplinarmaßnahmen⁶ sind in Abschlußbeurteilungen unzulässig. Ob auf noch bestehende Disziplinarmaßnah-men, gerichtliche Bestrafungen oder andere erzieherische Maßnahmen (z. B. Be-ratungen 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.

3. Vgl. § 12 Abs. 2 Ziff. 13 unter Reg.-Nr. 2.

4. VgK Anm. zu § 15 unter Reg.-Nr. 30.

5. Zur Berücksichtigung der Initiative und erfolgreichen Teilnahme der Werk-tätigen an der Weiterbildung in Beurteilungen vgl. Beschluß über die Grundsätze und Aufgaben zur Entwicklung der Weiterbildung vom 24. 6. 1968 (GBl. II S. 557; Ber.S. 680), Anl. Abschn. 1 Ziff. 5 Abs. 3.

6. Vgl. § 111 unter Reg.-Nr. 2.