

Mitbestimmung und Mitwirkung im volkseigenen Betrieb und Abschlußbeurteilung

Zwei vom Stadtbezirksgericht Berlin-Mitte verhandelte arbeitsrechtliche Verfahren wegen Änderung von Abschlußbeurteilungen geben zu soziologischer Betrachtung und Verallgemeinerung Veranlassung.

Die klagenden Werk tätigen, eine junge Frau und ein junger Mann, hatten sich zum Meister bzw. zum Abteilungsleiter eines Fachgebiets qualifiziert und diese Funktionen während ihrer Betriebszugehörigkeit überwiegend mit Erfolg ausgeübt. Dafür wurden sie wiederholt gelobt, im Lohntarif höher eingruppiert und ausgezeichnet.

Nach zwei bzw. nach sechs Jahren beendeten sie von sich aus das Arbeitsverhältnis. Die Betriebe fertigten Abschlußbeurteilungen an. Da beide Werk tätigen mit dem Inhalt dieser Beurteilungen teilweise nicht einverstanden waren, riefen sie die Konfliktkommissionen ihrer Betriebe an. Die Beratungen verliefen erfolglos, deshalb legten beide Klage (Einspruch) beim Stadtbezirksgericht ein.

Zur Vorbereitung und Durchführung der Verhandlungen vor dem Gericht wurden die Betriebsgewerkschaftsleitungen, gewerkschaftliche Prozeßvertreter, die zuständigen Leiter der verklagten Betriebe und ehemalige Kollegen der Kläger in die Verfahren einbezogen. Im Mittelpunkt der Verhandlungen standen dabei Fragen der Mitbestimmung der Werk tätigen bei der Leitung und Planung der Betriebe. Diese Fragen waren von Abteilungsleitern, Fachdirektoren und Betriebsleitern während der gesamten Beschäftigungsdauer der Kläger mißachtet worden. Die Bemühungen und Leistungen beider Kläger um die Einbeziehung der Werk tätigen in die Belange ihrer Betriebe waren nicht gewürdigt und nicht als wichtig angesehen, ja sogar als falsch bewertet worden.

Die Pflicht zur Einbeziehung der Werk tätigen in die betriebliche Leitung

Im Verlauf ihrer Betriebszugehörigkeit reagierten beide Werk tätigen zunehmend ungehalten und unduldsam gegenüber betrieblichen Mängeln. Da diese nicht behoben wurden, ließ ihre Initiative und Einsatzbereitschaft mit der Zeit nach und sie qualifizierten sich auch nicht weiter als bis zum Meister bzw. zum Abteilungsleiter eines Funktionsbereichs. Die junge Frau verließ ihren Betrieb auch deshalb, weil er ihr keine weitere Qualifizierungsmöglichkeit bot. Dem jungen Abteilungsleiter waren keine Kenntnisse der Leitungswissenschaft, Soziologie, Pädagogik oder Sozialpsychologie vermittelt worden. Wegen der Unterbesetzung seiner Abteilung und aus Resignation wegen nicht durchgeführter, aber berechtigter und auch möglicher Veränderungen im Betrieb gingen seine Leistungsbereitschaft und seine Leistungen zurück.

In den angegriffenen Beurteilungen wurde beiden Werk tätigen ganz allgemein Überheblichkeit in ihrem Verhalten vorgeworfen. Das Nichtreagieren der Betriebsleitung auf Verbesserungsvorschläge und Kritiken der Werk tätigen über Jahre war tatsächlich auch eine Ursache dafür, daß der klagende Abteilungsleiter im Laufe der Zeit in seinem Auftreten überheblich geworden war. Natürlich wurde die mit wirtschaftlichen Nachteilen verbundene und bei den Betriebsangehörigen Unmut erzeugende Gleichgültigkeit der Betriebsleitungen gegenüber Vorschlägen und Wünschen der Werk tätigen vom Gericht kritisiert. Es wurde aber auch das Verhalten der Kläger gerügt und der Weg zur Über-

windung dieser Haltung gewiesen. Das Gericht forderte von ihnen, daß sie sich zur Abstellung und Überwindung von Mängeln und Widersprüchen im Verhalten ihrer Leiter vertrauensvoll an die Grundorganisationen der Partei der Arbeiterklasse und an die Betriebsgewerkschaftsleitungen bzw. die übergeordneten Organe wenden. So wurde empfohlen, bei von ihnen angegriffenen Mißständen und eingebrachten Verbesserungsvorschlägen sachlich zu bleiben, um nicht Mißverständlichkeiten bei der Beurteilung ihres Wollens und Handelns Nahrung zu geben. Zwar hat der Betrieb unzureichende Arbeitsbedingungen und daraus resultierende Folgen wie Arbeitsrückstände zu vertreten, und die Leitung ist verpflichtet, solche Mißstände zu beseitigen. Ein Werk tätiger ist als sozialistischer Eigentümer aber auch unter solchen Bedingungen nicht berechtigt, überheblich oder anmaßend aufzutreten. Seine Pflicht ist es, sachlich zur Überwindung von Mängeln beizutragen.

In beiden Fällen ging es um Beziehungen zwischen Menschen, um ihre Handlungsmotive und ihr Verhalten und um das Grundrecht und die Pflicht jedes Bürgers, an der Leitung und Planung der sozialistischen Gesellschaft in einem konkreten Teilbereich — hier im Betrieb — teilzunehmen. Das Gericht ließ sich deshalb bei der Erörterung beider Rechtsstreitigkeiten von dem in der Verfassung festgelegten Grundrecht leiten, wonach gesellschaftlich nützliche Tätigkeit ehrenvolle Tätigkeit ist. Das Recht auf Mitbestimmung ist ausdrücklich oder indirekt in vielen gesetzlichen Bestimmungen verankert.

Betriebsleitungen verkennen z. T. noch, daß für Beurteilungen nur gesellschaftliche Maßstäbe gelten können. Wer wie die Klägerin der „hohen moralischen Verpflichtung zur Mitbestimmung und Mitgestaltung“ nachkommt (Art. 21 Abs. 3 der Verfassung) und sich laufend darum bemüht, hat die Forderung „Plane mit, arbeite mit, regiere mit“ richtig verstanden. Ein solches Auftreten und Verhalten ist in Beurteilungen anzuerkennen. „Die Ausübung gesellschaftlicher oder staatlicher Funktionen“ — wie es auch die Leitung und die Teilnahme an der Leitung der Wirtschaft sind — findet die „Anerkennung und Unterstützung der Gesellschaft und des Staates“ (Art. 21 Abs. 3 der Verfassung). Unrichtig ist es, einem Werk tätigen bei einem solchen berechtigten Auftreten etwa Überheblichkeit nachzusagen, auch wenn der Werk tätige sich vielleicht nicht immer richtig benommen hat. Das Gericht stellte ausdrücklich die Verpflichtung der Betriebe fest, die Mitbestimmung aller Werk tätigen zu nutzen und zu fördern. Es bestärkte die Kläger in ihrem Recht zur Mitbestimmung. Dabei hob es hervor:

Richtig handelt, wer wie die Klägerin

- die vereinbarte Arbeitsleistung erfüllt und übererfüllt;
- die Beschlüsse von Partei und Regierung in seinem Arbeitsbereich und in seinem Betrieb umzusetzen sucht und mit Erfolg umsetzt;
- fachlich und gesellschaftlich mitzuwirken sucht und mitwirkt;
- sich nach den Arbeitsbestimmungen und Vereinbarungen (gesetzliche Bestimmungen, Arbeitsordnung, Funktionsplan, Weisungen, Wettbewerbsvereinbarungen, Betriebskollektivvertrag usw.) richtet;
- sich entsprechend den Erfordernissen der technisch-wissenschaftlichen Revolution ständig um weitere