

Qualifizierung und Anwendung seines Wissens bemüht.

Diese Bemühungen entsprechen gesellschaftlichen Zielen, dienen der Entwicklung der Gesellschaft und des Werktätigen und stellen ein Verhalten dar, das Anerkennung verdient.

Wichtig ist auch, daß bei einer Beurteilung der Beruf, die Funktion und der Bereich berücksichtigt werden, in denen ein Werktätiger arbeitet oder gearbeitet hat. Sollen Leistung und Verhalten eines Werktätigen richtig beurteilt werden, müssen sie an den von Staat und Gesellschaft gesetzten, nach volkswirtschaftlichen, politischen und anderen Gesichtspunkten bestimmten Maßstäben gemessen werden. Dieses differenzierte Herangehen gewährleistet, daß grundlegende und wichtige, schwere, komplizierte und in der Ausbildung langwierige Tätigkeiten, Leistungen und Berufe entsprechend anerkannt werden. Das muß sich in der Beurteilung dieser Tätigkeiten und Leistungen widerspiegeln. Zu solchen Tätigkeiten gehören nach Meinung des Gerichts auch diejenigen, die von Mitarbeitern des Gesundheitswesens und von mittleren und leitenden Mitarbeitern und Meistern erbracht werden.

Zur Verwirklichung sozialistischer Demokratie bei der Erarbeitung von Abschlußbeurteilungen

Die verklagten Betriebe hatten die Bestimmungen über das Zustandekommen von Abschlußbeurteilungen nach § 38 GBA in Verbindung mit der Richtlinie Nr. 21 des Obersten Gerichts^{1/} verletzt. Eine Beurteilung kann danach nur unter Einbeziehung des Arbeitskollektivs gefertigt werden. Sie soll im Kollektiv des Werktätigen in seiner Anwesenheit beraten werden. Sie hat zusammenfassenden Charakter und muß auf der Grundlage einer richtigen Auswahl des zu verwertenden Tatsachenmaterials ein wahrheitsgemäßes Bild von der Tätigkeit, der Leistung und dem Verhalten des Werktätigen vermitteln sowie ständige charakteristische Verhaltensweisen darlegen. Dabei sind auch die betrieblichen Bedingungen zu berücksichtigen. Sind Mängel in eine Beurteilung aufzunehmen, dürfen sie den Werktätigen nicht diskriminieren. Prognostische Aussagen sind nicht zulässig.

Hiergegen hatten beide verklagten Betriebe verstoßen. Die zuständigen leitenden Angestellten hatten die Entwürfe der Beurteilungen nicht im Kollektiv der Werktätigen beraten. Die Betriebsgewerkschaftsleitungen machten nicht von ihrem Recht und ihrer Pflicht entsprechend der Ordnung für die Wahrnehmung der Rechte der Gewerkschaften bei der Begründung, Änderung und Beendigung von Arbeitsrechtsverhältnissen^{2/} Gebrauch. Sie übernahmen unkritisch den Standpunkt ihrer Betriebsleitungen.

Die verklagten Betriebe mißachteten bei der Erarbeitung der Beurteilungen weiter das Kollektivitätsprinzip. Sie machten lediglich nachträglich einige Kollegen mit den Beurteilungen bekannt. Die Abschlußbeurteilung als wichtiges Leitungsinstrument, als Mittel zur Selbsterziehung des Werktätigen und als wichtige Grundlage für Bewerbungen und unverzügliche Einstellung in einem neuen Betrieb kann aber nur das Ergebnis einer gründlichen Beratung im Arbeitskollektiv sein. Diese Beratung und Auseinandersetzung im Kollektiv garantiert am besten, daß bei der Fertigung der Abschlußbeurteilung weitgehend gesellschaftliche Maß-

^{1/} Richtlinie Nr. 21 des Plenums des Obersten Gerichts zur Anwendung des § 38 Gesetzbuch der Arbeit — Verfahren bei Streitfällen über die Anfertigung und den Inhalt von Abschlußbeurteilungen der Werktätigen — vom 28. September 1966 (GBl. II S. 707; NJ 1966 S. 648).

^{2/} Beschluß des Sekretariats des Bundesvorstandes des FDGB vom 29. Oktober 1971, Informationsblatt des FDGB Nr. 2/1971.

stäbe angelegt werden, worauf es bei der Beurteilung des Verhaltens des Werktätigen primär ankommt. Zwar sind die betrieblichen Bedingungen bei der Beurteilung zu berücksichtigen, Vorrang hat aber der gesellschaftliche Maßstab.

In den Verfahren wurde weiter festgestellt, daß die zuständigen Leiter der verklagten Betriebe während der Beschäftigung der beiden Kläger nicht einmal an einer Arbeitsberatung der ihnen unterstellten Leiter, zu denen auch die Kläger gehörten, teilgenommen hatten. Kadergespräche wurden in beiden Betrieben nur geführt, wenn sie unbedingt notwendig wurden. Das war nur selten der Fall. Zur Beurteilung der Fähigkeiten und Leistungen von Leitungskräften muß aber vor allem auch ihr Auftreten und Wirken in Beratungen mit ihren Kollektiven bekannt sein, und es müssen mit ihnen regelmäßig Kadergespräche geführt werden. In solchen Gesprächen werden die Leistungen und die Entwicklung des Werktätigen gründlich eingeschätzt und perspektivische Festlegungen getroffen. Da die verklagten Betriebe beides versäumten und sich mit den Arbeitskollektiven auch nicht berieten, blieben ihnen die Leistung, Fähigkeiten und Verhaltensweisen der Kläger unbekannt. Das führte dazu, daß das wenige über die Kläger persönlich Bekannte und von anderen mehr oder weniger zufällig Gehörte Inhalt der Beurteilung wurde. Nach dieser Beurteilung empfanden z. B. einige Mitarbeiter ihre Einbeziehung in die Leitung und Planung des Betriebes durch die Kläger nicht immer als ausreichend. Weil das aber nicht den Tatsachen entsprach, löste es in beiden Fällen schwerwiegende und langwierige Konflikte aus, die endgültig erst durch das Gericht gelöst werden konnten.

In beiden Fällen war die Geringschätzung der Mitbestimmung der Werktätigen an der Leitung und Planung des gesamten Reproduktionsprozesses durch die Betriebsleitungen die Hauptursache für die Entstehung der Konflikte. Deshalb kann die gerichtliche Feststellung nicht nachdrücklich genug unterstrichen werden; „Ganz energisch hatte sich das Gericht gegen jeden Versuch zu wenden, daß ein Werktätiger in unserem Staat auch nur für eine Frage der Planung, Leitung und Gestaltung des gesellschaftlichen Lebens, seines Arbeitsbereichs, seines Betriebes, der übergeordneten Stellen seines Betriebes usw. nicht kompetent sei.“^{3/}

^{3/} Stadtbezirksgericht Berlin-Mitte, Beschluß vom 12. Oktober 1971 - 1 AG 131/71 - (unveröffentlicht).

Dr. Hans Neumann

Verkehrsunfall — Mißgeschick oder Straftat

transpress VEB Verlag für Verkehrswesen, Berlin
119 Seiten; Preis: 1,50 M

Die Arbeit zeigt, welche schwerwiegenden Folgen durch verkehrswidriges Verhalten im Straßenverkehr entstehen können, und will jedem Verkehrsteilnehmer helfen, sich verantwortungsbewußt, aufmerksam und rücksichtsvoll zu verhalten. Sie will zur freiwilligen Einhaltung der Normen des Straßenverkehrs beitragen und sichtbar machen, daß Verkehrsunfälle nicht das Ergebnis zufälliger Schicksalsschläge sind, sondern auf menschlichen Fehlleistungen und sogar auf strafrechtlich relevantem Verhalten beruhen.

Der Verfasser hebt hervor, daß bei der Herausbildung verantwortungsbewußter Verhaltensweisen auch dem Verkehrsstrafrecht Bedeutung zukommt, er will aber vor allem das Verständnis dafür vertiefen, daß die Erhöhung der Verkehrssicherheit ein umfassendes System vielgestaltiger staatlicher und gesellschaftlicher Maßnahmen und die erzieherische Einflußnahme der Gesellschaft erfordert.

Auch für die im Verkehrsstrafrecht tätigen Juristen ist die Schrift ein wertvolles Arbeitsmaterial, denn es werden ausgehend vom Grundanliegen des sozialistischen Strafrechts bei der Bekämpfung von Verkehrsstrafsachen die Voraussetzungen strafrechtlicher Verantwortlichkeit bei Verkehrsunfällen und der Anwendung anderer Bestimmungen über die Sicherheit im Straßenverkehr erläutert sowie anhand zahlreicher Einzelbeispiele die Rechte und Pflichten der Verkehrsteilnehmer aufgezeigt.