

Erläuterungen zum Arbeitsgesetzbuch

Die Beurteilung des Werkstätigen

*Oberrichter WALTER RUDELT,
Mitglied des Präsidiums des Obersten Gerichts*

Die Beurteilung des Werkstätigen gewinnt unter den Bedingungen sozialistischer Produktionsverhältnisse zunehmend an Bedeutung. In der Beurteilung ist die Entwicklung des Werkstätigen in einer konkreten Tätigkeit, sind seine Leistungen und sein Verhalten darzustellen. Die Beurteilung besitzt für den Werkstätigen Wert als persönliches Dokument, das er in allen Fragen seiner beruflichen Entwicklung vorweisen und auf das er sich berufen kann. Zugleich spielt die Beurteilung für die Arbeit mit dem Menschen, das Herzstück der Leitungstätigkeit in den sozialistischen Betrieben, eine hervorragende Rolle. Die rationelle Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens gebietet einen Einsatz des Werkstätigen, der ihm die Entfaltung aller schöpferischen Fähigkeiten im Arbeitsprozeß garantiert. Die vertragliche Gestaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses, der ggf. erforderliche Qualifizierungsprozeß, die Eingliederung in ein Arbeitskollektiv mit leistungs- und persönlichkeitsfördernder Arbeitsteilung und viele weitere Fragen, die in der Konsequenz bewirken, daß jeder Werkstätige seine Arbeit immer effektiver und zur persönlichen Zufriedenheit gestalten kann, sind unlösbar mit der Beurteilung, ihren Aussagen für die Leitungstätigkeit und ihren Forderungen an den Werkstätigen selbst verbunden.

Der Umfang der Regelung im AGB

Das AGB hat die Regelungen über die Beurteilung des Werkstätigen im beachtlichen Maße weiterentwickelt. Dabei wurden die guten Erfahrungen mit der erstmaligen Regelung dieser Fragen in § 38 des bisherigen GBA sowie mit der Richtlinie Nr. 21 des Plenums des Obersten Gerichts zur Anwendung des § 38 GBA — Verfahren bei Streitfällen über die Anfertigung und den Inhalt von Abschlußbeurteilungen der Werkstätigen — vom 28. September 1966¹ zugrunde gelegt. In diesem Sinne regelt § 68 AGB verbindlich den Inhalt der Beurteilung, das Erfordernis der Beratung der Beurteilung im Arbeitskollektiv unter Teilnahme des Werkstätigen sowie die Mitwirkungsrechte der Gewerkschaften.²

In wichtigen Fragen enthält das AGB weiterreichende bzw. neue Regelungen. Das betrifft vor allem

- die Anlässe für die Anfertigung von Beurteilungen (§ 67 Abs. 1 Satz 1 AGB),
- die Leistungseinschätzung (§ 67 Abs. 2 AGB),
- das Einspruchsrecht des Werkstätigen und die Einspruchsfrist (§ 69 AGB).

Anlässe für die Anfertigung einer Beurteilung

Wie bisher hat der Betrieb eine Beurteilung anzufertigen, wenn das Arbeitsrechtsverhältnis beendet wird (§ 67 Abs. 1 Buchst. a AGB). Diese Pflicht des Betriebes besteht auch dann, wenn der Werkstätige beabsichtigt, das Arbeitsrechtsverhältnis zu lösen (§ 67 Abs. 1 Buchst. b AGB). Diese Absicht muß der Werkstätige nicht durch Angebots- oder Bewerbungsschreiben besonders nachweisen; vielmehr genügt seine dementsprechende Erklärung gegenüber dem Betrieb.

Weiterhin ist die Pflicht des Betriebes zur Anfertigung einer Beurteilung ausdrücklich für den Fall geregelt, daß sich der Werkstätige zum Studium bewirbt. Wird das Lehrverhältnis beendet, ist gleichfalls für den Zeitraum der Berufsausbildung eine Beurteilung anzufertigen, selbst

wenn der junge Facharbeiter weiter im selben Betrieb tätig bleibt (§ 67 Abs. 1 Buchst. a AGB). Die Übernahme einer anderen Arbeitsaufgabe (qualitative Änderung des Arbeitsrechtsverhältnisses) oder die Aufnahme einer Tätigkeit in einem anderen Arbeitskollektiv, die nicht nur vorübergehenden Charakter trägt, sind weitere vom Gesetz genannte Gründe, die den Betrieb zur Anfertigung einer Beurteilung verpflichten (§ 67 Abs. 1 Buchst. b AGB).

Schließlich wird den Betrieben aufgegeben, auch in anderen Fällen eine Beurteilung anzufertigen, wenn der Werkstätige ein berechtigtes Interesse nachweist und die Anfertigung verlangt (§ 67 Abs. 1 Buchst. c AGB). Das könnte z. B. dann der Fall sein, wenn die Leistungen des Werkstätigen jahrelang nicht schriftlich eingeschätzt wurden.

Um Irrtümern zu begegnen, sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, daß eine Mitteilung des Werkstätigen (als auslösender Umstand für die Maßnahmen des Betriebes zur Anfertigung und Aushändigung einer Beurteilung) nicht notwendig ist, wenn der Betrieb den Anlaß kennt, aus dem nach § 67 Abs. 1 Buchst. a bis c AGB eine Beurteilung anzufertigen ist. Das trifft z. B. auf die Fälle der Beendigung oder qualitativen Änderung des Arbeitsrechtsverhältnisses oder der Beendigung des Lehrverhältnisses zu.

Die Leistungseinschätzungen

In § 3 a Abs. 3 des bisherigen GBA wurden die Leiter verpflichtet, regelmäßig Leistungseinschätzungen vorzunehmen und mit der Anwendung moralischer und materieller Stimuli zu verbinden. Weitere Aussagen hierzu enthielt das GBA nicht. In der Richtlinie Nr. 21 legte das Plenum des Obersten Gerichts fest, daß Einschätzungen des Werkstätigen durch den Betrieb, insbesondere sog. Zwischenbeurteilungen, nicht der Bestimmung des § 38 GBA unterliegen; sie konnten also auch nicht von den Konfliktkommissionen oder Gerichten überprüft werden.

Abgesehen von dem weiterhin bestehenden Erfordernis, mit Leistungseinschätzungen regelmäßig zu arbeiten — was insbesondere dem Anliegen der Bestimmungen über die Arbeitsorganisation im 4. Kapitel des AGB entspricht — stellen sich die neuen Regelungen in § 67 Abs. 2 AGB als eine wesentliche Änderung gegenüber der bisherigen Praxis dar. So sind nunmehr Leistungseinschätzungen

- dem Werkstätigen zur Kenntnis zu bringen,
- ihm auf Verlangen schriftlich auszuhändigen und
- von den Konfliktkommissionen und staatlichen Gerichten überprüfbar.

Der Hinweis in § 67 Abs. 2 AGB, daß die Bestimmungen über die Beurteilung in §§ 68, 69 AGB für Leistungseinschätzungen *s i n n e m ä ß* gelten, macht vor allem darauf aufmerksam, daß die Forderungen an den Inhalt von Beurteilungen auf Leistungseinschätzungen differenziert anzuwenden sind und daß die Mitwirkung der Arbeitskollektive beim Zustandekommen von Leistungseinschätzungen gleichfalls differenziert zu handhaben ist. Eine formale Anwendung der Regelungen des § 68 Abs. 1 und 2 AGB würde dem Anliegen der Arbeit mit Leistungseinschätzungen auch nicht dienlich sein. Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen werden sicher selbst festlegen, in welcher Weise sie ihre Mitwirkungsrechte bei Leistungseinschätzungen wahrnehmen.

Zum Einspruch und zur Einspruchsfrist

Wie bisher hat der Werkstätige das Recht, gegen den Inhalt der Beurteilung bei der Konfliktkommission bzw. beim staatlichen Gericht Einspruch zu erheben. Neu ist sein