

Abs. 1 Buchst. b)), sind die in der Praxis typischen Regelfälle. Jedoch müssen auch andere Anlässe in Betracht gezogen werden, in denen der Werk tätige ein berechtigtes Interesse an der Anfertigung einer Beurteilung hat (§ 67 Abs. 1 Buchst. c) AGB). Für die gewerkschaftliche Rechtsberatung und Rechtserläuterung ist es in diesem Zusammenhang wichtig, den Werk tätigen darauf hinzuweisen, daß er im Gegensatz zu den Fällen des § 67 Abs. 1 Buchst. a und b) AGB hier ein berechtigtes Interesse nachweisen muß. Erst danach erwirbt er einen Rechtsanspruch auf die Anfertigung einer Beurteilung.

Ausdrücklich ist in der gewerkschaftlichen Ordnung festgelegt, daß die betriebliche Gewerkschaftsleitung, der Vertrauensmann und die anderen gewerkschaftlichen Gruppenfunktionäre Einfluß darauf nehmen, daß über jede Beurteilung in Anwesenheit des betreffenden Werk tätigen im Arbeitskollektiv beraten wird. Viele staatliche Leiter sehen zu Recht gerade darin eine gute Möglichkeit, sich gemeinsam mit dem Kollektiv über die Tätigkeit, die Leistungen und die Entwicklung des Werk tätigen auseinanderzusetzen und so die Beurteilung noch aussagefähiger zu gestalten. Die Auffassung einzelner Leiter, daß die Einbeziehung des gesamten Arbeitskollektivs mit hohem organisatorischem Aufwand verbunden ist und nicht so wichtig sei, weil sie keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Beurteilung des Werk tätigen darstelle, wird vom AGB nicht gestützt. § 68 Abs. 2 AGB verweist ausdrücklich darauf und verpflichtet den Betrieb zu sichern, daß die Beurteilung im Arbeitskollektiv beraten wird. Im Fall einer gerichtlichen Klärung des Inhalts der Beurteilung kann die Nichtbeachtung dieser Bestimmung darüber hinaus ein wichtiger Hinweis für Zweifel an der wahrheitsgemäßen Aussage der Beurteilung sein.⁴

Aufgaben des Gewerkschaftsvertreters bei der Beratung im Arbeitskollektiv

Der mitwirkende Gewerkschaftsfunktionär — in der Regel wird das der Vertrauensmann sein — nimmt darauf Einfluß, daß die Beurteilung

- zusammenfassend wahrheitsgemäße Aussagen über wesentliche charakteristische, ständige Verhaltensweisen des Werk tätigen in seiner Tätigkeit trifft;
- der Entfaltung des Arbeitsvermögens des Werk tätigen entsprechend seinen persönlichen Interessen und den gesellschaftlichen Erfordernissen dient, indem z. B. Hinweise für eine mögliche Qualifizierung oder den fachgerechten Einsatz aufgenommen werden, und
- eine Einschätzung seiner gesellschaftlichen Tätigkeit enthält, soweit sie Beziehung zum Arbeitsrechtsverhältnis hat.

Die Erfahrungen der Gewerkschaften zeigen, daß die offene und ehrliche Diskussion über die Beurteilung im Arbeitskollektiv von großer Bedeutung für die Überzeugungskraft der getroffenen Aussagen ist. Es geht jedoch nicht darum, eine Wunschbeurteilung anzufertigen oder eine unangemessen kritische Wertung des Verhaltens des Werk tätigen vorzunehmen. Aus dieser Sicht zählt die Teilnahme der Gewerkschaft am Gespräch im Arbeitskollektiv zu den Schwerpunkten der gewerkschaftlichen Interessenvertretung.

Erfahrungen beweisen, daß Einschätzungen zu persönlichen und charakterlichen Eigenschaften (unfreundlich, überheblich, mangelnder Kollektivgeist, egoistisch, arrogant, kritikempfindlich) häufiger Ursache von Diskussionen im Arbeitskollektiv sind als Einschätzungen über die Arbeitsleistungen. Offensichtlich fällt es allen Teilnehmern, insbesondere auch dem verantwortlichen Leiter, leichter, übereinstimmend zu beurteilen, wie der Werk tätige seine Arbeitsaufgabe erfüllt hat und dabei charakteristische Verhaltensweisen aufzuzeigen.

Weitere Fälle zeigen, daß die im AGB festgelegten Grenzen der Beurteilung, die ausschließlich von Inhalt und

Umfang des Arbeitsrechtsverhältnisses bestimmt werden, ohne Notwendigkeit überschritten werden. So haben z. B. Aussagen über die Inanspruchnahme staatlicher Kredite, über Fähigkeiten als Erziehungsberechtigter oder auch weitere Kenntnisse des Betriebes über das persönliche Leben des Werk tätigen in der Beurteilung keinen Platz.

Die positive Wirkung der Aussprache im Kollektiv zeigt sich auch daran, daß der Werk tätige eher bereit ist, einsichtig und sachlich auf kritische Einschätzungen zu reagieren, die richtigen Schlußfolgerungen zu ziehen und sein Verhalten zu ändern, wenn erkennbar ist, daß das Kollektiv und der Vertreter der Gewerkschaft die Auffassung des Leiters in der Beurteilung teilen. Im anderen Fall kann die Aussprache im Kollektiv auch für den Leiter zu wichtigen Schlußfolgerungen bei der Beurteilung der Verhaltensweise der Kollektivmitglieder führen.

Beurteilung und Leistungseinschätzung

§ 68 Abs. 1 AGB enthält eine inhaltliche Konzeption für die Beurteilung. Damit ist weder Raum für Vorhersagen über die zu erwartende Erfüllung von Arbeitspflichten des Werk tätigen in einer bestimmten Tätigkeit noch für eine Einschätzung seiner Gesundheit oder seines Verhaltens in der Familie. Bei der Anfertigung einer Beurteilung gewinnt die Auswahl der wesentlichen, charakteristischen und ständigen Verhaltensweisen große Bedeutung. Diese Anforderungen einzuhalten ist nicht immer einfach. Die konsequente Erfüllung des § 68 Abs. 1 AGB ist zugleich ein Spiegelbild für die Leitungstätigkeit insgesamt. Oft ist es auch für den bereits langjährigen Leiter eines Kollektivs schwierig, das Typische im Verhalten eines Werk tätigen u. U. vom Lehrling bis zum qualifizierten Facharbeiter zu beurteilen.

Die Leistungseinschätzung wird fälschlicherweise mitunter auch als Zwischenbeurteilung bezeichnet. Das AGB regelt — im Unterschied zu Beurteilungen — nicht die Voraussetzungen, nach denen der Betrieb verpflichtet ist, über die Tätigkeit des Werk tätigen eine Leistungseinschätzung anzufertigen. Einige Bereiche oder Betriebe sind aber, ausgehend von rahmenkollektivvertraglichen Vereinbarungen, zur Erarbeitung von Leistungseinschätzungen in bestimmten Zeitabständen ausdrücklich verpflichtet. Dafür hat sich ein Zeitraum von ca. zwei Jahren als vorteilhaft erwiesen. In diesem Zusammenhang entsteht mitunter die Frage, ob Festlegungen in Arbeitsordnungen zur Anfertigung einer Leistungseinschätzung ggf. gerichtlich durchsetzbar sind. Das Oberste Gericht hat dazu festgestellt: „Selbst wenn zweigspezifische Regelungen die Anfertigung von Leistungseinschätzungen in gewissen Zeitabständen vorsehen, folgt daraus grundsätzlich kein gerichtlich durchsetzbarer Anspruch. Vielmehr werden hierin Ordnungsvorschriften erblickt, deren Einhaltung auf anderen Wegen gewährleistet wird.“⁵

Es besteht also kein Rechtsanspruch auf die Anfertigung einer Leistungseinschätzung.

In § 67 Abs. 2 AGB ist festgelegt, daß die Bestimmungen über die Beurteilung sinngemäß auch für Leistungseinschätzungen zutreffen. Das bedeutet, daß an den Inhalt und das Zustandekommen von Leistungseinschätzungen die gleichen oder zumindest vergleichbare Anforderungen gestellt werden wie bei einer Beurteilung. Demzufolge sollen sie Aussagen über die Tätigkeit, die Leistungen und die Entwicklung des Werk tätigen in einem bestimmten Zeitabschnitt treffen. Die Angaben müssen wahrheitsgemäß sein und die wesentlichen charakteristischen und ständigen Verhaltensweisen des Werk tätigen erfassen.

Die regelmäßige und kontinuierliche Arbeit mit Leistungseinschätzungen sollte zum festen Bestandteil der Arbeit eines jeden Leiters werden. Die Bewertung der Arbeitsleistung durch den Leiter und das Kollektiv löst für den einzelnen Werk tätigen oftmals wichtige Impulse für das eigene Verhalten im Betrieb aus. Dabei geht es nicht