

# Anwendung der Regelungen über die Beurteilung des Werktätigen

Prof. Dr. sc. JOACHIM MICHAS,  
Sektion Rechtswissenschaft der Humboldt-Universität Berlin  
Dr. HANS NEUMANN, Richter am Obersten Gericht

Die Regelungen über Beurteilungen und Leistungseinschätzungen (§§ 67 ff. AGB) haben bisher — zusammen mit den anderen Bestimmungen des AGB — in erheblichem Maße dazu beigetragen, die ständige Teilnahme der Werktätigen am gesellschaftlichen Arbeitsprozeß entsprechend den gesellschaftlichen Erfordernissen und ihrer persönlichen Qualifikation zu fördern und zu sichern. Die hohe Effektivität dieser Regelungen ist vor allem darauf zurückzuführen, daß sie sowohl den bisherigen als auch den künftigen Anforderungen an die Gestaltung sozialistischer Arbeitsverhältnisse entsprechen. Die mit der sozialistischen Rationalisierung verbundenen Maßnahmen zur Einsparung von Arbeitsplätzen und zur Freisetzung von Arbeitskräften mit dem Ziel ihres effektiven Wiedereinsatzes, die Erhöhung der Disponibilität der Werktätigen und die Verwirklichung von Weiterbildungsmaßnahmen führen zur wachsenden Bedeutung der Beurteilungen. Diese werden immer mehr zu wichtigen Leitungsdokumenten, die der rationellen Nutzung und der Entfaltung des Arbeitsvermögens der Werktätigen und damit der kontinuierlichen Persönlichkeitsentwicklung dienen.

Im AGB sind die Verantwortung der Betriebe für die Anfertigung von Beurteilungen, die Umstände, die einen Anspruch auf eine Beurteilung begründen, und die Mitwirkung der Arbeitskollektive und der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitungen ausführlich geregelt, so daß die Anwendung der entsprechenden Regelungen in der Praxis keine besonderen Schwierigkeiten bereitet.

In der arbeitsrechtlichen Literatur haben Fragen im Zusammenhang mit Beurteilungen und Leistungseinschätzungen wiederholt eine Rolle gespielt.<sup>1</sup> Von besonderer Bedeutung für die Rechtspraxis auf diesem Gebiet sind jedoch die Entscheidungen der Gerichte, vor allem die des Obersten Gerichts, mit denen wertvolle Orientierungen für die qualifizierte Anwendung der §§ 67 ff. AGB gegeben worden sind. So wurde z. B. zum Rechtsanspruch auf eine Beurteilung bei Delegierungen und zu Leistungseinschätzungen Stellung genommen (vgl. OG, Urteil vom 16. Dezember 1980 - O AK 18/80 - NJ 1981, Heft 3, S. 135). Ferner hat das Oberste Gericht wichtige Aussagen zum Inhalt von Beurteilungen getroffen, die sich vor allem auf die Notwendigkeit der Einschätzung des Verhaltens im Arbeitsrechtsverhältnis in seiner Gesamtheit beziehen (vgl. OG, Urteil vom 7. August 1981 - O AK 16/81 - NJ 1981, Heft 10, S. 471).

In Auswertung dieser Urteile sowie von Erfahrungen der Konfliktkommissionen und der betrieblichen Leitungspraxis soll nachfolgend auf einige Probleme hingewiesen werden, die bei der Anwendung der §§ 67 ff. AGB auftreten können.

## *Einschätzung der Tätigkeit, der Leistungen und der Entwicklung des Werktätigen*

Beurteilungen gemäß §§ 67 ff. AGB sind zumeist dann notwendig, wenn ein Werktätiger eine Tätigkeit in einem anderen Betrieb übernimmt oder aber tan gleichen Betrieb, jedoch in einem anderen Arbeitskollektiv, tätig wird. Ob nun der Betrieb solch einen Übergang gemeinsam mit dem Werktätigen planmäßig vorbereitet oder ob der Werktätige von sich aus eine solche oder eine andere Verände-

rung (z. B. Vorbereitung zum Studium) anstrebt — es geht immer in erster Linie darum, seinen möglichst effektiven weiteren Einsatz zu unterstützen. Dazu muß der künftige Betrieb bzw. das künftige Arbeitskollektiv Aufschluß darüber erhalten, wie die Tätigkeit und die Leistungen des Werktätigen während seines bisherigen Arbeitsrechtsverhältnisses einzuschätzen sind. Die Beurteilung muß deshalb einen zusammengefaßten, aber ausreichenden Einblick in die Fähigkeiten und Fertigkeiten des Werktätigen und seinen Entwicklungsstand gewähren. Auch wenn die Beurteilung zur Bewerbung für ein Direkt- oder Fernstudium angefertigt wird, ist eine solche Einschätzung notwendig, weil aus ihr sowohl Schlüsse für die Eignung des Werktätigen zum Studium gezogen werden können als auch Einfluß auf dessen Einsatz nach Abschluß der Qualifizierung genommen werden kann.

Aus dieser Sicht bereitet es zuweilen Schwierigkeiten, was unter der vom Gesetz geforderten Einschätzung der „Tätigkeit“, der „Leistungen“ und der „Entwicklung“ des Werktätigen während der gesamten Zugehörigkeit zum Betrieb zu verstehen ist. Unseres Erachtens sind hierfür folgende Maßstäbe anzuwenden:

Zur *Tätigkeit* des Werktätigen gehört hauptsächlich, welche Arbeitsaufgabe von ihm im Rahmen der dem Betrieb (der Abteilung, dem Bereich) obliegenden Gesamtaufgabe zu erfüllen war. Daher ist von der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsaufgabe und deren Beschreibung (z. B. im Funktionsplan) auszugehen. Es ist aber auch darauf einzugehen, inwieweit der Werktätige ggf. Arbeitsaufgaben im Zusammenhang mit der vorübergehenden Übertragung einer anderen Arbeit (§§ 84 ff. AGB) oder bei zeitweiliger Vertretung erfüllt und an welchen Weiterbildungsmaßnahmen er teilgenommen hat.

Um die *Leistungen* des Werktätigen einzuschätzen, ist es erforderlich, Angaben über die inhaltliche Erfüllung der übertragenen Arbeitsaufgabe und der darauf beruhenden Weisungen, Arbeitsaufträge usw. zu machen. Aussagen müssen auch darüber getroffen werden, wie der Werktätige andere, ihm obliegende Arbeitspflichten erfüllt hat. Diese ergeben sich zum einen aus § 80 AGB, zum anderen aus anderen Rechtsvorschriften (z. B. aus besonderen Ordnungen gemäß § 80 Abs. 2 AGB) oder aus betrieblichen Dokumenten.

Das AGB fordert weiter, die *Entwicklung* des Werktätigen einzuschätzen. Damit soll deutlich gemacht werden, welchen Entwicklungsweg der Werktätige genommen hat, vor allem welche qualitativen Veränderungen bei der Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe und der anderen Arbeitspflichten eingetreten sind, inwieweit ein höheres Qualifikationsniveau erreicht worden ist und ob er z. B. auf Grund des erreichten höheren Niveaus (und des Erfahrungsschatzes) mit höher bewerteten Aufgaben betraut werden konnte.

## *Einschätzung von Leistung und Verhalten im Zusammenhang mit dem Arbeitsprozeß*

Der Inhalt der Beurteilung muß sich auf die „Tätigkeit, die Leistungen und die Entwicklung des Werktätigen während der gesamten Zugehörigkeit zum Betrieb“ erstrecken. Der so abgesteckte Rahmen einer Beurteilung kann sich