

demnach nicht auf andere, mit dem Arbeitsrechtsverhältnis in keinem Zusammenhang stehende Bereiche beziehen. Es widerspräche dem arbeitsrechtlichen Charakter der Beurteilung, wollte man damit die Lebensführung eines Werkstätigen generell einschätzen. Deshalb können z. B. allgemeine Aussagen über das Verhalten eines Werkstätigen in seiner Familie, seiner Freizeit oder in seinem Wohngebiet jedenfalls dann nicht Gegenstand einer Beurteilung sein, wenn solche Verhaltensweisen keine unmittelbaren Auswirkungen auf das Verhalten und die Leistungen des Werkstätigen im Arbeitsprozeß haben. Aus diesem Grund sind auch z. B. in bezug auf das persönliche Leben des Werkstätigen in Beurteilungen enthaltene sog. Fehlanzeigen („über das außerberufliche Leben ist uns nichts Negatives bekannt“) fehl am Platze.

Dessenungeachtet können Verhaltensweisen außerhalb der Arbeitszeit durchaus auch für die Beurteilung bedeutsam sein. Das ist z. B. dann der Fall, wenn der Werkstätige auf Grund der Eigenart seiner Tätigkeit, seiner Stellung und Verantwortung im Betrieb oder im Hinblick auf spezifische Leistungsanforderungen um eine besonders vorbildliche Verhaltensweise bemüht sein muß, diese Verpflichtung aber verletzt, und wegen mangelnder Vorbildwirkung Komplikationen auch für den Arbeitsprozeß entstehen. Solche Verhaltensweisen sind allerdings nur dann in eine Beurteilung aufzunehmen, wenn es sich um wesentliche, charakteristische und ständige Verhaltensweisen des Werkstätigen handelt.

Berechtigtes Interesse an der Anfertigung einer Beurteilung bei zeitweiliger Übernahme anderer Arbeitsaufgaben

Ein weiteres Problem besteht darin, ob ein Werkstätiger, der zeitweilig eine andere Arbeitsaufgabe ausführt oder befristet eine Tätigkeit in einem anderen Arbeitskollektiv oder in einem anderen Betrieb übernimmt, Anspruch auf eine Beurteilung hat. Zu denken ist dabei an zeitweilige Tätigkeiten, die im Wege des befristeten Arbeitsvertrags (§§ 47 f. AGB), des Delegationungsvertrags (§ 50 AGB) oder der vorübergehenden Übertragung einer anderen Arbeit (§§ 84 ff. AGB) ausgeübt werden.

Unseres Erachtens ist zunächst davon auszugehen, daß die Regelungen des § 67 Abs. 1 Buchst. a und b AGB grundsätzlich zeitlich unbegrenzte Arbeitsrechtsverhältnisse bzw. auf unbegrenzte Dauer gerichtete Änderungen der Tätigkeit erfassen. Das ergibt sich aus dem Sinn und Zweck einer Beurteilung gemäß § 67 Abs. 1 Buchst. a und b AGB. Übt ein Werkstätiger zeitweilig eine Tätigkeit aus, wie sie z. B. mit Hilfe der obengenannten arbeitsrechtlichen Verträge vereinbart werden kann, besteht nach Abschluß dieser Tätigkeit kein Rechtsanspruch gemäß § 67 Abs. 1 Buchst. a und b AGB. Das bedeutet, daß der Betrieb nicht automatisch verpflichtet ist, in solchen Fällen eine Beurteilung anzufertigen.

Dennoch kann es Gründe geben, die auch bei einer zeitweilig ausgeübten Tätigkeit den Anspruch auf eine Beurteilung rechtfertigen. Um diesen — sicher recht unterschiedlichen — Gründen zu entsprechen und die Belange des Werkstätigen zu berücksichtigen, ist für ihn dann eine Beurteilung anzufertigen, wenn die Voraussetzungen des § 67 Abs. 1 Buchst. c AGB (Nachweis eines berechtigten Interesses) vorliegen. Mit einem solcherart begründeten Verlangen nach Anfertigung einer Beurteilung können die Interessen des Werkstätigen ausreichend gewahrt werden, und es wird zugleich vermieden, daß in jedem Fall einer zeitweilig ausgeübten Tätigkeit eine Beurteilung anzufertigen ist. Dazu besteht u. E. besonders dann keine Notwendigkeit, wenn es sich um kurzzeitige Tätigkeiten handelt.

Ein berechtigtes Interesse i. S. des § 67 Abs. 1 AGB kann vorliegen, wenn unabhängig von der Dauer der Tätigkeit Widersprüche in den Informationen über die aus-

geübte Tätigkeit und die gezeigten Leistungen bestehen (vgl. dazu OGH, Urteil vom 16. Dezember 1980 — OAK 18/80 - NJ 1981, Heft 3, S. 135).

Ein berechtigtes Interesse wird auch zu akzeptieren sein, wenn der Werkstätige in seiner zeitweilig ausgeübten Tätigkeit unter völlig anderen Bedingungen arbeiten mußte, als das bisher in seinem Arbeitsrechtsverhältnis üblich und erforderlich war. So kommt es durchaus vor, daß der Werkstätige eine Tätigkeit unter sehr komplizierten Bedingungen ausführen muß, die einer Bewährungssituation gleichkommt, wobei es schon aufschlußreich ist, wie der Werkstätige mit den besonderen Belastungen fertig wurde und welche Fähigkeiten er dabei entwickelte.

Schließlich kann auch die Zeitdauer selbst ein berechtigtes Interesse begründen. Es gibt bekanntlich befristete Arbeitsverträge und befristete Änderungsverträge (z. B. für Aushilfskräfte), aber auch Delegationungsverträge, die für ein Jahr und länger abgeschlossen werden. In diesen Fällen kann es angebracht sein, dem Werkstätigen auf Verlangen eine Beurteilung auszuhändigen, damit er und sein Arbeitskollektiv, in dem er nun wieder tätig wird, Aufschluß über Tätigkeit, Leistungen und Entwicklung während der zeitweiligen Tätigkeit erhalten.

Durchsetzung des Rechtsanspruchs auf eine Beurteilung

Der Rechtsanspruch eines Werkstätigen auf eine Beurteilung wird bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 67 Abs. 1 AGB in der Regel dadurch erfüllt, daß der Betrieb die Beurteilung unverzüglich, spätestens jedoch zwei Wochen nach Mitteilung des Werkstätigen, daß er eine Beurteilung benötigt, diesem aushändigt.²

An die klare Rechtslage und die eindeutige Festlegung der Frist, in der der Betrieb seiner Rechtspflicht zur Anfertigung und Aushändigung der Beurteilung nachzukommen hat, knüpft das AGB die Erwartung, daß der Betrieb dieser Pflicht auch freiwillig entspricht. Deshalb wurde nicht besonders geregelt, ob der Anspruch auf Aushändigung der Beurteilung auch mit Hilfe der Gerichte durchzusetzen ist, wenn der Betrieb im Einzelfall seine Rechtspflicht verletzt.

Nach den Erfahrungen der Gerichte haben sich diese Erwartungen erfüllt. Klagen auf Aushändigung einer Beurteilung sind in der Vergangenheit nur ganz selten erhoben worden. Dennoch kann der Anspruch des Werkstätigen auf eine Beurteilung erforderlichenfalls mit Hilfe der Gerichte durchgesetzt werden. Hierüber hat grundsätzlich die Konfliktkommission zu befinden, sofern im Betrieb eine solche besteht (§ 25 ZPO) und das Kreisgericht nicht direkt nach § 2 Abs. 1 Ziff. 2 der 1. DB zur ZPO — Zuständigkeit des Kreisgerichts in Arbeitsrechtssachen — vom 25. Oktober 1977 (GBl. I Nr. 32 S. 349) angerufen werden kann.

Da bei Versäumnissen des Betriebes zur rechtzeitigen Anfertigung einer Beurteilung oftmals die Zeit drängt und im Rahmen eines normalen gerichtlichen Verfahrens dem Erfordernis der Aushändigung der Beurteilung nicht sofort entsprochen werden kann, bietet sich insoweit auch ein Antrag auf Erlaß einer einstweiligen Anordnung durch das Kreisgericht — Kammer für Arbeitsrecht — gemäß § 16 ZPO an. Das kann auch in den Fällen geschehen, in denen zunächst die Konfliktkommission anzurufen wäre.

Einspruch gegen den Inhalt der Beurteilung

Für das in § 69 AGB geregelte Einspruchsrecht des Werkstätigen gegen den Inhalt einer Beurteilung ist die Gewährleistung der Rechtssicherheit und Gesetzlichkeit bestimmend. Die Möglichkeit, innerhalb von drei Monaten nach Aushändigung der Beurteilung bei der Konfliktkommission bzw. dem Kreisgericht vom Einspruchsrecht Gebrauch zu machen, läßt dem Werkstätigen ausreichend Zeit, Mei-