Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 4 AZR 424/06

Bundesarbeitsgericht 4. Senat	Urteil vom 24. Januar 2007 - 4 AZR 424/06 -
I. Arbeitsgericht Leipzig	Urteil vom 18. November 2004 - 9 Ca 194/04 -
II. Sächsisches Landesarbeitsgericht	Urteil vom 6. April 2006 - 8 Sa 972/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Lehrereingruppierung - "Beförderungsanspruch" - Rechtsschutz gegen dienstliche Beurteilung

Gesetze:

GG Art. 33 Abs. 2, Art. 3 Abs. 1; ÄndTV Nr. 1 zum BAT-O § 2; SR 2 I l; Richtlinien des Freistaates Sachsen zur Neuregelung der Eingruppierung der angestellten Lehrer vom 22. Juni 1995 (LehrerRL) Vorbemerkung Nr. 6

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu 24. Januar 2007 - 4 AZR 174/06 -, - 4 AZR 175/06 -, - 4 AZR 227/06 -, - 4 AZR 525/06 -, - 4 AZR 629/06 - (führend)

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

4 AZR 424/06
8 Sa 972/04
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Januar 2007

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. Januar 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wolter und Creutzfeldt sowie die ehrenamtlichen Richter Ratayczak und Weßelkock für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 6. April 2006 - 8 Sa 972/04 - wird zurückgewiesen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die tarifgerechte Eingruppierung des Klägers. 1

Der Kläger ist seit dem 2. August 1964 im Schuldienst in Sachsen beschäftigt. Er ist als Teilzeitbeschäftigter mit einem Arbeitszeitumfang von 57,14 % der Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Lehrkraft im Regionalschulamtsbezirk Leipzig als Grundschullehrer eingesetzt. Er wird nach VergGr. IVa BAT-O vergütet. 2

Für das Arbeitsverhältnis gilt kraft beiderseitiger Tarifbindung der Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - (BAT-O). Im Änderungsvertrag vom 10. Dezember 1996 haben die Parteien vereinbart, dass sich die Eingruppierung nach den Richtlinien des Freistaates Sachsen zur Neuregelung der Eingruppierung der angestellten Lehrer (im Folgenden: LehrerRL) vom 22. Juni 1995 in der jeweils gültigen Fassung richtet. 3

Der vom Sächsischen Landtag für die Jahre 2003 und 2004 festgestellte Haushaltsplan des Beklagten wies für den Bereich der Grundschulen zum 1. August 2003 3.195 Stellen der VergGr. III BAT-O aus. Diese Stellen verteilte der Sächsische Staatsminister für Kultus auf die in Sachsen zu dieser Zeit bestehenden Regionalschulämter. Von den 672 dem Regionalschulamt Leipzig zugewiesenen Planstellen der VergGr. III BAT-O waren 91,86 Stellen nicht besetzt. Auf Grund der allgemeinen Teilzeitbeschäftigung entsprach diese Stellenzahl der Möglichkeit zu 161 Höhergruppierungen von bisher nach VergGr. IVa BAT-O vergüteten Grundschullehrern. Nach den Ergebnissen von im Bezirk des Regionalschulamts Leipzig durchgeführten dienstlichen Beurteilungen entsprach die Zahl der mit 5,8 Punkten und besser bewerteten Grundschullehrer den nach den zugewiesenen Planstellen möglichen 161 Höhergruppierungen. Dabei betrug im Regionalschulamtsbezirk Leipzig das Verhältnis der zugewiesenen Grundschullehrerstellen nach VergGr. IVa zu Stellen nach VergGr. III 1 zu etwa 1,1. Für die übrigen Regionalschulämter des Beklagten in Bautzen, Chemnitz, Dresden und Zwickau bewegt sich das Verhältnis zwischen 1 zu etwa 1,1 und 1 zu etwa 1,2. In 4

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

diesen Regionalschulamtsbezirken erfolgte eine Höhergruppierung für Grundschullehrer bereits ab Beurteilungsergebnissen zwischen 5,1 und 5,4 Punkten.

Für die dienstlichen Beurteilungen der Lehrkräfte einschließlich der Schulleiter, stellvertretenden Schulleiter und Funktionsstelleninhaber an den öffentlichen Schulen hatte das Sächsische Staatsministerium für Kultus am 12. Juli 2002 eine Verwaltungsvorschrift (Az. 14-0300.40/219 - im Folgenden: VwV-LK-Beurt) erlassen, die nach der Eingangsregelung sowohl für Angestellte als auch Beamte gelten sollte. 5

Am 4. November 2003 wurde dem Kläger das Ergebnis seiner zuvor erhobenen dienstlichen Beurteilung eröffnet, die mit dem Gesamturteil von 5,3 Punkten abschloss. Auf seinen Wunsch fand am 6. November 2003 eine Erörterung der Beurteilung statt; ergänzend nahm er zu dem Ergebnis in einem Schreiben vom 4. Dezember 2003 Stellung. 6

Mit der am 12. Januar 2004 zum Arbeitsgericht Leipzig erhobenen Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, dass der Beklagte ihn nach VergGr. III BAT-O vergüten müsse. Er hat die Auffassung vertreten, die Abhängigkeit der Höhergruppierung von unterschiedlichen Punktzahlen je nach Regionalschulamtsbezirk stelle eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung dar und verstoße gegen verfassungsrechtliche Regelungen zum Gleichheitsgebot und zum Gebot des gleichen Zugangs zu jedem öffentlichen Amte nach Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung. Auch sei er fehlerhaft beurteilt worden. Da der Beklagte die in der ihm erteilten dienstlichen Beurteilung erfolgte Abweichung von der höchstmöglichen Punktzahl von 8,0 nicht begründet habe, sei er mit diesem Gesamtergebnis auch unter Zugrundelegung eines erforderlichen Gesamturteils von 5,8 Punkten höherzugruppieren. Jedenfalls habe er in Teilbereichen bessere Leistungen erbracht. Außerdem habe der Beklagte Verfahrensfehler bei der Beurteilung gemacht. Er hat beantragt: 7

> Es wird festgestellt, dass der Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger ab dem 1. September 2003 eine Vergütung nach der VergGr. III BAT-O nebst Zinsen iHv. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf die rückständige Bruttodifferenzvergütung ab Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der beklagte Freistaat hat Klageabweisung beantragt. Er hat geltend gemacht, die unterschiedliche Behandlung der Lehrkräfte nach ihrer Zugehörigkeit zu verschiedenen Regionalschulämtern sei keine willkürliche oder sachgrundlose Ungleichbehandlung, sondern beruhe auf der vom Gesetzgeber bewilligten und in der Folge den Ämtern zugewiesenen Anzahl von Planstellen. Angesichts der Vielzahl der 8

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

beschäftigten Grundschullehrer sei es zweckmäßig und entspreche den verfassungsrechtlichen Vorgaben, die Bewirtschaftung der Planstellen den sachnäheren Regionalschulämtern zu überlassen. Die relativ unterschiedliche Anzahl der Höhergruppierungen beruhe unter anderem darauf, dass in der Vergangenheit nicht jedes Regionalschulamt seine Möglichkeiten zur Höhergruppierung voll ausgeschöpft oder unterschiedlich viele Neueinstellungen vorgenommen habe. Die dienstliche Beurteilung sei hinreichend erläutert worden und ohnehin unter dem Gesichtspunkt des dem öffentlichen Arbeitgeber zustehenden Beurteilungsspielraums gerichtlich nicht angreifbar.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen. 9

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zu Recht zurückgewiesen und die - als Eingruppierungsfeststellungsklage zulässige - Klage abgewiesen, weil der Kläger keinen Anspruch auf die begehrte Feststellung hat. Der Beklagte ist nicht verpflichtet, den Kläger ab dem 1. September 2003 nach VergGr. III BAT-O zu vergüten, denn er erfüllt im streitigen Anspruchszeitraum nicht alle Voraussetzungen der einschlägigen Merkmale für die geltend gemachte Vergütungsgruppe. 10

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung damit begründet, dass das Sächsische Staatsministerium für Kultus (im Folgenden: SMK) mit der Verteilung der BAT-O-III-Stellen auf die Regionalschulämter im Rahmen seiner haushaltsrechtlichen Bewirtschaftungsbefugnis gehandelt habe. Die Verteilung auf die Regionalschulämter sei nicht Bestandteil der Auswahlentscheidung über die Beförderung und damit nicht am Maßstab des Art. 33 Abs. 2 GG zu messen. Aus der Vorbem. Nr. 6 der LehrerRL folge nur die Verpflichtung zur Beachtung einheitlicher Beurteilungsgrundsätze. Dass diese landesweit zu ermitteln seien, ergebe sich hieraus nicht. Die dem Kläger erteilte dienstliche Beurteilung mit dem Gesamtergebnis von 5,3 Punkten sei nicht zu beanstanden. Im Übrigen sei es dem Berufungsgericht verwehrt, eine eigene bessere Benotung der Einzelpunkte vorzunehmen. 11

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

II. Dem folgt der Senat im Ergebnis und in Teilen der Begründung. 12

1. Die Eingruppierung des Klägers richtet sich auf Grund der tariflichen Regelungen des BAT-O und des Arbeitsvertrages nach den Richtlinien des Freistaates Sachsen zur Eingruppierung der angestellten Lehrkräfte an öffentlichen Schulen vom 22. Juni 1995 in der ab 1. Juli 1999 anzuwendenden Fassung (SächsMBl.SMF vom 30. Juni 1999 S. 148 ff.), zuletzt geändert am 14. Dezember 2001 (SächsMBl.SMF vom 31. Januar 2002 S. 2). 13

a) Die Parteien haben in ihrem Arbeitsvertrag die Anwendung des BAT-O einschließlich der diesen ergänzenden, ändernden und ersetzenden Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung vereinbart. Überdies sind beide Parteien durch die Mitgliedschaft im tarifschließenden Verband an den BAT-O gebunden, § 4 Abs. 1 TVG. 14

b) Die Anwendung der Anlage 1a zum BAT-O scheidet aus. Die Eingruppierung von Lehrern im Geltungsbereich des BAT-O ist im „Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum Ersten Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften (BAT-O) vom 8. Mai 1991" (im Folgenden: ÄndTV Nr. 1) im Hinblick auf die Anwendbarkeit der Anlage 1a zum BAT ua. wie folgt geregelt: 15

„§ 2

...

3. Die Anlage 1a ist, soweit sie keine besonderen Tätigkeitsmerkmale enthält, nicht auf Angestellte anzuwenden, die

...

als Lehrkräfte, auch wenn sie nicht unter die SR 2 l l fallen,

beschäftigt sind. Diese Angestellten sind - gegebenenfalls nach näherer Maßgabe von Richtlinien - in der Vergütungsgruppe eingruppiert, die nach § 11 Satz 2 BAT-O der Besoldungsgruppe entspricht, in welcher der Angestellte eingestuft wäre, wenn er im Beamtenverhältnis stünde."

Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2l l BAT-O): 16

„Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 - Geltungsbereich -

...

Protokollnotiz:

Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt."

Der Kläger ist nach dieser Begriffsbestimmung Lehrkraft, weil die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebs seiner Tätigkeit als Grundschullehrer das Gepräge gibt. Die damit zunächst maßgebliche Eingruppierung in die Vergütungsgruppe, die einer fiktiven Einstufung in die Besoldungsgruppe des Beamtenrechts entspräche, begründet keinen Anspruch auf Vergütung nach VergGr. III BAT-O. Wegen der Einstufung der Lehrer mit einer Lehrbefähigung nach dem Recht der ehemaligen DDR verweist die Nr. 16b der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B aus der Anlage I zum Bundesbesoldungsgesetz auf eine landesrechtliche Einstufung. In den Sächsischen Besoldungsordnungen (Anlage zu § 2 SächsBesG) ist aber kein Amt für Grundschullehrer ausgebracht. 17

c) Die Eingruppierung ist gleichwohl nicht ungeregelt. Die angeführte tarifvertragliche Bestimmung verweist nämlich darauf, dass sie entsprechend der beamtenrechtlichen Vorschriften nach näherer Maßgabe von Richtlinien erfolgen soll. Daraus wird deutlich, dass die Tarifvertragsparteien die Geltung von vom Arbeitgeber zu erstellenden Richtlinien vereinbaren wollten, die als einseitige Leistungsbestimmung in Ergänzung des Verweises auf das Beamtenrecht und in den Grenzen des § 315 BGB die Eingruppierung regeln *(BAG 8. August 2002 - 8 AZR 647/00 - AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 23; 22. Juli 2004 - 8 AZR 203/03 - EzBAT BAT §§ 22, 23 M. Lehrer Nr. 126)*. Die Vereinbarung der TdL-Richtlinien umfasst nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Geltung der Arbeitgeberrichtlinien und damit auch der Eingruppierungsrichtlinien des Beklagten *(5. Februar 2004 - 8 AZR 88/03 - EzBAT BAT §§ 22, 23 M. Lehrer Nr. 119 mwN)*. Die Geltung der jeweiligen Fassung der (sächsischen) LehrerRL bezüglich der Eingruppierung haben die Parteien überdies in dem Änderungsvertrag vom 10. Dezember 1996 ausdrücklich vereinbart. 18

2. Die im Anspruchszeitraum gültige Fassung der LehrerRL lautet - soweit es um die Eingruppierung des Klägers geht - wie folgt: 19

„Vorbemerkungen

...

6. Die vorgesehenen Höhergruppierungsmöglichkeiten entsprechen den Beförderungen bei verbeamteten Lehrern. Die Beförderungen der verbeamteten Lehrer sind abhängig von den zur Verfügung stehenden Planstellen. Deshalb können Höhergruppierungen nur insoweit erfolgen, als der Haushaltsgesetzgeber Stellen ausgebracht hat. Die Auswahl er-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

folgt auf der Grundlage von Beurteilungskriterien.

…

A. Lehrkräfte im Unterricht an allgemeinbildenden Schulen

I. Lehrkräfte im Unterricht an Grundschulen

Vergütungsgruppe IVa

Lehrer

- mit abgeschlossener pädagogischer Fachschulausbildung als Lehrer für die unteren Klassen der allgemeinbildenden polytechnischen Oberschule bzw. als Lehrer für die Unterstufe der allgemeinbildenden Schulen (bis ca. 1965) jeweils mit einer Lehrbefähigung für die Fächer Deutsch und Mathematik und für ein Wahlfach (Klassen 1 bis 4)

Vergütungsgruppe III

Lehrer

- mit abgeschlossener pädagogischer Fachschulausbildung als Lehrer für die unteren Klassen der allgemeinbildenden polytechnischen Oberschule bzw. als Lehrer für die Unterstufe der allgemeinbildenden Schulen (bis ca. 1965) jeweils mit einer Lehrbefähigung für die Fächer Deutsch und Mathematik und für ein Wahlfach (Klassen 1 bis 4) [1,2]

…

---

2 Nach mindestens sechsjähriger Lehrtätigkeit und Bewährung seit 1. August 1991 nach Maßgabe der Vorbemerkung Nummer 6."

3. Der Kläger erfüllt nicht die in Abschn. A Unterabschn. I VergGr. III LehrerRL genannten Voraussetzungen. Er verfügt zwar über eine abgeschlossene pädagogische Fachschulausbildung als Lehrer für die unteren Klassen der allgemeinbildenden polytechnischen Oberschule mit einer Lehrbefähigung für Deutsch, Mathematik und ein weiteres Fach. Er hat sich ferner in der in Fn. 2 vorgesehenen sechsjährigen Lehrtätigkeit bewährt. Es mangelt jedoch an der nach Vorbem. Nr. 6 der LehrerRL erforderlichen zur Verfügung stehenden Planstelle der VergGr. III BAT-O. Dabei kommt es auf die - vom Senat in einem Parallelverfahren mit Urteil vom 24. Januar 2007 (- 4 AZR 629/06 -) bejahte - Rechtmäßigkeit der Verteilung von 672 BAT-O-III-Stellen an den Regionalschulamtsbezirk Leipzig im Ergebnis nicht an. Denn der Beklagte durfte der Auswahlentscheidung das Ergebnis der dem Kläger erteilten dienstlichen Beurteilung von 5,3 Punkten zu Grunde legen, so dass selbst eine landesweite Verteilung der gesamten zur Verfügung stehenden und zur Besetzung vorgesehenen Stellen der VergGr. III nicht zu einer Höhergruppierung des Klägers geführt hätte. Die unter diesen 20

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Umständen für eine Höhergruppierung unstreitig erforderliche Punktzahl von 5,4 Punkten hätte er auch dann nicht erreicht.

a) Nach Vorbem. Nr. 6 der LehrerRL sind für Lehrer, die wie der Kläger in einem Arbeitsverhältnis zu dem Beklagten stehen, Höhergruppierungen nach Maßgabe der für verbeamtete Lehrer geltenden Bestimmungen vorzunehmen. Eine Voraussetzung für die Beförderung eines Beamten ist eine freie entsprechende Planstelle. Sind mehr Beförderungsbewerber vorhanden als freie Planstellen, ist die Auswahlentscheidung nach dem Ergebnis der dienstlichen Beurteilungen vorzunehmen (Vorbem. Nr. 6 Satz 4 der LehrerRL). 21

b) Dem Beklagten standen für den streitigen Zeitpunkt im Bereich des Regionalschulamtes Leipzig 161 freie Stellen zur Höhergruppierung von Grundschullehrern der VergGr. IVa in die VergGr. III zur Verfügung. Diese hatte er entsprechend der Vorbem. Nr. 6 Satz 4 der LehrerRL „auf der Grundlage von Beurteilungskriterien" zu besetzen. Dies hat der Beklagte dadurch getan, dass er für die im Bereich des Regionalschulamtes Leipzig für eine Höhergruppierung nach den sonstigen Merkmalen der VergGr. III in Betracht kommenden Lehrer der VergGr. IVa dienstliche Beurteilungen erstellt und die 161 Lehrern mit den besten Beurteilungsergebnissen in die VergGr. III höhergruppiert hat. Dabei waren nach den bezirksweiten Beurteilungsergebnissen Lehrer der VergGr. IVa mit den Beurteilungsnoten von 5,8 Punkten und besser zu berücksichtigen. Bei einer landesweiten Verteilung hätte das erforderliche Ergebnis 5,4 Punkte betragen. Der Kläger mit der von ihm erzielten Punktzahl von 5,3 konnte die von ihm angestrebte Vergütungsgruppe nicht erreichen. 22

c) An dem Fehlen einer für den Kläger mit der von ihm erzielten Punktzahl zur Verfügung stehenden freien Stelle kann auch dessen Angriff auf die ihm erteilte dienstliche Beurteilung nichts ändern. Denn die Gerichte für Arbeitssachen sind daran gehindert, die von dem Beklagten erstellte dienstliche Beurteilung durch eine „eigene" dienstliche Beurteilung zu ersetzen, die zu einem hiervon abweichenden Gesamturteil mit einem höheren Punktwert führt. Dies gilt auch, wenn der Kläger mit seinem Einwand, die dienstliche Beurteilung sei fehlerhaft, durchdringen würde. Selbst dann könnte die Klage auf Feststellung der Vergütungspflicht nach VergGr. III nur erfolgreich sein, wenn feststehen würde, dass dem Kläger von Rechts wegen jedenfalls mindestens eine Punktzahl von 5,8 bzw. 5,4 zustehe. Eine dahingehende Feststellung ist nicht beantragt worden. Sie ist auch als Beantwortung einer Vorfrage vom Gericht nicht zu 23

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

treffen. Der Kläger kann eine Ersetzung der von dem Beklagten vorgenommenen Bewertung und die Zuweisung einer konkreten anderen Punktzahl durch das Gericht nicht verlangen. Er kann allenfalls erreichen, dass der Beklagte zur Neuvornahme einer dienstlichen Beurteilung verurteilt wird. Auch dies hat der Kläger jedoch nicht verlangt. Eine solche Verurteilung hätte im Übrigen auch nichts daran geändert, dass er vor Erfüllung eines dahingehenden Anspruchs mit einem entsprechenden Ergebnis keine höhere Eingruppierung erreichen kann.

aa) Eine dienstliche Beurteilung dient - anders als ein Zeugnis oder ein Zwischenzeugnis nach § 61 Abs. 1 und 2 BAT-O - nicht der Außendarstellung, auch nicht der beruflichen Förderung des Beamten, sondern lediglich dem internen Verwaltungsgebrauch zur Feststellung der Verwendungsmöglichkeiten des Angestellten einschließlich einer sachlich und rechtlich richtigen Auslese bei Beförderungsentscheidungen *(BVerwG 13. Juli 2000 - BVerwG 2 C 34.99 - BVerwGE 111, 318, 320; Schnellenbach Beamtenrecht in der Praxis 6. Aufl. Rn. 424, jeweils mwN).* Ferner kann sie für die Bemessung leistungsbezogener Besoldungselemente herangezogen werden *(Bieler Die dienstliche Beurteilung 4. Aufl. Rn. 13).* 24

bb) Die für die dienstliche Beurteilung eines Beamten entwickelten Grundsätze hinsichtlich ihres Inhalts und des bei ihrer Erstellung zu beachtenden Verfahrens sind sinngemäß auch für die dienstliche Beurteilung eines Angestellten anwendbar. Dies gilt insbesondere im vorliegenden Fall. Denn zum einen werden die tariflichen Höhergruppierungen in der Vorbem. Nr. 6 zu den arbeitsvertraglich in Bezug genommenen LehrerRL den beamtenrechtlichen Beförderungen auch hinsichtlich der Voraussetzungen gleichgestellt. Zum anderen gilt die hier herangezogene VwV-LK-Beurt ihrem Anwendungsbereich nach ausdrücklich für Beamte und angestellte Lehrer gleichermaßen. Die von den Tarifvertragsparteien beabsichtigte und von den Parteien im Arbeitsvertrag aufgenommene Gleichstellung der angestellten Lehrer mit den verbeamteten Lehrern hat hierin seinen Ausdruck gefunden. Gegen diese Gleichstellung bestehen auch keine rechtlichen Bedenken *(st. Rspr., vgl. zB BAG 16. Mai 2002 - 6 AZR 198/01 - EzBAT BAT §§ 22, 23 M. Lehrer Nr. 102; 20. April 1994 - 4 AZR 312/93 - BAGE 76, 264, 271 f.).* 25

cc) Bei der Erstellung einer dienstlichen Beurteilung steht dem Arbeitgeber eine Beurteilungsermächtigung zu. Allein der Dienstherr oder der für ihn handelnde jeweilige Vorgesetzte soll ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil darüber abgeben, ob und 26

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

inwieweit der Beamte den - ebenfalls vom Dienstherrn zu bestimmenden - zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen des konkreten Amtes und der Laufbahn entspricht *(grdl. BVerwG 26. Juni 1980 - BVerwG 2 C 8.78 - BVerwGE 60, 245, 246; 9. Juni 1994 - BVerwG 2 A 1.93 - DokBer B 1994, 309)*. Die diesem Akt wertender Erkenntnis gegenüberstehende Rechtskontrolle durch die Gerichte kann sich nach ganz einhelliger Meinung nur darauf beschränken, ob die Verwaltung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen verkannt hat oder ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat *(BAG 29. Oktober 1998 - 7 AZR 676/96 - BAGE 90, 106, 110; 8. Mai 2001 - 9 AZR 208/00 - EzA BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 60; 19. März 2003 - 7 AZR 334/02 - BAGE 105, 329, 334; ebenso st. Rspr. des BVerwG zB 5. November 1998 - BVerwG 2 A 3.97 - NVwZ-RR 1999, 455, insoweit in BVerwGE 107, 360 nicht abgedruckt; 6. März 2001 - BVerwG 1 WB 117.00 - BVerwGE 114, 80, 82, jeweils mwN; ebenso BVerfG 29. Mai 2002 - 2 BvR 723/99 - ZTR 2002, 451)*.

dd) Selbst wenn ein solcher Verstoß vorliegt, führt dies in der verwaltungsrechtlichen Rechtsprechung regelmäßig nur zur Unwirksamkeit der erteilten dienstlichen Beurteilung. Ergebnis der Inanspruchnahme von Rechtsschutz gegen eine dienstliche Beurteilung ist allenfalls deren Aufhebung *(BVerfG 22. Mai 1975 - 2 BvL 13/73 - BVerfGE 39, 334, 354: „dabei kann das Gericht die angegriffene Beurteilung nicht durch die eigene Beurteilung ersetzen")*. Auch der Nachweis eines Verfahrensfehlers kann deshalb regelmäßig nicht dazu führen, dass die angegriffene Beurteilung durch die Gerichte in vollem Umfang nachvollzogen oder gar durch eine eigene Beurteilung ersetzt wird *(BVerwG 26. Juni 1980 - BVerwG 2 C 8.78 - BVerwGE 60, 245, 246)*. Die Rechtslage ist hier nicht anders als im Fall einer arbeitsrechtlichen Konkurrentenklage, in dem der besser geeignete Bewerber grundsätzlich nicht vom Gericht bestimmt werden kann *(BAG 7. September 2004 - 9 AZR 537/03 - BAGE 112, 13, 18)*. 27

Es besteht kein Anlass, von dem für die beamtenrechtliche dienstliche Beurteilung entwickelten Grundsatz für diejenigen dienstlichen Beurteilungen abzuweichen, die auf Grund einer Verwaltungsvorschrift erfolgen, die von dem öffentlichen Arbeitgeber einheitlich für Beamte, Angestellte und Arbeiter erlassen wird. Andernfalls könnte hier eine Differenzierung zu einer von den Tarifparteien und dem Richtliniengeber gerade nicht beabsichtigten Besserstellung von Angestellten gegenüber Beamten führen *(vgl. dazu BAG 17. Mai 2001 - 8 AZR 692/00 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 85)*. 28

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Das vom Kläger angestrebte Rechtsschutzziel kann daher mit der Begründung, die dienstliche Beurteilung sei unzutreffend, nicht erreicht werden, weil Voraussetzung für die Höhergruppierung eine „bestandskräftige" dienstliche Beurteilung ist, die mit einem Ergebnis von mehr als 5,8 Punkten (bzw. 5,4 Punkten) abschließt. Eine solche dienstliche Beurteilung kann im arbeitsgerichtlichen Verfahren nicht erreicht werden. 29

ee) Es liegt auch nicht eine ganz besondere Fallkonstellation vor, in dem eine unmittelbare Abänderung der dienstlichen Beurteilung durch das Gericht in Betracht kommen kann, was nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts „- wenn überhaupt - nur in seltenen Ausnahmefällen" *(29. Mai 2002 - 2 BvR 723/99 - ZTR 2002, 451, 452)* denkbar ist. Dies wäre etwa in Erwägung zu ziehen, wenn auf Grund besonderer Umstände des Einzelfalls eine Reduzierung des Beurteilungsspielraums auf Null gegeben ist, im Ergebnis die Höhergruppierung also die einzig erkennbar fehlerfreie Entscheidung wäre *(BAG 19. März 2003 - 7 AZR 334/02 - BAGE 105, 329, 336; vgl. entsprechend für die arbeitsrechtliche Konkurrentenklage BAG 2. Dezember 1997 - 9 AZR 445/96 - BAGE 87, 165, 169).* 30

(1) Es mag möglich erscheinen, dass die Beanstandung einer konkreten Formulierung, die sich mit einem Einzelaspekt der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung des Beamten befasst, in dem Sinne erfolgreich ist, dass diese konkrete Formulierung gestrichen oder geändert wird, weil sie sich auf die Gesamtnote nicht auswirkt. Die Abänderung einer Gesamtnote, die - wie im vorliegenden Fall - auf einer Zusammenfassung von insgesamt 18 wertenden Beurteilungen in Teilnoten beruht und alle Aspekte der Leistung und Befähigung eines Lehrers im Grundschuldienst umfasst, mit dem Ziel einer höheren Gesamtpunktzahl kann dagegen grundsätzlich nur Ergebnis einer vollständigen Neubeurteilung sein, die vorzunehmen die Gerichte für Arbeitssachen nicht befugt sind. Selbst wenn sich herausstellen sollte, dass beispielsweise - wie der Kläger vorgetragen hat - bestimmte seiner Aktivitäten nicht in die Beurteilung eingegangen sind, der Schwierigkeitsgrad der Rechenaufgaben in der Hospitationsstunde von der Beurteilerin falsch bewertet wurde, die negative Leistungsentwicklung eines bestimmten Schülers zu Unrecht verallgemeinert wurde oder Tatsachen nicht berücksichtigt worden sind, aus denen sich ergibt, dass der Kläger in den Bewertungsmerkmalen „Unterrichtserfolg" und „Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten" trotz der erteilten Beurteilung „übertrifft die Anforderungen" unter Wert beurteilt worden ist, kann eine konkrete Neubeurteilung auf Grund eines sich aus dem Parteivortrag unter An- 31

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

wendung von Beweisregeln ergebenden Sachverhalts unter wertenden Beurteilungskriterien vom Gericht prinzipiell nicht vorgenommen werden. Fordern die verbindlichen Beurteilungsregeln - wie hier VwV-LK-Beurt Ziff. V 4.1 - die Erteilung eines Gesamturteils über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Beurteilten, steht dies einer „Zerlegung" in einzelne fehlerbehaftete Teile zwingend entgegen. Das schließt nach der Rechtsprechung des BVerwG sowohl die Teilaufhebung als auch die Verpflichtung zu einer auf Teile der Beurteilung beschränkten Neubescheidung aus *(13. Juli 2000 - BVerwG 2 C 34.99 - BVerwGE 111, 318, 319).* Ebenso ist eine Teilberichtigung ausgeschlossen.

Es kommt hinzu, dass die Erteilung der Bewertungsnoten zum Zwecke der Vereinheitlichung der Beurteilungsmaßstäbe Gegenstand von Beratungen der Beurteilungskommission sind (VwV-LK-Beurt Ziff. VII). Auch wenn die Gesamtnote sich letztlich rein arithmetisch aus den Teilnoten ergibt (VwV-LK-Beurt Ziff. V 4.2), können Rückwirkungen aus einer abweichenden Beurteilung in (mehreren) Teilnoten auf die Maßstäbe - und damit auf die Beurteilung anderer Beschäftigter - nicht ausgeschlossen werden, da durch einen solchen partiellen „Eingriff" in das Noten- und Bewertungsgefüge der einheitliche Beurteilungsmaßstab durch die Beurteilungskommission nicht mehr gewährleistet ist *(zur Funktion der dienstlichen Beurteilung als von Rechts wegen gebotene zuverlässige Klärung einer Wettbewerbssituation BVerwG 13. Juli 2000 - BVerwG 2 C 34.99 - aaO S. 320).* 32

(2) Der Kläger hat auch keine Anhaltspunkte vorgetragen, aus denen sich eine mögliche „Alternativbenotung" ergeben könnte. Er stützt die Revision ua. auf die Grundannahme, dass ihm als „Ausgangspunkt" eine bestmögliche Bewertung von 8 Punkten zustehe und der Beklagte für jede Abweichung nach unten darlegungs- und beweispflichtig sei. Da insoweit die Darlegungslast nicht erfüllt worden sei, gelte die Bestbewertung in den von ihr angesprochenen Bereichen als zugestanden. Diese Annahme ist jedoch fehlerhaft. 33

Soweit in der verwaltungsrechtlichen Rechtsprechung und Literatur vertreten wird, dass - vor dem Hintergrund des Amtsermittlungsprinzips im Verwaltungsprozess (§ 86 VwGO) - das Risiko der Nichtaufklärbarkeit von Tatsachen zu Lasten des Dienstherrn geht *(so zB BVerwG 26. Juni 1980 - BVerwG 2 C 8.78 - BVerwGE 60, 245, 248; Schnellenbach Beamtenrecht in der Praxis Rn. 483)*, bezieht sich dies allein auf den (beamtenrechtlichen) Bestand der vom Dienstherrn abgegebenen dienstlichen Beurtei- 34

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

lung. Gelingt dem Dienstherrn der Beweis insofern nicht, hat die dienstliche Beurteilung keinen Bestand und ist aufzuheben.

Anders ist die Sachlage, wenn unmittelbar eine bessere Beurteilung angestrebt wird. Soweit dies überhaupt theoretisch denkbar ist, was jedoch bei der angestrebten Änderung einer komplex zusammengesetzten Gesamtnote kaum der Fall sein dürfte, kann ein Anspruch verwaltungsrechtlich nur im Rahmen einer allgemeinen Leistungsklage geltend gemacht werden. Dabei ist der Antrag auf die konkret angestrebte Formulierung bzw. Benotung zu richten. Insoweit gelten dann die allgemeinen Beweislastregeln. Diese besagen auch im Verwaltungsprozess, dass die Unerweislichkeit einer Tatsache grundsätzlich zu Lasten des Beteiligten geht, der aus ihr eine ihm günstige Rechtsfolge herleitet. Bei Leistungsklagen einschließlich der Verpflichtungsklagen gehen daher, soweit solche Klagen nicht zur Abwehr hoheitlicher Eingriffe dienen, Zweifel zu Lasten der klagenden Partei, wenn die Voraussetzungen für das Bestehen des Anspruchs nicht zur Überzeugung des Gerichts festgestellt werden können *(BVerwG 3. August 1988 - BVerwG 9 B 257.88 - NVwZ-RR 1990, 165; 1. November 1993 - BVerwG 7 B 190.93 - ZIP 1993, 1907, 1908; Kopp/Schenke VwGO 14. Aufl. § 108 Rn. 13 ff.; Eyermann/Geiger VwGO 12. Aufl. § 86 Rn. 2a, jeweils mwN).* Deshalb muss auch unter der Herrschaft des Amtsermittlungsgrundsatzes bei einer dienstlichen Beurteilung der Betroffene selbst zunächst schlüssige Tatsachenbehauptungen aufstellen, die seinen Anspruch - hier: auf eine bessere als die erteilte, ohnehin schon überdurchschnittliche Beurteilung - zu begründen geeignet sind *(Mauch Dienstliche Beurteilung S. 187).* 35

Der Beklagte hätte nur dann die Darlegungs- und Beweislast zu tragen, wenn jede Bewertung mit weniger als der Maximalnote von 8,0 Punkten als Eingriff bzw. als rechtsvernichtende Einwendung anzusehen wäre. Dies ist bereits vom Ansatz her abwegig, was sich schon darin zeigt, dass gemäß VwV-LK-Beurt ein Richtwert festgesetzt worden ist, nach dem bei den Beurteilungen auch unter Berücksichtigung der Einzelfallgerechtigkeit davon ausgegangen werden soll, dass Gesamturteile von 3,0 bis 5,0 Punkten in etwa an 60 Prozent der Beurteilten derselben Vergleichsgruppe vergeben werden sollen *(zur Zulässigkeit derartiger Richtwerte in Beurteilungsrichtlinien vgl. BVerwG 24. November 2005 - BVerwG 2 C 34.04 - BVerwGE 124, 356; 26. Juni 1980 - BVerwG 2 C 13.79 - ZBR 1981, 197; 13. November 1997 - BVerwG 2 A 1.97 - DVBl. 1998, 638 zur Festlegung einer Quote von 80 Prozent durchschnittlicher Bewertungen).* Das wird ferner durch die Tatsache unterstützt, dass die Bestnote aller im Rah- 36

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

men der Höhergruppierungen vorgenommenen dienstlichen Beurteilungen der Lehrer im Regionalschulamtsbezirk Leipzig bei 6,1 Punkten lag.

Auch die vom Kläger an anderer Stelle vorgenommene Alternativberechnung, bei der er auf Grund von besseren Einzelnoten, die seiner Auffassung nach hätten zu Grund gelegt werden müssen, zu einer Gesamtpunktzahl von 7,1 Punkten kommt, kann vom Gericht nicht berücksichtigt werden. Die den Einzelbenotungen durch den Kläger zu Grunde gelegten Tatsachen vermögen dieses Ergebnis nicht schlüssig zu begründen; der Kläger geht dabei in 13 von 18 Teilnoten von 8,0 Punkten aus. Überdies trägt er selbst in einer Drittalternativbewertung wieder andere, von ihm selbst korrigierte Einzelnoten vor, die zu einem rein rechnerischen Gesamturteil von 6,5 Punkten führen. Die (ohnehin nur theoretisch bestehende) Möglichkeit einer zwingenden, jeden noch so weiten Beurteilungsspielraum ausschließenden Bewertung durch das Gericht ergibt sich daraus gerade nicht. 37

(3) Auch die Rüge von vermeintlichen Verfahrensfehlern des Beklagten bei der Durchführung der dienstlichen Beurteilung kann eine bessere Gesamtnote nicht unmittelbar herbeiführen. Dabei kann zu Gunsten des Klägers unterstellt werden, dass der Beklagte dem Kläger die der Beurteilung zu Grunde liegenden Tatsachen nicht oder nur unzureichend mitgeteilt hat und dass dies ein Verstoß gegen die VwV-LK-Beurt Ziff. X.1 darstellt. Nach dieser Vorschrift hat der Beurteiler vor der Erstellung der Beurteilung mit dem Beschäftigten in einem Gespräch die von ihm festgestellten Tatsachen, die er zur Grundlage der Beurteilung zu machen beabsichtigt, zu besprechen. Auch kann zu Gunsten des Klägers von einer nicht ausreichenden nachträglichen Mitteilung über die zu Grunde liegenden Tatsachen und über die Plausibilität der Bewertung ausgegangen werden. Gleiches gilt für die nach Ansicht des Klägers nicht erfüllte Verpflichtung zur schriftlichen Begründung der Beurteilung gemäß VwV-LK-Beurt Ziff. V 4.3. Bereits im Normalfall begründen derartige Verfahrensfehler nicht unbedingt den Bestand der dienstlichen Beurteilung, da sie sich als solche nicht auf das Ergebnis auswirken *(Schnellenbach Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter 3. Aufl. Teil B Rn. 470 mwN; andere Folgen sind dagegen möglich, zB kostenrechtliche Auswirkungen bei der Nachholung von Erläuterungen im Verwaltungsprozess BVerwG 26. Juni 1980 - BVerwG 2 C 8.78 - BVerwGE 60, 245, 252)*. Die Besprechungspflichten wollen aus Zweckmäßigkeitserwägungen vermeiden, dass sachlich unrichtige Beurteilungen zur Personalakte gelangen, nicht aber umgekehrt sachlich richtige Beurteilungen bei ihrer Nichtbeachtung zu rechtswidrigen machen, mit der Folge, dass der Be- 38

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play JLaw – für Android
Available on the App Store JLaw – für iOS

troffene allein deshalb eine neue Beurteilung geltend machen kann *(OVG Bremen 7. Februar 1984 - 2 BA 5/83 - ZBR 1985, 82, 83 unter Verweis auf § 45 VwVfG).*

Selbst dies kann jedoch letztlich dahingestellt bleiben, weil derartige Verfahrensfehler ohnehin nicht dazu führen können, dass die dienstliche Beurteilung durch die Gerichte für Arbeitssachen in der Sache so zu behandeln wäre, als wäre sie mit einem deutlich bis utopisch besseren Einzelergebnis abgeschlossen worden, das seinerseits unmittelbar eine Höhergruppierung herbeiführt. Vielmehr muss der Dienstherr bei schwereren Verfahrensverstößen (zB die Beurteilung durch einen unzuständigen oder befangenen Vorgesetzten oder einen unmittelbaren Mitbewerber) die Beurteilung aufheben und unter Vermeidung des Mangels den Beamten neu beurteilen lassen *(Schnellenbach Beamtenrecht in der Praxis Rn. 479 mwN).* Ob den Ausführungen des Fünften Senats im Urteil des BAG vom 28. März 1979 *(- 5 AZR 80/77 - AP BPersVG § 75 Nr. 3 = EzA BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 24)* zu der Verpflichtung des öffentlichen Arbeitgebers zur Darlegung von Tatsachen, die einer dienstlichen Beurteilung zu Grunde liegen, auch heute noch gefolgt werden kann *(deutlich abweichend BVerwG 26. Juni 1980 - BVerwG 2 C 13.79 - ZBR 1981, 197; krit. auch Schnellenbach Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der Richter aaO Rn. 481)*, bedarf keiner Entscheidung, da es bei dem genannten Urteil des Fünften Senats nicht um die Abänderung einer dienstlichen Beurteilung ging, sondern um die Entfernung einer Beurteilung aus der Personalakte des dortigen Klägers. 39

(4) Der Kläger ist damit nicht rechtsschutzlos gestellt. Bei Vorliegen von Beurteilungsfehlern hat er ggf. einen Anspruch auf Neuvornahme der dienstlichen Beurteilung. Prozessual ist dies mit einem der verwaltungsgerichtlichen „Bescheidungsklage" (§ 113 Abs. 5 Satz 2 VwGO) nachgebildeten Antrag auf Neuvornahme der dienstlichen Beurteilung (entspr. „Neubescheidung" im Verwaltungsprozess) zu erreichen, weil es nicht der Aufhebung eines belastenden Verwaltungsaktes (bzw. der dienstlichen Beurteilung) bedarf, sondern einer Wiederholung der der Auswahlentscheidung zu Grunde liegenden dienstlichen Beurteilung, mit der Maßgabe der Beachtung des Rechtsstandpunktes des Gerichts, also unter Ausschluss der gerügten und vom Gericht als fehlerhaft angesehenen Punkte *(vgl. zur Zulässigkeit eines solchen Antrags bei der arbeitsrechtlichen Konkurrentenklage BAG 2. Dezember 1997 - 9 AZR 445/96 - BAGE 87, 165, 168 f.).* 40

Dies führt nicht zu einer (teilweisen) Begründetheit der vorliegenden Klage. Denn ein möglicher Antrag des Klägers auf Neuvornahme einer dienstlichen Beurtei- 41

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

lung ist nicht in dem Antrag auf Feststellung der Vergütungspflicht nach VergGr. III BAT-O enthalten, was - wenn es so wäre - dazu führen könnte, ein Urteil mit diesem Inhalt zu erlassen. Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat zwar entschieden, dass in einem (Haupt-)Antrag auf endgültige Übertragung einer Stelle der Antrag auf eine Neuvornahme der Auswahlentscheidung als minderes Klageziel enthalten ist und den beklagten öffentlichen Arbeitgeber verurteilt, den Kläger neu zu bescheiden *(5. März 1996 - 1 AZR 590/92 (A) - BAGE 82, 211, 221)*. Diese Konstellation ist mit der vorliegenden jedoch nicht vergleichbar. Denn eine Neubescheidung über die Höhergruppierung als der Übertragung der Stelle vergleichbarer Akt könnte zunächst nur auf der Grundlage der bisherigen dienstlichen Beurteilung erfolgen. Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens ist nach der klägerischen Bestimmung aber die Vergütungspflicht des Beklagten nach VergGr. III BAT-O. Die Unrichtigkeit der dienstlichen Beurteilung ist daher kein Teil des Streitgegenstandes *(vgl. zum „rechtlich unteilbaren Streitgegenstand der Rechtmäßigkeit der dienstlichen Beurteilung" BVerwG 13. Juli 2000 - BVerwG 2 C 34.99 - BVerwGE 111, 318, 319 f.)*, sondern Teil der Klagebegründung. Der Kläger hat weder in der Instanz noch in der Revisionsbegründung die Neuvornahme einer dienstlichen Beurteilung als Prozessziel auch nur ausdrücklich erwähnt, obwohl dazu insbesondere das Berufungsurteil Anlass geboten hätte, da es maßgeblich hierauf abstellt. Eine gleichwohl ergehende Verurteilung des Beklagten zur Neuvornahme der dienstlichen Beurteilung wäre demnach ein Verstoß gegen § 308 Abs. 1 ZPO.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 42

Bepler Wolter Creutzfeldt

J. Ratayczak J. Weßelkock

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS