

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Sammlung! Ja
Für die Fachpresse! Ja

25

Gesetz: BGB § 611 Fürsorgepflicht; RTV für die im öffentlichen Dienst von Berlin stehenden Beschäftigten vom 24. Januar 1949, §§ 6, 20

Leitsätze:

1. Führt der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes Personalakten über seine Arbeitnehmer, die u.a. auch Dienstleistungsberichte enthalten, so muß er diese Berichte so erstellen, daß sie unter Abwägung der beiderseitigen Interessen ein möglichst objektives Bild von der Person und den Leistungen des Arbeitnehmers ergeben. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch darauf, daß die Dienstleistungsberichte sowohl hinsichtlich der tatsächlichen Angaben zutreffend sind als auch hinsichtlich der Bewertung von Führung und Leistungen des Arbeitnehmers nach pflichtgemäßem Ermessen des Arbeitgebers erstellt werden.
2. Ist ein Dienstleistungsbericht erstellt worden, so kann der Arbeitnehmer, wenn er der Ansicht ist, daß dieser Bericht unwahr oder hinsichtlich der Bewertung unrichtig ist, darauf klagen, daß der Arbeitgeber in Erfüllung der ihm obliegenden Fürsorgepflicht es unterläßt, einen derartigen Dienstleistungsbericht zu den Personalakten zu bringen. Wenn gleichwohl ein solcher Bericht schon zu den Personalakten gebracht ist, so kann der Arbeitnehmer beanspruchen, daß der Bericht je nach den Umständen berichtigt oder entfernt oder durch einen zutreffenden Leistungsbericht ersetzt wird. Dabei ist es Sache des Arbeitnehmers, darzulegen und nötfalls zu beweisen, welche Punkte des Leistungsberichts in tatsächlicher Hinsicht unrichtig und welche Bewertungen, weil nicht im Rahmen des pflichtgemäßen Ermessens getroffen, unhaltbar sind.
3. Der Arbeitnehmer kann nicht verlangen, daß der Arbeitgeber bei der Erstellung des Leistungsberichts bestimmte Dienststellen hinzuzieht. Welche Erkenntnisquellen der Arbeitgeber benutzt, ist seine Sache und sein Risiko.

Aktenzeichen: 4 AZR 549/57

Urteil des BAG vom 25. Februar 1959

LAG Berlin



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 549/57
3 Sa 176/57 Berlin
Verkündet
am 25. Februar 1959
gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf
Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. Februar 1959
durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundes-
richter Dr. Pecher und Wichmann sowie die Bundesar-
beitsrichter Kutschbach und Riedel für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Berlin vom
30. August 1957 - 3 Sa 176/57 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und
Entscheidung an das Berufungsgericht zurück-
verwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger trat im Jahre 1945 ins Angestelltenverhältnis zur Beklagten. Er war zunächst als stellvertretender Kassenleiter, später als stellvertretender Leiter der Preisstelle und sodann als Leiter des Strafdienstes beschäftigt. Im Jahre 1951 wurde ihm zunächst vorläufig, sodann endgültig die Leitung der Lohnausgleichsstelle eines Bezirks übertragen. 1956 übernahm er zusätzlich die Leitung der Lohnausgleichsstelle eines weiteren Bezirks. Die Tätigkeit des Klägers wurde zuletzt nach Gruppe IV b TO.A vergütet. Im Jahre 1956 wurde er zum Sozialamt versetzt.

Unter dem 24. November 1956 erstattete die Abteilung Finanzen des Bezirksamts der Beklagten, der der Kläger dienstlich unterstand, während fachlich die zentrale Lohnausgleichskasse für ihn zuständig war, über ihn folgenden Leistungsbericht:

"a) Mit welchen Arbeiten wurde M. beschäftigt?

Hauptsachbearbeiter und Leiter der LAST;
ab Mitte März 1953 gleichzeitig Leiter der
WUST zwecks Auslastung, weil die Tauschgeschäfte laufend bedeutend zurückgingen.

b) Wie sind die übertragenen Arbeiten erledigt worden?

befriedigend für das Umtauschgeschäft;
die organisatorischen Maßnahmen, insbesondere Anpassung des Personals an den laufend kleiner werdenden Geschäftsumfang, zweckdienliche Unterbringung, bei der gleichzeitig Personal- und Sachkosten eingespart werden konnten, mußten allerdings von der Leitung der Abteilung Fin und meist gegen den Willen von M. durchgeführt werden.

c) Wie ist die natürliche Befähigung, Anstellbarkeit und Verwendbarkeit?

befriedigend; über seine anderweitige Verwendbarkeit kann ein Urteil nicht abgegeben werden.

d) Wie waren Fleiß und Eifer?

ausreichend, wobei zu berücksichtigen ist, daß M. seit längerer Zeit nicht ausgelastet war.



- e) Gibt das dienstliche und außerdienstliche Verhalten zu irgendwelchen Bedenken Veranlassung?

Die Zusammenarbeit mit der Leitung der Abteilung Finanzen ließ zu wünschen übrig. M. trat u. a. mit anderen Stellen ohne vorherige Unterrichtung der Leitung in Verbindung.

- f) Ist M. in der Lage, höher bewertete Arbeiten zu verrichten?

u. E. nein

- g) Besondere Bemerkungen:

M. scheint keine rechte Vorstellung davon zu haben, was von einem Sachbearbeiter der Gruppe IV oder gar höher normalerweise an Wissen, Können und Leistung vorausgesetzt werden muß."

Bei diesem Leistungsbericht hat der Betriebsrat nicht durch Mitzeichnung mitgewirkt.

Der Kläger beanstandete diesen Bericht, den er als in tatsächlicher Hinsicht unrichtig und in der Bewertung unhaltbar bezeichnete, und verlangte dessen Zurückziehung. In einer Verhandlung vom 7. Dezember 1956 zwischen Angehörigen der Verwaltung und des Betriebsrats sowie dem Kläger wurde folgendes Übereinkommen erzielt:

"Der beanstandete Leistungsbericht wurde in allen Punkten durchgesprochen. Nachdem der Betriebsrat hierzu Stellung genommen und die Herren B. und M. ihren Standpunkt dargelegt hatten, erklärte sich der Büroleiter der Abt. Finanzen bereit, dem Dezernenten der Abt. Finanzen folgenden Vorschlag zu unterbreiten:

- a) den Leistungsbericht über den Vwa. M. in allen Punkten lediglich auf die im Vordruck vorgesehenen Fragen abzustellen,
- b) den Vorschlag des Herrn Direktor Rathenow in Erwägung zu ziehen, die Leitung der Lohnausgleichskasse Berlin bei der Beurteilung der Leistungen des Vwa. M. gegebenenfalls heranzuziehen und
- c) den zuerst abgegebenen Leistungsbericht mit den Erläuterungen zu den einzelnen Punkten zurückzuziehen.

Mit dem Ergebnis dieser Unterredung erklärten sich alle Beteiligten einverstanden."

Die Beklagte, die den Inhalt des Leistungsberichts als in jeder Beziehung zutreffend bezeichnete, lehnte diese Vorschläge ab. Sie nahm den Bericht zu den Personalakten des Klägers.

Mit der Klage hat der Kläger beantragt:

1. die Beklagte zu verurteilen, den Leistungsbericht vom 24. November 1956 (Bl. 142 der Personalakten) sowie alle sich darauf beziehenden Vorgänge aus den Personalakten zu entfernen,
2. die Beklagte zu verurteilen, für den Fall, daß sie die unter 1) bezeichnete Handlung nicht binnen einer bestimmten Frist vornimmt, eine vom Gericht nach freiem Ermessen festzusetzende Entschädigung zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Das Arbeitsgericht hat nach dem Antrag des Klägers erkannt und die in Ziff. 2) des Antrags erwähnte Frist auf drei Wochen nach Rechtskraft des Urteils sowie die dort begehrte Entschädigung auf 2.000,-- DM festgesetzt. Die hiergegen von der Beklagten eingelegte Berufung wurde vom Landesarbeitsgericht unter Zulassung der Revision zurückgewiesen. Mit der Revision, um deren Zurückweisung der Kläger bittet, hält die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung aufrecht.

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht geht davon aus, auf Grund ihrer Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin sei die Beklagte gehalten, von dem Kläger diejenigen Nachteile fernzuhalten, die ihm unter Umständen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis hinsichtlich seiner jetzigen sozialen Stellung und seines Fortkommens begegnen könnten. Das gelte auch für die Führung von Personalakten und für die Erstellung von Dienstleistungsberichten. Die im öffentlichen Dienst auf Grund jahrzehntelanger Übung für den einzelnen Beschäftigten geführten Personalakten begleiteten diesen sein Leben lang



von Dienststelle zu Dienststelle und seien in ihrer Gesamtheit geeignet, ein getreues Spiegelbild seiner beruflichen und letzten Endes damit auch seiner menschlichen und sozialen Entwicklung zu geben. Die Beklagte sei verpflichtet, die Personalakten stets so zu führen, daß sie auch solchen Personen ein vollständiges und richtiges Bild über die Persönlichkeit und die Leistungen des Arbeitnehmers vermitteln, die selbst mit ihm unmittelbar nichts zu tun hätten, aber künftig in dieser oder jener Hinsicht über sein weiteres Fortkommen und seinen beruflichen Einsatz zu entscheiden hätten. Sogar innerhalb der Behörde erfolge die Erstellung von Zeugnissen für noch im Dienst befindliche Angestellte vor allem auf Grund der in den Personalakten enthaltenen Dienstleistungsberichte. Für jede nach außen dringende und damit für das weitere Fortkommen des Arbeitnehmers erhebliche Stellungnahme der Behörde sei also nicht das eigene Urteil des Erklärenden und Unterzeichnenden maßgebend, sondern der Inhalt der Dienstleistungsberichte. Diese stellten somit denjenigen Inhalt der Personalakten dar, der hinsichtlich der Führung und Leistung des einzelnen Arbeitnehmers nicht nur die Auffassung des jeweiligen unmittelbaren Vorgesetzten des betreffenden Arbeitnehmers im Sinne einer als Gedächtnisstütze gedachten Notiz wiedergebe; die Berichte hätten ihrem Hauptzweck nach vielmehr Mitteilungscharakter, und zwar sowohl innerhalb der eigenen derzeitigen Beschäftigungsbehörde als auch für jeden anderen künftigen Arbeitgeber, bei dem sich der betreffende Arbeitnehmer um Einstellung bewerben werde. Dieser auf die Dauer und überwiegend zu Mitteilungszwecken ausgerichtete Charakter der Dienstleistungsberichte mache sie zu Urkunden, die weit über den Rahmen rein persönlicher, zur eigenen Erinnerungserleichterung bestimmten Notizen eines Arbeitgebers hinausgingen.

Diese Ausführungen des Berufungsgerichts über die Bedeutung von Dienstleistungsberichten und Personalakten im öffentlichen Dienst sowie über Art und Umfang der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, wie er die Dienstleistungsberichte zu erstellen hat, lassen einen Rechtsirrtum im



Grundsätzlich nicht erkennen. Anders als bei rein privaten Aufzeichnungen, die jeder Arbeitgeber nach Belieben für sich anfertigen und aufbewahren kann, ohne daß sie von dem Arbeitnehmer zur Einsicht verlangt oder von ihm in irgendeiner Form angegriffen werden können, müssen die Grenzen freier Beurteilung anderer dort respektiert werden, wo eine Auffassung nach außen hervortritt und daher geeignet sein kann, den Betroffenen unmittelbar oder durch Mitteilung an Dritte in seiner Rechtssphäre zu berühren. Dabei sind, worauf das Landesarbeitsgericht mit Recht hinweist, neben dem Interesse des Arbeitnehmers allerdings auch die Belange des sich über einen anderen Äußernden beachtlich. Deshalb findet hinsichtlich des Inhalts von Personalakten die dem Arbeitnehmer zu gewährende Fürsorge ihre Grenze an den berechtigten eigenen Belangen des Arbeitgebers. Darauf ist auch bei der Erstellung von Dienstleistungsberichten Rücksicht zu nehmen, was sich aus ihrer vom angefochtenen Urteil zu Recht aufgezeigten Bedeutung als Mitteilung für weitere, nicht unmittelbar mit dem entsprechenden Arbeitnehmer bekannte Personen und Behörden ergibt. Die Bedeutung der Berichte liegt vor allem darin, daß diejenigen Personen, die über den einzelnen Arbeitnehmer, seine Leistungen und seine Führung Zeugnisse auszustellen haben, über die Persönlichkeit und die Arbeitskraft des Arbeitnehmers vollständig und richtig unterrichtet werden, soweit dies möglich ist. Deshalb kann der Arbeitgeber selbst nur daran interessiert sein, daß seine Personalsachbearbeiter dem einzelnen Beschäftigten auf Grund richtiger Dienstleistungsberichte in vollem Umfang gerecht werden und daß Dritte, insbesondere andere Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes, die künftig mit dem beurteilten Arbeitnehmer in Berührung kommen, in die Lage versetzt werden, ihn im Interesse der gesamten Verwaltung nutzbringend an dem für ihn geeigneten Platz zu beschäftigen. Die richtig verstandenen Belange des Arbeitgebers liegen also - auch darin ist dem Landesarbeitsgericht zu folgen - lediglich in einer möglichst vollständigen, wahrheitsgemäßen und



sorgfältigen Beurteilung der Arbeit und Persönlichkeit des Beschäftigten, keinesfalls aber darin, daß auf Grund unrichtiger tatsächlicher Angaben und entstellender Beurteilungen in den Personalakten und den darin enthaltenen Leistungsberichten ein falsches Bild über den Arbeitnehmer entsteht.

Zu Unrecht meint die Revision, daß es auf die Fürsorgepflicht der Beklagten nicht ankomme, da bereits der das Arbeitsverhältnis der Parteien beherrschende Rahmentarifvertrag für die im öffentlichen Dienst von Berlin stehenden Beschäftigten vom 24. Januar 1949 eine abschließende Regelung über den Inhalt der Personalakten und die damit zusammenhängenden Fragen enthalte. Mit den Personalakten beschäftigt sich der Rahmentarifvertrag lediglich in seinem § 20, in dem es heißt, daß für die Einsicht in die Personalakten die Dienstblattverfügung I/1948 Nr. 36 S. 35 vom 6. Dezember 1947 gelte. Selbst wenn man mit den Prozeßparteien davon ausgeht, daß diese Dienstblattverfügung im ganzen auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet, nicht nur hinsichtlich des Rechts des Arbeitnehmers auf Einsichtnahme in die Personalakten, so enthält die Dienstblattverfügung für den hier zu entscheidenden Fall doch keine spezielle Regelung. Insbesondere ist eine solche Regelung nicht in Ziffer I 4 der Dienstblattverfügung enthalten. Dort heißt es, daß ungünstige Tatsachen in die Personalakte erst eingetragen werden dürfen, wenn der Arbeitskraft Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme hierzu gegeben worden ist, und daß Bewertungen nicht als ungünstige Tatsachen im Sinne dieser Bestimmungen gelten. Das besagt jedoch nichts darüber, in welcher Form und mit welchem Inhalt Dienstleistungsberichte aufzustellen sind und ob der Arbeitnehmer ein Recht darauf hat, daß die Dienstleistungsberichte hinsichtlich der tatsächlichen Angaben zutreffend sind und die Bewertungen sich im Rahmen pflichtgemäßen Ermessens des Arbeitgebers halten.

Geht aber das Landesarbeitsgericht mit Recht davon aus, daß der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes sich



bei der Führung von Personalakten im Rahmen der Fürsorgepflicht halten muß, dann ist es diesem nicht gestattet, sie nach völlig freiem Ermessen zu führen, weil die Personalakten, insbesondere aber die laufenden Dienstleistungsberichte, ihrem Wesen nach eine Mitteilung über die persönliche und sachliche Qualifikation des Bediensteten darstellen, die gerade im öffentlichen Dienst von wesentlicher Bedeutung für seine dienstliche Stellung und sein Fortkommen sind (z. B. Beförderungen, Versetzungen und Bewerbungen). Wie auch sonst hat daher der Arbeitgeber hinsichtlich der Personalakten sich so zu verhalten, daß sein Arbeitnehmer vor ungerechtfertigten Nachteilen nach Möglichkeit bewahrt bleibt. Das hat bereits der Erste Senat des Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil in BAG 3, 332 ausgesprochen. Danach verlangt die Fürsorgepflicht vom Arbeitgeber, daß er bei allen seinen Maßnahmen, auch soweit er Rechte ausübt, auf das Wohl seines Arbeitnehmers Bedacht nimmt. Der Arbeitgeber muß deshalb unter Umständen auch besondere Maßnahmen treffen, die die Entstehung eines Schadens, insbesondere eine Beeinträchtigung des Fortkommens des Arbeitnehmers, verhindern können. Das entspricht auch der Auffassung, die der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil AP Nr. 1 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht vertreten hat. Daher wird der Arbeitgeber bemüht sein müssen, daß die Personalakten im allgemeinen und die Dienstleistungsberichte im besonderen ein richtiges Bild des Arbeitnehmers in dienstlicher und persönlicher Beziehung vermitteln. Dies erfordert aber bei der Aufnahme von dienstlichen Beurteilungen eine gewissenhafte Prüfung in der Richtung, ob die zu den Akten zu nehmenden Schriftstücke eine umfassende und objektive Beurteilung der in Betracht kommenden Vorgänge und des Arbeitnehmers ermöglichen.

Zwar gebietet es die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nicht, Dienstleistungsberichte zu erstellen; deshalb hat der Arbeitnehmer hierauf grundsätzlich keinen Anspruch, wie das bei der Erteilung eines Zeugnisses nach § 630 BGB der Fall ist. Wohl aber hat der Arbeitnehmer bei der



Bedeutung der Personalakten und der Dienstleistungsberichte im öffentlichen Dienst, wie sie vom Landesarbeitsgericht mit Recht hervorgehoben ist, einen Anspruch darauf, daß die tatsächlich erstatteten Dienstleistungsberichte hinsichtlich der tatsächlichen Angaben zutreffend sind und hinsichtlich der Bewertung von Führung und Leistungen des Arbeitnehmers nach pflichtgemäßem Ermessen des Arbeitgebers erstellt werden.

Der Arbeitnehmer, der der Ansicht ist, ein Leistungsbericht über ihn sei unwahr oder entstellend, kann darauf klagen, daß der Arbeitgeber in Erfüllung der ihm obliegenden Fürsorgepflicht es unterläßt, einen derartigen Dienstleistungsbericht zu den Personalakten zu bringen. Wenn gleichwohl ein solcher Dienstleistungsbericht schon zu den Personalakten gebracht ist, kann der Arbeitnehmer beanspruchen, daß dieser Dienstleistungsbericht je nach den Umständen berichtigt oder entfernt und durch einen zutreffenden Leistungsbericht ersetzt wird. Dabei ist es allerdings Sache des Arbeitnehmers, im einzelnen genau darzulegen und notfalls zu beweisen, welche Punkte des Leistungsberichts in tatsächlicher Hinsicht unrichtig und welche Bewertungen, weil nicht im Rahmen des pflichtgemäßen Ermessens getroffen, unhaltbar sind.

Dagegen kommt entgegen der Auffassung des Klägers dem Umstand, ob ein Dienstleistungsbericht unter Mitzeichnung des Betriebsrats zustande gekommen ist oder nicht, im Rahmen der für Berlin geltenden Regelung keine entscheidende Bedeutung bei. Zwar wirkt nach § 14 der Betriebsvereinbarung über die Zusammenarbeit des Landes und der Stadt Berlin mit den Betriebsräten vom 1. Dezember 1954, die nach § 6 des Rahmentarifvertrages zu dessen Inhalt gemacht worden ist, der Betriebsrat bei Dienstleistungsberichten durch Mitzeichnung mit. Diese Bestimmung ist jedoch nur dahin auszulegen, daß der Betriebsrat zwar das Recht hat, von dem Dienstleistungsbericht durch Mitzeichnung Kenntnis zu nehmen, nachdem der Bericht schon erstellt worden war. Die Mitwirkung des Betriebsrats durch Mitzeichnung des Dienstleistungsberichtes nach der erwähnten Betriebsver-



einbarung bedeutet aber nicht, daß ein Dienstleistungsbericht, der ohne eine solche Mitzeichnung erstellt ist, ohne weiteres ungültig und allein deshalb aus den Personalakten zu entfernen wäre, weil er etwa ordnungswidrig zustande gekommen wäre. Die Mitzeichnung, wie sie in § 14 der Betriebsvereinbarung erwähnt ist, ist also nicht Wirksamkeitsvoraussetzung für die "Gültigkeit" des einzelnen Dienstleistungsberichts. Entscheidend kommt es vielmehr nur darauf an, ob der Dienstleistungsbericht in tatsächlicher Hinsicht wahr oder unwahr ist und ob er hinsichtlich der in ihm enthaltenen Bewertungen richtig ist oder nicht.

Es kann auch der Ansicht des Klägers nicht gefolgt werden, daß der hier streitige Dienstleistungsbericht schon deshalb zu beanstanden wäre, weil er ohne Hinzuziehung der dem Kläger fachlich vorgesetzten Stelle, nämlich der Lohnausgleichskasse, zustande gekommen wäre. Vielmehr ist der Dienstleistungsbericht eines Arbeitgebers des öffentlichen Dienstes immer ein Bericht des Arbeitgebers als solchen, auch wenn die betreffende Behörde horizontal und vertikal in verschiedene Unterbehörden, Abteilungen usw. aufgegliedert ist. Es besteht daher grundsätzlich keine sich aus der Fürsorgepflicht ergebende allgemeine Rechtspflicht der nach dem Behördenaufbau oder nach positiven Vorschriften für die Erstellung des Leistungsberichts zuständigen Stelle des Arbeitgebers, andere Stellen im Behördenaufbau des Arbeitgebers oder gar Dritte über die Qualifikation des zu beurteilenden Arbeitnehmers vor der Erstellung des Leistungsberichts zu hören, widrigenfalls der Leistungsbericht als solcher annulliert werden müßte. Welche Erkenntnisquellen der Arbeitgeber benutzt, ist seine Sache und sein Risiko.

Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt deshalb davon ab, ob der vom Kläger beanstandete Dienstleistungsbericht in tatsächlicher Hinsicht unrichtig ist oder in der Bewertung unter Überschreitung des pflichtgemäßen Ermessens den Kläger zu Unrecht abqualifiziert. Daraus folgt, daß dem Senat eine abschließende Beurteilung des Falles noch nicht möglich ist; denn das angefochtene Urteil unterläßt es, hinsichtlich der streitigen Behauptungen der



Parteien, ob der Inhalt des Dienstleistungsberichts richtig ist oder nicht, entsprechende Feststellungen zu treffen. Es begnügt sich unrichtigerweise damit, den Dienstleistungsbericht deshalb für hinfällig zu halten, weil er ohne Anhörung und Einholung einer Auskunft der Lohnausgleichskasse zustande gekommen ist.

Weiter nimmt das Landesarbeitsgericht irrigerweise an, der Kläger habe durch frühere bessere Zeugnisse den Beweis des ersten Anscheins dafür geführt, daß er besser zu qualifizieren sei, so daß es Sache der Beklagten gewesen wäre, im einzelnen substantiiert darzulegen und Beweis dafür anzutreten, durch welches Verhalten der Kläger die berechnete Kritik seiner ihm fachlich vorgesetzten, allein zur Beurteilung befugten Dienstvorgesetzten erregt hätte; die Beklagte könne nicht damit gehört werden, daß allein die bei ihr beschäftigten, nicht zur fachlichen Weisung an den Kläger und damit entsprechenden Beaufsichtigung befugten Mitarbeiter eine im ganzen plötzlich ins Ungünstige abweichende Wertung seiner Tätigkeit zu erkennen gegeben hätten. Das Landesarbeitsgericht hat dem entsprechenden Vortrag der Beklagten deshalb keine Bedeutung beigemessen, weil sie nicht dargelegt habe, in welcher Hinsicht die bei ihr beschäftigten Personen entgegen der vom Kläger vorgetragenen Kompetenz der Lohnausgleichskasse dennoch fachkundig, weisungsbefugt und daher beurteilungsberechtigt hinsichtlich der Leistungen des Klägers gewesen wären, so daß der Leistungsbericht als ungeeignet zur sachgemäßen Beurteilung des Klägers und damit im Ergebnis als schwer fürsorgepflichtwidrig betrachtet werden müsse.

In Wahrheit kommt es demgegenüber für die Entscheidung über den Anspruch des Klägers nur darauf an, ob der Leistungsbericht sich im Rahmen der Fürsorgepflicht der Beklagten hält. Das kann aber nur dann entschieden werden, wenn feststeht, ob im Leistungsbericht tatsächliche Unrichtigkeiten enthalten sind, und wenn weiter feststeht, ob und welche Bewertungen unter Überschreitung der Grenzen des pflichtgemäßen Ermessens seitens der Abteilung für Finanzen des zuständigen Bezirksamts zum Nachteil des



Klägers erfolgt sind. Da das Berufungsurteil Feststellungen hierüber nicht enthält, ist es aufzuheben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen.

Das Landesarbeitsgericht wird hinsichtlich der vorgenannten Gesichtspunkte unter Berücksichtigung der beiderseitigen Behauptungen und Beweisanträge, wobei die gerichtliche Aufklärungs- und Fragepflicht (§ 139 ZPO) zu beachten ist, entsprechende Feststellungen treffen müssen. Dabei wird es weiter die Überlegung anstellen müssen, ob dem Kläger anheimzugeben ist, seinen Klageantrag sachdienlicherweise dahin zu präzisieren, daß er - evtl. hilfsweise - auch auf Berichtigung des Leistungsberichts klagt, ferner, ob er den Zusatz, auch alle übrigen sich auf den Dienstleistungsbericht beziehenden Vorgänge aus den Personalakten zu entfernen, in dieser Form und in diesem Umfang aufrechterhalten will. Insoweit bedarf es ebenfalls der Feststellung, ob und inwieweit es die Fürsorgepflicht der Beklagten gebietet, auch diese Vorgänge aus den Personalakten zu entfernen.

Senatspräsident Dr. Poelmann
ist beurlaubt und ortsabwesend.

gez. Dr. Pecher

Dr. Pecher

Wichmann

Herm. Kutschbach

Riedel



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

