

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

Gesetz: SchwBeschG § 12 Abs. 1, § 13 Abs. 2; SchwbG § 11 Abs. 2; GG Art. 33 Abs. 2

- Leitsätze: 1. Der Arbeitgeber darf seine Auswahl unter mehreren Bewerbern um eine ausgeschriebene Stelle auch dann nach der Leistung und Eignung treffen, wenn sich unter den Mitbewerbern ein Schwerbeschädigter befindet. Sind zwei Bewerber gleichwertig, kann es geboten sein, den Schwerbeschädigten vorzuziehen. Es bleibt offen, ob der Arbeitgeber auch dann uneingeschränkt am Leistungsprinzip festhalten darf, wenn eine Minderleistung des Schwerbeschädigten gerade auf seiner Schädigung beruht.
2. Es kann geboten sein, dem Schwerbeschädigten Aufgaben zuzuweisen, bei denen er sich weitere Kenntnisse aneignen kann, die ihm bei späteren Bewerbungen von Nutzen sind.
3. Bei der gebotenen Förderung der Schwerbeschädigten sind auch die betrieblichen Belange zu berücksichtigen. Zu diesen gehört das Interesse des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst, durch die Anwendung des Leistungsprinzips die Verwaltung so effektiv wie möglich zu machen.

Aktenzeichen: 5 AZR 172/74

Urteil des BAG vom 28. Mai 1975

LAG Baden-Württemberg
- Mannheim -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 172/74

6 Sa 121/73 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Verkündet
am 28. Mai 1975

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. April 1975 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Dieterich und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Döring und Krebs für Recht erkannt:

1. Die Urteile des Arbeitsgerichts Karlsruhe vom 3. Mai 1973 - 3 Ca 450/72 KA - und des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 4. Februar 1974 - 6 Sa 121/73 - sind insoweit gegenstandslos, wie sie den Anspruch des Klägers auf Zuweisung einer Tätigkeit nach der Vergütungsgruppe IV b BAT betreffen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

2. Im übrigen wird die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 4. Februar 1974 - 6 Sa 121/73 - zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

Tatbestand:

Der am 4. Mai 1912 geborene schwerbeschädigte Kläger ist seit dem 1. August 1958 als Angestellter bei der Beklagten beschäftigt. Er verlangt von der Beklagten Schadenersatz mit der Begründung, die Beklagte habe ihn nicht in ausreichendem Maße beruflich gefördert. Sie hätte ihn bei mehreren Bewerbungen in den Jahren 1968 bis 1971 nicht übergehen dürfen. Zuletzt habe sie ihn auf einem Dienstposten beschäftigt, der ein berufliches Weiterkommen erschwere.

Der Kläger besuchte vier Klassen einer Volksschule und sechs Klassen eines Realgymnasiums in N (Jugoslawien). Er war zunächst als Faktorist, Kalkulator und Buchhalter bei verschiedenen Firmen in Jugoslawien beschäftigt. 1953 siedelte er in die Bundesrepublik Deutschland über. Er ist Heimatvertriebener und Kriegsbeschädigter mit einer Beschädigung von 30 %. Als Schädigungsfolge wurde anerkannt:

"Traumatische Nasenscheidewandverbiegung mit Behinderung der Nasenatmung, deformierende Arthrose des linken Fußes nach Mißhandlung."

- 3 -



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



- 3 -

Durch Bescheid der Hauptfürsorgestelle Baden-Württemberg vom 16. Mai 1957 wurde der Kläger den Schwerbeschädigten gemäß § 2 SchwBeschG für den erstmals vermittelten oder zugewiesenen Arbeitsplatz, das heißt für das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten gleichgestellt. Darüber hinaus ist der Kläger körper- und gehbehindert im Sinne von § 39 Abs. 1 BSHG. Die Erwerbsfähigkeit ist insgesamt um 70 % gemindert.

Der Kläger war zunächst bei der Beklagten als Bürohilfskraft in der Poststelle beschäftigt und erhielt eine Vergütung nach der VergGr. VIII TO.A. Ab April 1960 verwaltete der Kläger die Bücherei und die Ausgabe der Büromaterialien. Zum 1. Januar 1961 wurde er in die VergGr. VII TO.A eingruppiert. Bei unverändertem Aufgabengebiet erhielt er ab 1. Januar 1964 eine Vergütung nach der VergGr. VI b BAT und ab 1. April 1971 eine Vergütung nach der VergGr. V c BAT.

Der Kläger bewarb sich ab 1968 mehrfach um intern ausgeschriebene Dienstposten eines Sachbearbeiters oder Prüfers. Für diese Dienstposten war eine Vergütung nach den VergGr. V b bis IV a BAT vorgesehen. Anlässlich dieser Bewerbungen wurde der Kläger verschiedentlich beurteilt. In einer Beurteilung vom 5. August 1971 heißt es abschließend:

"Wird den Anforderungen an seinem derzeitigen Arbeitsplatz gerecht. Bei höherwertiger Tätigkeit überfordert."

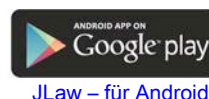
Eine weitere Beurteilung vom 29. September 1971 schließt wie folgt:

"Nach objektiver Beurteilung muß ich leider Herrn M für den ausgeschriebenen Dienstposten [Sachbearbeiter in dem Verwaltungsreferat nach der VergGr. IV b] als nicht geeignet betrachten."

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Die letzte Beurteilung des Klägers stammt vom 9. November 1971; es heißt da:

"Wendig und interessiert, nicht immer sachlich bei der Beurteilung der derzeitig zu erbringenden Leistungen, die mit nicht bei der VBL erbrachten Tätigkeiten in Verbindung gebracht werden Eifrig, fleißig und zuverlässig.
...

Herr M hat mit der Übernahme des jetzigen Dienstpostens die Bücherei selbständig weiterentwickelt und mit der ihm zugeteilten Hilfskraft die Materialverwaltung zufriedenstellend geführt. Seinen geistigen Fähigkeiten entsprechend könnte m.E. Herr M einen höherwertigen Dienstposten ausfüllen, wobei nicht beurteilt werden kann, ob er für die ausgeschriebenen Dienstposten geeignet ist (Bl. 275 Personalakten)."

Die Bewerbungen des Klägers hatten keinen Erfolg. Die Beklagte übertrug die ausgeschriebenen Dienstposten jeweils anderen Bewerbern.

Bei der Besetzung der Stelle eines Sachbearbeiters in der Zentralbuchhaltung (VergGr. V b) schlug der Präsident der Beklagten am 22. November 1971 dem Leiter der Verwaltungsabteilung vor, den Kläger für die ausgeschriebene Stelle zu berücksichtigen. Auch der Personalrat war der Auffassung, daß der Kläger diese Stelle erhalten sollte. Auf die Gegenvorstellung des Leiters der Verwaltungsabteilung schlug der Präsident der Beklagten am 7. Dezember 1971 dem Personalrat vor, mit Rücksicht auf "die besondere Aufgabengestaltung der Girostelle" den Mitbewerber Mi vorzuziehen. Herr Mi kenne dieses Aufgabengebiet seit Jahren, habe die Aufgaben in der Vergangenheit vertretungsweise wahrgenommen und sei auf dem Dienstposten erfolgreich tätig ge-

- 5 -

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



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



- 5 -

wesen. Es sei zu befürchten, daß der Kläger den Anforderungen an diesen Dienstposten nicht gerecht werde. Die Aufgabenstellung der Girostelle verbiete für diese Position Experimente. Der Personalrat stimmte nach erneuter Beratung nunmehr der Besetzung des Dienstpostens mit Herrn M. zu. Auch den übrigen Stellenbesetzungen hat der Personalrat jeweils zugestimmt.

Erstmals mit Schreiben vom 22. Juni 1968 bemühte sich der Kläger auch um Höhergruppierung in seiner bisherigen Tätigkeit (Verwaltung der Bücherei). Als seine Bemühungen bei der Beklagten keinen Erfolg hatten, erhob er am 24. Februar 1970 Klage beim Arbeitsgericht Karlsruhe (3 Ca 54/70), mit der er eine Vergütung nach Vergütungsgruppe V b der Anlage 1 a zum BAT erreichen wollte. Das Arbeitsgericht hat die Klage durch Urteil vom 30. November 1970 rechtskräftig abgewiesen. Der Kläger übe keine einem Diplombibliothekar gleichwertige Tätigkeit aus (vgl. Fallgruppe 16 der VergGr. V b der Anlage 1 a zum BAT).

In der Zeit vom 12. Januar 1972 bis Mitte des Jahres 1973 war der Kläger arbeitsunfähig krank. Mit Ablauf des 31. Januar 1975 ist das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien beendet worden. Der Kläger erhielt im Januar 1975 einen Rentenbescheid, wonach ihm ab 1. April 1974 eine Rente wegen Erwerbsunfähigkeit zusteht.

Der Kläger hat behauptet, er habe nach Erlangung des Zeugnisses der mittleren Reife mit Erfolg eine Kaufmannsgehilfenprüfung und eine Bilanzbuchhalterprüfung abgelegt sowie einen Bankkurs absolviert. Er beherrsche mehrere Fremdsprachen und sei in der Zeit von 1936 bis 1953 zum Teil in leitender Stellung tätig gewesen. Die ihm vorgezogenen Bewerber seien weniger qualifiziert gewesen. Auch sie hätten keine besondere Ausbildung im Verwaltungsbereich gehabt, die

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Verwaltungskenntnisse hätten sie sich durch ihre Tätigkeit bei der Beklagten erworben. Die Beklagte habe sich an die von ihr aufgestellten Auswahlkriterien nicht gehalten. Die Beurteilungen seien zum Teil inhaltlich falsch. Die Personalvertretung sei bis Ende 1970 nicht ordnungsgemäß beteiligt gewesen. Der Vertrauensmann der Schwerbeschädigten habe erst ab Januar 1971 mitgewirkt.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, ihm einen zumindest nach der VergGr. IV a der Anlage 1 a zum BAT zu vergütenden Dienstposten zuzuweisen;
2. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger seit 1. September 1971 eine Vergütung nach der VergGr. IV a der Anlage 1 a zum BAT zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat behauptet, sie habe dem Kläger andere Bewerber aufgrund besserer Eignung vorgezogen. Befähigung und fachliche Leistung hätten den Ausschlag gegeben. Die Schwerbeschädigteneigenschaft werde berücksichtigt, sie könne nur bei gleicher Beurteilung und Eignung und gleichem Dienstalter der Bewerber den Ausschlag zu Gunsten des Schwerbeschädigten geben. Der Kläger habe keine spezifischen Verwaltungskenntnisse gehabt, vor allem nicht auf dem Gebiet des Kassen- und Haushaltswesens. Auch für eine Beschäftigung in den Bereichen der Vermögens- und Grundstücksverwaltung fehle es an einer speziellen Vorbildung und praktischen Erfahrung. Für das Haushaltswesen besitze der Kläger keine detaillierten Kenntnisse. Das gleiche gelte auch für Kenntnisse auf dem Gebiet der elektronischen Datenverarbeitung.

- 7 -



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



- 7 -

Bei der Besetzung aller Stellen, um die sich der Kläger beworben habe, habe das Fachwissen, das auf der zu vergebenen Stelle gefordert werde, eine entscheidende Rolle gespielt. Die berücksichtigten Bewerber hätten dieses Fachwissen in größerem Umfang besessen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage zum Teil stattgegeben. Es hat die Beklagte verurteilt, dem Kläger einen nach der VergGr. IV b BAT zu vergütenden Dienstposten zuzuweisen. Weiter hat es festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet sei, dem Kläger seit 1. September 1971 eine Vergütung nach der VergGr. V b und seit 1. Januar 1973 nach der VergGr. IV b zu zahlen. Gegen dieses Urteil hat nur die Beklagte Berufung eingelegt. Das Berufungsgericht hat dieses Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage in vollem Umfang abgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision des Klägers, mit der er die Feststellung weiterverfolgt, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm für die Zeit vom 1. September 1971 bis 31. Dezember 1972 Bezüge nach BAT-Vergütungsgruppe V b und vom 1. Januar 1973 bis 31. Januar 1975 Bezüge nach BAT-Vergütungsgruppe IV b zu zahlen. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

1. In der hier streitigen Frage ist das Rechtsverhältnis der Parteien zunächst nach § 12 Abs. 1 des Schwerbeschädigtengesetzes vom 16. Juni 1953 (BGBl. I, 389) i.d.F. vom 14. August 1961 (BGBl. I, 1233) (SchwBeschG) zu beurteilen. Ab 1. Mai 1974 wird die dem Arbeitgeber einem Schwerbehinderten

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

- 8 -



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



- 8 -

gegenüber obliegende besondere berufliche Förderungspflicht in § 11 Abs. 2 des Schwerbehindertengesetzes (SchwbG) vom 29. April 1974 (BGBl. I, 1006) geregelt. § 11 Abs. 2 Satz 1 SchwbG stimmt mit § 12 Abs. 1 SchwBeschG wörtlich überein. Voraussetzungen und Inhalt der beruflichen Förderungspflicht haben sich daher mit dem 1. Mai 1974 nicht geändert.

2. Nach § 12 Abs. 1 SchwBeschG haben die Schwerbeschädigten einen Anspruch darauf, auf einem Arbeitsplatz beschäftigt zu werden, auf dem sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Die Schwerbeschädigten können ihre Ansprüche auf entsprechende Beschäftigung gerichtlich durchsetzen; bei **Verletzung** dieser Beschäftigungspflicht können Schadenersatzansprüche entstehen (BAG 13, 109 [111/113] = AP Nr. 1 zu § 12 SchwBeschG [zu II 1 der Gründe]; BAG 16, 193 [195/196] = AP Nr. 3 zu § 12 SchwBeschG [zu II 1 der Gründe]).

Der Arbeitgeber ist nicht nur verpflichtet, einen Schwerbeschädigten nach seinen Fähigkeiten und Kenntnissen zu beschäftigen. Er muß auch seinen schwerbeschädigten Arbeitnehmern die Möglichkeit zur Fortbildung bieten, um ihnen eine höherwertige Beschäftigung zu ermöglichen (BAG 16, 193 [197] = AP Nr. 3 zu § 12 SchwBeschG [zu II 2 der Gründe]). Das ist heute durch § 11 Abs. 2 Sätze 2 und 3 SchwbG bestätigt.

Dennoch erweisen sich die Schadenersatzansprüche des Klägers mit Rücksicht auf die Gegebenheiten bei der Beklagten und die besonderen Umstände im beruflichen Werdegang des Klägers nicht als begründet.

3. Die Beklagte hat ihre Förderungspflicht nach § 12 Abs. 1 SchwBeschG nicht dadurch verletzt, daß sie dem Kläger keinen der Dienstposten übertragen hat, für den er sich beworben hatte.

- 9 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 9 -

a) Die Pflicht, dem Kläger eine höherwertige Tätigkeit zu übertragen, bestand im vorliegenden Fall nicht schon deshalb, weil er die persönlichen Voraussetzungen für die von ihm begehrten Dienstposten erfüllt hätte. Das Berufungsgericht stellt fest, daß der Kläger noch nicht die Kenntnisse besaß, die für die jeweils ausgeschriebenen Stellen erforderlich waren. Insbesondere besaß der Kläger nach den von ihm nicht angegriffenen Feststellungen des Berufungsgerichtes noch nicht die erforderlichen Verwaltungskenntnisse. Dabei setzt sich das Berufungsgericht auch mit der guten Vorbildung des Klägers auseinander. Es ist indessen aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden, wenn das Berufungsgericht meint, die Vorbildung des Klägers lasse keinen Rückschluß gerade auf die Kenntnisse zu, die bei den zu besetzenden Stellen innerhalb der Verwaltung der Beklagten erforderlich waren.

b) Das Berufungsgericht stellt weiter fest, daß die Beklagte bei der Auswahl der Bewerber, die sich um die ausgeschriebenen Stellen bemüht haben, nach leistungsorientierten Kriterien vorgegangen ist. Die auf den bisherigen Dienstposten von den Bewerbern gezeigten Leistungen, die vorhandenen Kenntnisse oder Erfahrungen sind sachgerechte Kriterien, nach denen die Beklagte ihre Beförderungspraxis ausrichten durfte. Nach Art. 33 Abs. 2 GG sollen Eignung, Befähigung und fachliche Leistung über den Zugang zu einem öffentlichen Amt entscheiden. Der Dienstherr darf daher diese Kriterien auch für Entscheidungen über den beruflichen Aufstieg verwenden (BVerwGE 26, 8 [10]). Die in der bisherigen Berufstätigkeit gewonnenen Erfahrungen spielen bei der Eignung eine wichtige Rolle.

Nach diesen leistungsorientierten Kriterien darf ein Dienstherr auch dann befördern, wenn sich unter den Mitbewer-

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

- 10 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 10 -

bern für den ausgeschriebenen Dienstposten ein Schwerbeschädigter befindet. Er darf auch in diesem Fall den geeignetsten Bewerber bevorzugen. Etwas anderes kann nur gelten, wenn zwei Bewerber gleichwertig sind. Dann kann es geboten sein, den Schwerbeschädigten einem nicht beschädigten gleichwertigen Bewerber vorzuziehen (Buchholz, BVerwG 232, § 15 BBG Nr. 6 [S. 2/3]). Aus der Schutzbestimmung des § 12 Abs. 1 SchwBeschG kann ein Schwerbeschädigter jedoch keinen darüber hinaus gehenden Anspruch auf bevorzugte Beförderung herleiten. Eine Bevorzugung gegenüber besser qualifizierten Mitbewerbern läge auch nicht im Interesse der Schwerbeschädigten. Sie sollen in ihrem Berufsleben das Gefühl haben, ein vollwertiger Mitarbeiter zu sein. Die Beförderung muß daher wirklich "verdient" sein.

Ob der Dienstherr uneingeschränkt am Leistungsprinzip dann festhalten darf, wenn eine Minderleistung des Schwerbeschädigten gerade auf seiner Schädigung beruht, kann für den vorliegenden Fall dahingestellt bleiben. Das Berufungsgericht stellt fest, daß die Beschädigung des Klägers sich weder quantitativ noch qualitativ auf seine Arbeitsleistungen negativ ausgewirkt hat. Nach der Art der Schädigung, die die Schwerbeschädigteneigenschaft begründet, ist dies auch nicht gut denkbar.

Die Revision kann nicht mit Erfolg geltend machen, die Anwendung des Leistungsprinzips höhle den Schwerbeschädigtenschutz aus und stelle deshalb an sich schon einen Gesetzesverstoß zum Nachteil des Schwerbeschädigten dar. Zum einen werden dem Schwerbeschädigten nicht unerhebliche Sonderrechte eingeräumt. Er hat einen Anspruch auf Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit, wenn er dafür die persönlichen Voraussetzungen mitbringt. Die übrigen Arbeitnehmer haben nur unter besonderen

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

- 11 -



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



- 11 -

Voraussetzungen einen Beförderungsanspruch oder einen Anspruch auf Zuweisung einer höher vergüteten als die im Vertrag vereinbarten Aufgaben. Weiter ist der Schwerbeschädigte auch bei Anwendung des Leistungsprinzips bei gleichen Voraussetzungen einem gesunden Mitbewerber vorzuziehen. Schließlich besteht die bereits erwähnte Pflicht des Arbeitgebers, seinen schwerbeschädigten Arbeitnehmern eine berufliche Weiterbildung zu ermöglichen. Insgesamt gesehen sind die Rechte des Schwerbeschädigten auf beruflichen Aufstieg wesentlich stärker ausgebildet als die vergleichbarer Arbeitnehmer. Auf der anderen Seite sind bei der gebotenen Förderung der Schwerbeschädigten auch die betrieblichen Belange zu berücksichtigen (BAG 18, 124 [127] = AP Nr. 4 zu § 12 SchwBeschG [zu 3 der Gründe]). Zu diesen gehört das berechnete und zu billigende Interesse des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst, durch die Anwendung des Leistungsprinzips die Verwaltung so effektiv wie möglich zu machen.

c) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß alle dem Kläger vorgezogenen Bewerber besser qualifiziert waren; ausschlaggebend für ihre Berücksichtigung waren die besseren Fachkenntnisse für die jeweils zu besetzende Stelle. Das hat das Berufungsgericht insbesondere für die Besetzung der Dienstposten ausgeführt, um die sich der Kläger zuletzt beworben hatte (Sachbearbeiter in der Zentralbuchhaltung - besetzt mit dem Angestellten M; Prüfer in der Kassenaufsicht - besetzt mit dem Angestellten M_a).

Die gegen diese Tatsachenfeststellungen gerichteten Verfahrensrügen der Revision sind nicht begründet. Die Revision hat nicht dargelegt, daß Beweisanträge in der Berufungsinstanz unerledigt geblieben seien. Der Kläger wieder-

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

- 12 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 12 -

holt in seiner Revisionsbegründung nur sein Vorbringen aus den Vorinstanzen unter Angabe der jeweiligen Fundstelle in den Schriftsätzen. Er vermißt allerdings, daß das Berufungsgericht nicht auf die Bescheinigungen eingegangen ist, die er als Beweis seiner guten Leistungen in der Verwaltung der Bücherei vorgelegt hat, und daß es die hierzu benannten Zeugen W und T nicht gehört hat. Darauf kam es indessen nicht an. Die ausgezeichneten Leistungen des Klägers in der Verwaltung der Bücherei und die hierbei erzielten Erfolge sollten nicht in Zweifel gezogen werden. In diesem Rechtsstreit ist aber nur darüber zu befinden, ob die Beklagte die ihr dem Kläger gegenüber obliegende Förderungspflicht dadurch verletzt hat, daß sie ihm bei den streitigen Bewerbungen um Arbeitsplätze außerhalb der Bücherei andere vorzog, die sie in Anbetracht dieser anderen Verwaltungsaufgaben für besser geeignet hielt.

Unter diesen Umständen läßt die Billigung der von der Beklagten getroffenen Auswahl durch das Berufungsgericht keine Rechtsfehler erkennen. Dem Berufungsgericht ist bei der Entscheidung darüber, ob die Beklagte die von ihr selbst aufgestellten Grundsätze einer leistungsorientierten Beförderung verletzt hat, ein weiterer Beurteilungsspielraum zuzubilligen. Es kommt hierbei entscheidend auf die Einzelumstände an, deren Würdigung in erster Linie dem Tatsachengericht vorbehalten ist. Das Revisionsgericht kann nur nachprüfen, ob dem Landesarbeitsgericht bei seiner Würdigung Rechtsfehler unterlaufen sind. Daß dies der Fall wäre, ist nicht ersichtlich.

d) Die Revision beanstandet in diesem Zusammenhang weiter, daß sich das Berufungsgericht nicht mit der Behauptung des Klägers befaßt hat, über die vom Arbeitsgericht erwähnten Bewerbungen hinaus habe er sich am 8. Oktober 1971 noch um zwei

- 13 -



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



- 13 -

weitere Sachbearbeiterstellen beworben. Es ist richtig, daß der Kläger in der Berufungsinstanz diese Behauptung aufgestellt hat. Er hat in der mündlichen Verhandlung vom 30. Januar 1974 auch auf sein Vorbringen im Schriftsatz vom 28. **Januar** 1974 Bezug genommen. Auf diese Behauptung des Klägers kommt es jedoch nicht an. Einen Schadenersatzanspruch kann er damit nicht schlüssig darlegen. Die Beklagte hätte sich allenfalls schadenersatzpflichtig gemacht, wenn sie weniger geeignete Bewerber oder nur gleichgeeignete Bewerber bevorzugt hätte. Zu der Eignung der Mitbewerber äußert sich der Kläger jedoch nicht. Die Tatsache, daß er sich beworben hat, ist allein nicht geeignet, einen Schadenersatzanspruch zu begründen.

4. Im Ergebnis zu Recht versagt das Berufungsgericht dem Kläger auch Schadenersatzansprüche, die er daraus herleitet, daß die Beklagte ihn nicht rechtzeitig in den Bereich der allgemeinen Verwaltung versetzt habe.

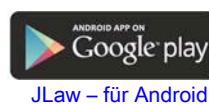
a) Das Berufungsgericht erkennt zutreffend, daß der Kläger bei den zuvor abgehandelten Bewerbungen im wesentlichen deshalb nicht zum Zuge gekommen ist, weil er sich bei der Verwaltung der Bibliothek Spezialkenntnisse erworben hatte, die er bei der Bewerbung um die höher bewerteten Tätigkeiten in der allgemeinen Verwaltung nicht zu seinen Gunsten in die Waagschale werfen konnte. Die Beklagte hatte die Ablehnung des Klägers bei der Besetzung des Dienstpostens eines Sachbearbeiters in der Zentralbuchhaltung noch damit begründet, daß sich der bevorzugte Mitbewerber die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten schon bei einer anderen Verwendung in dieser Abteilung angeeignet hatte. Auf dem Dienstposten eines Verwalters der Bücherei konnte der Kläger beruflich nicht weiter aufsteigen.

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

- 14 -



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



- 14 -

Bei dieser Sachlage bestand für die Beklagte eine Verpflichtung, die Umsetzung des Klägers in den Bereich der allgemeinen Verwaltung zu prüfen. Sie mußte in Erwägung ziehen, dem Kläger Aufgaben zuzuweisen, bei denen er sich weitere Kenntnisse aneignen konnte, die ihm bei späteren Bewerbungen genützt hätten. Die Beklagte durfte es nicht geschehen lassen, daß der Kläger auf dem Dienstposten eines Verwalters der Bücherei ohne berufliche Aufstiegschancen blieb. Sie mußte ihm geeignete Möglichkeiten zum Erwerb der für eine höherwertige Beschäftigung erforderlichen Kenntnisse einräumen (oben zu 2 der Gründe).

b) Das Berufungsgericht verneint eine solche Verpflichtung der Beklagten nur deshalb, weil nicht erkennbar gewesen sei, daß der Kläger von sich aus bereit gewesen wäre, eine Stelle innerhalb des allgemeinen Innendienstbereiches anzunehmen. Diese Erwägungen des Berufungsgerichts lassen keinen Rechtsfehler erkennen, soweit sie sich auf die Zeit beziehen, in der der Kläger noch glaubte, eine höhere Vergütung auf dem bisher innegehabten Dienstposten eines Verwalters der Bücherei zu erreichen. Der Kläger hatte sich seit 1968 um diese Höhergruppierung bemüht. Für ihn wäre das der berufliche Aufstieg gewesen, den er auf seinem bisherigen Dienstposten erstrebte. Solange der Kläger dieses Ziel verfolgte, durfte die Beklagte abwarten, zumal sie den Eindruck vermeiden mußte, als wollte sie eine Höhergruppierung des Klägers in seiner Tätigkeit als Büchereiverwalter verhindern.

Spätestens nach dem Urteil des Arbeitsgerichts Karlsruhe vom 30. November 1970 mußten beide Parteien jedoch erkennen, daß auf diesem Wege der berufliche Aufstieg des Klägers nicht zu verwirklichen war. Es spricht viel dafür, daß jetzt weitere Bemühungen des Klägers um eine Versetzung

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

- 15 -



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



- 15 -

in die allgemeine Innenverwaltung nicht mehr erforderlich waren. Zwar hatte der Kläger sich früher nur um höher bewertete Stellen in der Innenverwaltung beworben. Er hatte sich nicht um eine Versetzung oder um Übertragung eines der bisherigen Vergütungsgruppe entsprechenden Dienstpostens zur Probe bemüht. Seine Bewerbungen ließen jedoch erkennen, daß er sich in Aufgabengebiete der allgemeinen Innenverwaltung einarbeiten wollte.

c) Auch falls die Beklagte, nach Bekanntwerden des Urteils vom 30. November 1970 ihrer Förderungspflicht nicht genügt hat, lassen sich jedoch daraus keine Schadenersatzansprüche des Klägers herleiten. Es läßt sich nicht feststellen, daß diese - hier unterstellte - Pflichtverletzung zu einem Schaden geführt hat. Wie die Dinge für den Kläger verlaufen wären, wenn er in dieser Zeit bei sich bietender Gelegenheit in die Innenverwaltung versetzt worden wäre, läßt sich nur nach § 287 ZPO schätzen. Dabei ergibt sich folgendes:

Unterstellt man, daß die Beklagte dem Kläger im Laufe des Jahres 1971 durch Versetzung in die allgemeine Verwaltung den Erwerb von Verwaltungskenntnissen ermöglicht hätte, hätte sich dies nicht mehr zu Gunsten des Klägers bei den Bewerbungen des Jahres 1971 um höherwertige Dienstposten auswirken können. Das angefochtene Urteil stellt fest, daß der Kläger für diese Dienstposten eine längere Einarbeitungszeit benötigt hätte. Die erforderlichen Kenntnisse im Kassen- und Buchungswesen sowie auf dem Gebiet der elektronischen Datenverarbeitung lassen sich nicht so kurzfristig erwerben, daß sie bei den Bewerbungen des Jahres 1971 hätten entscheidend ins Gewicht fallen können. Eine Versetzung des Klägers in die allgemeine Innenverwaltung und dort erworbene Erfahrungen hätten sich daher nach Lage der Dinge

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

- 16 -



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



- 16 -

erst bei späteren Bewerbungen um Beförderungsposten zu seinen Gunsten auswirken können. Dazu hätte es jedoch wegen der langen Krankheit des Klägers nicht mehr kommen können. Von Anfang 1972 bis Mitte 1973 war der Kläger arbeitsunfähig krank und konnte sich nicht auf einem zur Probe übertragenen Dienstposten bewähren. Nach seiner Gesundung hätte es einer erneuten Einarbeitung bedurft, bevor eine Beförderung aufgrund neu erworbener Kenntnisse und Erfahrungen in Betracht gekommen wäre. Wie die Gewährung einer Rente wegen Erwerbsunfähigkeit ab 1. April 1974 zeigt, hat der Kläger von diesem Zeitpunkt an nicht mehr in nennenswertem Umfang Dienst leisten können. Etwaige Versäumnisse der Beklagten hätten sich mithin wegen des persönlichen Schicksals des Klägers und des anschließenden Ausscheidens aus dem Berufsleben nicht mehr nachteilig auswirken können.

5. Es kann dahingestellt bleiben, ob der Vertrauensmann der Schwerbeschädigten vor Januar 1971 bei der Besetzung der ausgeschriebenen Dienstposten beteiligt wurde. Der Vertrauensmann war zwar in allen Angelegenheiten, die die Durchführung des Schwerbeschädigtengesetzes betreffen, vom Arbeitgeber und vom Personalrat vor einer Entscheidung zu hören (§ 13 Abs. 2 Satz 6 SchwBeschG). Aus einer Verletzung der Beteiligungsrechte kann der Kläger jedoch dann keinen Schadenersatzanspruch herleiten, wenn er nicht darlegt, daß die Entscheidung der Beklagten anders ausgefallen wäre, hätte sie den Vertrauensmann gehört. Bei Maßnahmen, die die Rechtsstellung des Schwerbeschädigten unmittelbar betreffen – wie insbesondere die Kündigung – wird allerdings die vorherige Anhörung des Vertrauensmannes als Wirksamkeitsvoraussetzung aufzufassen sein (vgl. BVerwGE 17, 279 = AP Nr. 1 zu § 36 SchwBeschG). Etwas anderes muß aber für solche Entscheidungen gelten, die

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

- 17 -



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



- 17 -

die Rechtsstellung eines Schwerbeschädigten nur mittelbar beeinflussen können, wie das bei der Bevorzugung eines nicht schwerbeschädigten Mitbewerbers bei Vergabe eines höherwertigen Dienstpostens der Fall ist. In solchen Fällen kommt nur ein Schadenersatzanspruch des Schwerbeschädigten in Betracht, der nach allgemeinen Regeln voraussetzt, daß die Pflichtwidrigkeit den Schaden verursacht hat.

gez. Dr. Hilger

Dr. Dieterich

Dr. Heither

Döring

Krebs

