

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

Gesetz: BPersVG § 75 Abs. 3 Nr. 9, § 69 Abs. 3, Abs. 4
Satz 1, § 70 Abs. 2; GG Art. 33 Abs. 2; BetrVG
§ 92, § 94 Abs. 2; BGB § 630; BAT § 13 Abs. 1
Satz 1, § 61 Abs. 1

Leitsätze: 1. Der Arbeitgeber darf Eignung, Befähigung und
fachliche Leistung der bei ihm beschäftigten
Arbeitnehmer beurteilen und die Beurteilung
in den Personalakten festhalten.

2. Auf Verlangen des Arbeitnehmers muß er seine
Beurteilung begründen. Dazu gehört die Anga-
be von Tatsachen, die eine ungünstige Beur-
teilung rechtfertigen sollen.

Aktenzeichen: 5 AZR 80/77
Urteil des BAG vom 28. März 1979

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 80/77

2 Sa 624/76 Niedersachsen

Verkündet am
28. März 1979

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

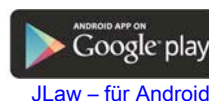
pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. März 1979 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Fenge sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Paetsch und die ehrenamtliche Richterin Bahr für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 9. November 1976 - 2 Sa 624/76 - aufgehoben.



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



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

Gesetz: BPersVG § 75 Abs. 3 Nr. 9, § 69 Abs. 3, Abs. 4
Satz 1, § 70 Abs. 2; GG Art. 33 Abs. 2; BetrVG
§ 92, § 94 Abs. 2; BGB § 630; BAT § 13 Abs. 1
Satz 1, § 61 Abs. 1

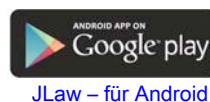
- Leitsätze: 1. Der Arbeitgeber darf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer beurteilen und die Beurteilung in den Personalakten festhalten.
2. Auf Verlangen des Arbeitnehmers muß er seine Beurteilung begründen. Dazu gehört die Angabe von Tatsachen, die eine ungünstige Beurteilung rechtfertigen sollen.

Aktenzeichen: 5 AZR 80/77
Urteil des BAG vom 28. März 1979

LAG Niedersachsen



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



5 AZR 80/77

2 Sa 624/76 Niedersachsen

Verkündet am
28. März 1979

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil
In Sachen

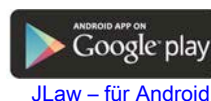
pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. März 1979 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Fenge sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Paetsch und die ehrenamtliche Richterin Bahr für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 9. November 1976 - 2 Sa 624/76 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Nienburg vom 13. April 1976 - Ca 457/75 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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

Tatbestand:

Der Kläger verlangt Entfernung einer dienstlichen Beurteilung aus seinen Personalakten.

Der Kläger ist seit 1. Oktober 1959 bei der Beklagten als Feuerwehrmann beschäftigt, zuletzt als Oberfeuerwehrmann und Führer eines Sonderfahrzeuges der Flughafenfeuerwehr in D . Er wurde am 11. September 1974 von seinem Dienstvorgesetzten, Oberstleutnant Pf als Staffelchef, dienstlich beurteilt. Dabei wurde ein Beurteilungsbogen benutzt, der erstmals durch Erlaß vom 4. Januar 1971 für Beamte im Geschäftsbereich des Bundesministers der Verteidigung eingeführt worden war (vgl. VMB1. 1971, 21). Nach einem weiteren Erlass vom 4. Juli 1973 sollten die Bestimmungen über die dienstliche Beurteilung der Beamten sinngemäß auf Arbeitnehmer angewendet werden (vgl. VMB1. 1973, 286). Danach sind die Angestellten der Vergütungsgruppe I bis X BAT, soweit sie das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, alle drei Jahre zu beurteilen (Regelbeurteilung). Im einzelnen ist geregelt, wer für die Beurteilung zuständig ist.

Der Beurteilungsbogen enthält in einem ersten Abschnitt 17 geistige, persönliche und leistungsbe-

- 3 -

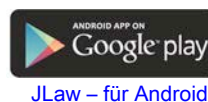
zogene Beurteilungsmerkmale. Beurteilungsmerkmale sind: Auffassungsgabe, Denk- und Urteilsvermögen, Gestaltungskraft, Entschlußfähigkeit, Verantwortungsbewußtsein und Verantwortungsbereitschaft, Initiative und Leistungsbereitschaft, Belastbarkeit, mündlicher Ausdruck, schriftlicher Ausdruck, Fachkenntnisse, Planungsvermögen, Arbeitsmenge, Arbeitsgüte, Zuverlässigkeit und Arbeitsverhalten, Verhandlungsgeschick, Sozial-Verhalten, Befähigung als Vorgesetzter. Einige dieser Beurteilungsmerkmale sind nur anzukreuzen bei Angestellten, bei denen die Fähigkeit für die derzeitige oder eine künftige Verwendung von Bedeutung ist, etwa beim Merkmal Gestaltungsfreiheit, mündlicher oder schriftlicher Ausdruck, Verhandlungsgeschick und Fähigkeit als Vorgesetzter. Für die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale stehen fünf Beurteilungsgrade (erheblich über Durchschnitt, über Durchschnitt, Durchschnitt, unter Durchschnitt, erheblich unter Durchschnitt) zur Verfügung. Die Beurteilungsgrade sind in neun Bewertungsstufen unterteilt, die mit den Nummern "1" bis "9" kenntlich gemacht sind (vgl. Abschnitt II 2 des Erlasses vom 4. Januar 1971). Für den Beurteilungsgrad "Durchschnitt" sind die Bewertungsstufen "4-5-6" vorgesehen. Der Beurteilende soll bei den einzelnen Beurteilungsmerkmalen die Bewertungsstufe ankreuzen, die den zu beurteilenden Arbeitnehmer nach der Definition dieses Merkmals und der Beschreibung des Beurteilungsgrads am ehesten kennzeichnet.

In der dienstlichen Beurteilung des Klägers ist überwiegend die Bewertungsstufe "6" angekreuzt. Das führte zu dem Gesamturteil: "Durchschnitt - Stufe 6". Am 19. September 1974 wurde dem Kläger die Beurteilung von Oberstleutnant Pf eröffnet. Dabei fragte der Kläger den Beurteilenden, wer an dem Zustandekommen der Beurteilung beteiligt war. Oberstleut-

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
[\(mobile App\)](#)



- 4 -

nant Pf erklärte, daß er die Beurteilung persönlich in Zusammenarbeit mit Hauptbrandmeister R angefertigt habe. Sodann erklärte der Kläger:

"Gegen diese Beurteilung behalte ich mir eine Gegendarstellung vor."

In zwei Stellungnahmen vom 4. Oktober 1974 und 11. Februar 1975 machte der Kläger geltend, Oberstleutnant Pf habe sich als Staffelführer kein persönliches Urteil über seine Arbeitsleistung bilden können. Er habe den Eindruck, daß die schlechte Beurteilung auf Differenzen mit Hauptbrandmeister R zurückzuführen sei. Die Einzelbewertungen seien seiner tatsächlichen Leistung nicht angemessen. Er habe bislang seinen Dienst ohne jede Beanstandung versehen. Aufgrund dieser Einwendungen wurde die Beurteilung zum Merkmal "Sozial-Verhalten" in Stufe "4" und die Gesamtbeurteilung in Stufe "5" geändert.

Mit der am 12. Dezember 1975 beim Arbeitsgericht Nienburg eingegangenen Klage verlangt der Kläger Entfernung dieser Beurteilung aus der Personalakte einschließlich des sich auf diese Beurteilung beziehenden Schriftwechsels. Er hat dazu die Ansicht vertreten, für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen gebe es keine Rechtsgrundlage. Die Verwendung des Beurteilungsbogens sei unzulässig, weil nicht nur die Leistung beurteilt werde sondern auch geistige und persönliche Merkmale, und weil der Beurteilungsbogen nur Werturteile enthalte ohne Hinweis auf Tatsachen, was die Nachprüfbarkeit des Urteils praktisch ausschließe. Vorsorglich hat der Kläger geltend gemacht, der Beurteilende sei nicht sachkundig gewesen. Eine Bewertung als "durchschnittlich" sei nicht gerechtfertigt, weil

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



- 5 -

keine höheren Anforderungen an ihn gestellt worden seien. Die Beurteilung und die späteren Stellungnahmen des Beurteilenden ließen eine gewisse Voreingenommenheit erkennen.

Schließlich macht der Kläger geltend, die Beklagte habe seiner dienstlichen Beurteilung Richtlinien zugrunde gelegt, denen der Personalrat nicht zugestimmt habe. Nach Inkrafttreten des BPersVG vom 15. März 1974 - das war am 1. April 1974 (§ 119 des Gesetzes) - hätte die Beklagte diese Richtlinien nicht weiterverwenden dürfen. Sie habe sich nicht um die Zustimmung des Personalrats bemüht.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, die
Blätter 2 bis einschließlich 20
aus der Beiakte "Dienstliche Beurteilungen" der Personalakte des Klägers ersatzlos zu entfernen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, als Arbeitgeber stehe ihr das Recht zu dienstlichen Beurteilungen zu. Die Rechte des Personalrats seien gewahrt. Sie dürfe die vor Inkrafttreten des Bundespersonalvertretungsgesetzes in Kraft gesetzten Beurteilungsrichtlinien solange weiterverwenden, bis der Personalrat über sein Initiativrecht nach § 70 Abs. 2 BPersVG eine Abänderung dieser Richtlinien verlange. Die Beklagte hat behauptet, die beurteilenden Offiziere hätten den Kläger vorurteilsfrei und sachlich korrekt beurteilt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit der Begründung stattgegeben, die Beklagte hätte nach Inkrafttreten des Bundespersonalvertretungsgesetzes 1974 die



- 6 -

Beurteilungsrichtlinien nur mit Zustimmung des Personalrats weiterverwenden dürfen. Sie habe keinen Antrag auf Zustimmung beim Personalrat gestellt. Beurteilungen nach Richtlinien, die ohne diese Zustimmung zustande gekommen seien, seien nach Inkrafttreten dieses Gesetzes nicht mehr zulässig; sie müßten aus den Personalakten entfernt werden. Das Berufungsgericht hat dieses Urteil abgeändert. Es hat sich in der personalvertretungsrechtlichen Frage auf die Seite der Beklagten gestellt. Auch die Angriffe des Klägers gegen die Beurteilung vom September 1974 seien nicht begründet. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die Beklagte muß die dienstliche Beurteilung und den sich darauf beziehenden Schriftwechsel aus der Personalakte des Klägers entfernen.

I. Der Anspruch des Klägers auf Entfernung der dienstlichen Beurteilung vom 11. September 1974 aus seinen Personalakten ist nicht schon deshalb begründet, weil die Beklagte durch Verwendung der Beurteilungsrichtlinien, die dieser Beurteilung zugrunde liegen, das Mitbestimmungsrecht des Personalrats verletzt hätte. Zwar stünde dem Kläger bei Verletzung der Mitbestimmungsrechte ein solcher Anspruch zu (Dietz-Richardi, BPersVG, 2. Aufl., Bd. 2, § 75 RdNr. 408). Die Rechte des Personalrats wurden jedoch gewahrt.

1. Bei Erlaß der Beurteilungsrichtlinien wurden Rechte des Personalrats nicht verletzt. § 75 Abs. 3 Nr. 9 BPersVG, nach dem der Personalrat gegeb-

- 7 -

nenfalls durch Abschluß von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen hat über Beurteilungsrichtlinien für Angestellte und Arbeiter, gilt erst seit dem 1. April 1974 (§ 119 Satz 1 BPersVG). Zu dieser Zeit waren die hier verwendeten Beurteilungsrichtlinien bereits in Kraft. Bei ihrer Einführung am 4. Juli 1973 konnten sie ohne Zustimmung des Personalrats erlassen werden.

2. Fraglich kann nur sein, ob die Beklagte die zunächst zustimmungsfreien Beurteilungsrichtlinien nach Inkrafttreten des Bundespersonalvertretungsgesetzes 1974 ohne Zustimmung des Personalrats weiterverwenden durfte. Das ist im Ergebnis zu bejahen.

a) Das Berufungsgericht schließt aus dem Fehlen einer Übergangsregelung, daß Beurteilungsrichtlinien, die zustimmungsfrei erlassen werden durften, bis zu ihrer Änderung oder Ersetzung durch den initiativberechtigten Personalrat weiterverwendet werden dürfen.

Gegen diese Auffassung bestehen in dieser allgemeinen Form Bedenken. Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats soll sicherstellen, daß die Arbeitnehmer nach sachgerechten Kriterien beurteilt werden und jeder Eingriff in die Persönlichkeitssphäre unterbleibt (Dietz-Richardi, aaO, § 75 RdNr. 400). Es kann nicht ohne weiteres angenommen werden, daß der Gesetzgeber auf diesen Schutz für eine Übergangszeit verzichten wollte. Das wäre aber die Folge, wenn der Arbeitgeber die ohne Zustimmung des Personalrats erlassenen Beurteilungsrichtlinien zunächst weiterverwenden dürfte. Das Initiativrecht des Personalrats ist nicht so weitgehend und so wirksam, wie das Berufungsgericht annimmt. Für den hier in Betracht kommenden Tatbestand des § 75 Abs. 3 Nr. 9 BPersVG ist das Initiativrecht des Personalrats in § 70 Abs. 2 BPersVG geregelt. Danach hat der Personalrat, wenn

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



- 8 -

die Initiative von ihm ausgeht, nur ein Mitwirkungsrecht (Dietz-Richardi, aaO, § 70 RdNr. 16). Er kann deshalb gegen den Willen des Arbeitgebers keine Änderung der Beurteilungsrichtlinien erreichen. Entspricht der Dienststellenleiter dem Vorschlag des Personalrats nicht, bestimmt sich das weitere Verfahren nach § 69 Abs. 3 BPersVG; die oberste Dienstbehörde entscheidet endgültig, ohne daß die Möglichkeit besteht, die Einigungsstelle anzurufen. Muß jedoch der Arbeitgeber die Zustimmung des Personalrats zur Weiterverwendung der Beurteilungsrichtlinien herbeiführen, entscheidet letztlich die Einigungsstelle (§ 69 Abs. 4 Satz 1 BPersVG).

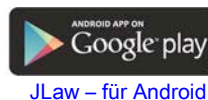
b) Auch wenn man von der stärkeren Einflußmöglichkeit des Personalrats nach Inkrafttreten des Personalvertretungsgesetzes 1974 ausgeht, hat die Beklagte sein Mitbestimmungsrecht jedoch nicht verletzt. Der Personalrat muß sich so behandeln lassen, als ob er der Weiterverwendung der Beurteilungsrichtlinien 1973 zugestimmt hätte.

Der Personalrat hat unstreitig nach Inkrafttreten des Bundespersonalvertretungsgesetzes 1974 der Weiterverwendung der zuvor erlassenen Beurteilungsrichtlinien nicht widersprochen, obwohl ihm bekannt war, daß der Dienstherr diese Beurteilungsrichtlinien den Beurteilungen weiter zugrunde legte. Nach dem Aktenbild hat er diese Frage mit seinem Dienstherrn nicht einmal besprochen. Der Arbeitgeber konnte nach dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BPersVG) erwarten, daß der Personalrat ihm gegenüber eine Erklärung darüber abgab, ob er das neugeschaffene Mitbestimmungsrecht des § 75 Abs. 3 Nr. 9 BPersVG in Anspruch nehmen wollte oder nicht. Solange der Personalrat eine solche Erklärung nicht abgab, durfte die Beklagte als Arbeitgeber davon ausgehen, daß gegen die Wei-

- 9 -



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



terverwendung der Richtlinien keine Bedenken bestünden; ohne einen Einspruch des Personalrats hatte sie deshalb keinen Anlaß, das Mitbestimmungsverfahren des § 69 BPersVG einzuleiten. Daraus folgt, daß keine personalvertretungsrechtlichen Bedenken gegen die Weiterverwendung der Beurteilungsrichtlinien 1973 bestehen.

II. Der Anspruch des Klägers ist weiter nicht schon deshalb begründet, weil die Beklagte kein Recht zu einer dienstlichen Beurteilung gehabt hätte. Auch darin ist dem Berufungsgericht beizupflichten.

Dem Arbeitgeber kann das Recht, die Leistungen der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer zu beurteilen, nicht abgesprochen werden. Der Arbeitnehmer kann nur verlangen, daß der Arbeitgeber bei allen dienstlichen Beurteilungen auf seine berechtigten Interessen Rücksicht nimmt. Die Beurteilungen müssen in der Sache zutreffen und ordnungsgemäß zustande gekommen sein. Sie dürfen den beruflichen Werdegang des Arbeitnehmers nicht in unzulässiger Weise behindern. Dabei müssen im Einzelfall die beiderseitigen Interessen gegeneinander abgewogen werden (vgl. BAG AP Nr. 83 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht [zu II 1 der Gründe] mit weiteren Nachweisen).

Von diesem Beurteilungsrecht des Arbeitgebers gehen das Betriebsverfassungsgesetz 1972 und das Bundespersonalvertretungsgesetz aus. Erlaß und Verwendung von Beurteilungsrichtlinien hängen von der Zustimmung des Personalrats bzw. Betriebsrats ab (§ 75 Abs. 3 Nr. 9 BPersVG und § 94 Abs. 2 BetrVG). Hierin liegt eine Einschränkung der Rechte des Arbeitgebers, der sonst einseitig allgemeine Richtlinien für die Beurteilung erlassen könnte. Das wiederum ist nur sinnvoll, wenn dem Arbeitgeber ein Recht auf Beurteilung zusteht. Auch § 13 Abs. 1



Satz 1 BAT, der dem Angestellten ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten einräumt, bestätigt mittelbar ein Beurteilungsrecht des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber darf demnach Personalakten führen; Personalakten enthielten immer schon dienstliche Beurteilungen.

Dienstliche Beurteilungen liegen auch im Interesse des Arbeitnehmers. Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind nicht nur Kriterien für den Zugang zum öffentlichen Dienst (Art. 33 Abs. 2 GG); sie haben auch Bedeutung für Personalplanung (§ 92 BetrVG), für den sachgemäßen Einsatz der Bediensteten auf den verschiedenen Arbeitsplätzen und für den beruflichen Werdegang der einzelnen Arbeitnehmer, und zwar nicht nur desjenigen, der beurteilt wird; wichtig ist auch der Vergleich der Leistungen einzelner Arbeitnehmer untereinander. Schließlich sollen dienstliche Beurteilungen sicherstellen, daß bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis erteilt werden kann, das sich auch auf Führung und Leistung erstreckt (§ 630 BGB, § 73 HGB, § 61 Abs. 1 BAT). In größeren Betrieben oder Verwaltungen, in denen Vorgesetzte wechseln, könnte ein sachlich richtiges Zeugnis nicht erteilt werden, wenn nicht zwischenzeitlich der Leistungsstand in dienstlichen Beurteilungen festgehalten würde.

Auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist bisher davon ausgegangen, daß der Arbeitgeber zur Anfertigung von Dienstleistungsberichten berechtigt sei (BAG 7, 267 [273] = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht [Bl. 3 R]; BAG 24, 247 [256 f.] = AP Nr. 9 zu § 611 BGB Öffentlicher Dienst [zu II 2 b der Gründe]). Dienstleistungsberichte sollen ein möglichst objektives Bild von der Person, von der Tätigkeit und von den Leistungen des Angestellten enthalten. Das ist auch der Zweck der hier in Rede stehenden dienstlichen Beurteilungen.



III. Der Kläger hat aber ein Recht darauf, daß seine dienstliche Beurteilung ordnungsgemäß zustande kommt und sachlich richtig ist. Hierauf hat das Berufungsgericht nicht genügend geachtet. Der Kläger macht mit Recht geltend, daß seine Dienstvorgesetzten die Beurteilung nicht ausreichend begründet haben.

1. Gegen die Verwendung des Beurteilungsbogens bestehen entgegen der Ansicht des Klägers keine rechtlichen Bedenken. Ob der Beurteilungsbogen zweckmäßig ist, hat der Senat nicht zu entscheiden. Das bestimmen allein Arbeitgeber und Personalrat.

a) Der Kläger beanstandet zu Unrecht, daß er nach Merkmalen beurteilt worden wäre, die keinen Bezug zu der nach dem Arbeitsvertrag geschuldeten Leistung haben. Richtig ist, daß im Beurteilungsbogen nicht nur nach Qualität und Quantität der Arbeit gefragt wird. Über diesen inneren Bereich hinaus sind auch Fragen nach der Bereitschaft zur Zusammenarbeit und Einordnung, nach der Entschlußfähigkeit, dem Verantwortungsbewußtsein und der Verantwortungsbereitschaft zulässig (vgl. Erdman-Jürging-Kammann, BetrVG, § 94 RdNr. 13). Insbesondere im Arbeitsverhältnis eines Feuerwehrmannes kann es auf solche subjektiven Merkmale ankommen.

Die weiteren Fragen nach der Auffassungsgabe sowie dem Denk- und Urteilsvermögen beziehen sich zwar ebenfalls nicht auf die im Arbeitsverhältnis erbrachten Leistungen. Sie betreffen jedoch die Eignung eines Arbeitnehmers für seinen Arbeitsplatz. Gerade bei dem Arbeitsplatz des Klägers kommt es in besonderem Maße auf die Fähigkeit an, Sachverhalte und Sachzusammenhänge aufzunehmen, zu verwerten und zu beurteilen. Solche Fragen nach der Eignung eines Arbeitnehmers sind, wie Art. 33 Abs. 2 GG zeigt,



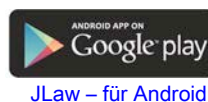
- 12 -

zulässig. Darüber hinaus erleichtert die Beurteilung nach diesen Merkmalen dem Arbeitgeber die Prüfung, ob der Arbeitnehmer auch für andere Aufgaben geeignet ist, und ob Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung in Betracht kommen. Der Kläger kann demgegenüber nicht einwenden, daß er weder an einer Beförderung noch an Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung interessiert sei. Dieses Interesse kann sich ändern; es kann in der Zukunft auch betriebliche Gründe für eine Umsetzung geben.

b) Aus Rechtsgründen ist auch nicht zu beanstanden, daß dem Dienstvorgesetzten bei seiner Beurteilung ein erheblicher Beurteilungsspielraum eingeräumt wird. Für die Beurteilung nach insgesamt neun Bewertungsstufen kann es ein dienstliches Bedürfnis geben. Darüber zu entscheiden, ist Sache des Arbeitgebers und des Personalrats. Bedenklicher ist, daß im Beurteilungsgrad "Durchschnitt" drei Bewertungsstufen vorgesehen sind, ohne daß jeder Bewertungsstufe eine eigene Fragestellung zugeordnet wäre. Ob dieser weitgehende Beurteilungsspielraum noch notwendig ist, kann offenbleiben. Etwaige Bedenken werden dadurch ausgeräumt, daß der Beurteilende verpflichtet ist, dem betroffenen Arbeitnehmer auf Verlangen die Beurteilung im einzelnen zu begründen.

2. Diese an sich selbstverständliche Pflicht des Beurteilenden, seine Bewertung dem Beurteilten zu erläutern und zu begründen, ist nach den Beurteilungsrichtlinien vorgeschrieben. Der für die Beurteilung zuständige Vorgesetzte soll die Beurteilung bereits bei ihrer Fertigstellung mit dem Angestellten besprechen. Zumindest muß er seine Beurteilung mit dem Arbeitnehmer nach den Stellungnahmen des weiteren Vorgesetzten und der abschließenden Stellungnahme des Leiters der Dienststelle erörtern

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



(Erlaß vom 4. Juli 1973 [VMB1. 1973, 286] in Verb. mit dem Erlaß vom 4. Januar 1971 [VMB1. 1971, 21] - Abschnitt VII). Der Arbeitnehmer hat ein Recht darauf, daß er bei dieser Besprechung und Erörterung die Gründe erfährt, die für die Beurteilung maßgebend waren. Dabei hat der Beurteilende die Tatsachen anzugeben, auf die er seine Beurteilung stützt. Praktisch wird das vor allem in den Fällen, in denen es zwischen der Beurteilung und der eigenen Einschätzung des Arbeitnehmers erhebliche Unterschiede gibt. Nur durch diese Begründungspflicht wird sichergestellt, daß das zusammenfassende Werturteil eines Dienstvorgesetzten sachlich richtig ist.

Auch für einen möglichen Rechtsstreit ist die Begründungspflicht von Bedeutung. Nur die Angabe von Tatsachen, auf die der Vorgesetzte seine Beurteilung stützen will, versetzt den Arbeitnehmer in die Lage, sich gegen unrichtige dienstliche Beurteilungen wehren zu können. Erkennt der Arbeitnehmer, daß der Beurteilende von einem unzutreffenden Sachverhalt ausgeht, kann er dies sofort richtigstellen. Ist der Beurteilende nicht bereit, seine Beurteilung zu korrigieren, kann der Arbeitnehmer das Arbeitsgericht anrufen. In diesem Verfahren kann nachgeprüft werden, ob die der Bewertung zugrunde liegenden Tatsachen zutreffen, und ob die Bewertung unter Einräumung eines Beurteilungsspielraums nach den zur Begründung vorgetragenen Tatsachen zu rechtfertigen ist. Dem Arbeitnehmer kann nicht zugemutet werden, zu jedem einzelnen Beurteilungsmerkmal Tatsachen vorzutragen, die eine günstigere Beurteilung rechtfertigen können. In erster Linie muß der Arbeitgeber bzw. der Dienstvorgesetzte seine Beurteilung durch Darlegung von Tatsachen begründen. Der Arbeitnehmer braucht dann nur noch die Tatsachen vorzutragen, die der Beurteilende



- 14 -

nach seiner Ansicht zu Unrecht nicht berücksichtigt hat, obwohl sie eine bessere Beurteilung rechtfertigen könnten.

3. Dieser Pflicht, die Beurteilung durch Dienstvorgesetzte ausreichend zu begründen, ist die Beklagte im vorliegenden Fall nicht in dem erforderlichen Umfang nachgekommen.

a) Der Kläger hat von seinem Recht, eine Begründung für die nur knapp durchschnittliche Bewertung zu verlangen, Gebrauch gemacht. Er hat sich am 19. September 1974, als ihm die Beurteilung eröffnet wurde, eine "Gegendarstellung" vorbehalten. In den anschließenden Ausführungen vom 4. Oktober 1974, in denen der Kläger insbesondere darauf hinweist, daß sein unmittelbarer Vorgesetzter, Hauptbrandmeister R , ihn nicht vorurteilsfrei beurteilt habe, kann man unschwer das Verlangen erkennen, die Gründe für die nach Auffassung des Klägers zu schlechte Beurteilung zu erfahren. Der gleiche Wunsch wird auch im späteren Schreiben vom 11. Februar 1975 wiederholt; wenn der Kläger selbst weiteren Sachverhalt zu einzelnen Beurteilungsmerkmalen vorträgt, läßt das den Schluß zu, daß er von der Beklagten eine Begründung für die schlechtere Beurteilung erfahren will.

b) Die Beklagte ist vor Beginn des Rechtsstreits dieser Verpflichtung, Tatsachen für die Bewertung anzugeben, nicht nachgekommen. Das könnte sie an sich im Rechtsstreit noch nachholen. Nur im vorliegenden Fall ist das wegen des langen Zeitablaufs nicht mehr möglich. Den Beurteilenden werden die Tatbestände, die zum damaligen Urteil geführt haben, nicht mehr geläufig sein. Es ist daher sachgerechter, wenn eine neue dienstliche Beurteilung erstellt wird, und wenn dann der Kläger sein Recht,



- 15 -

eine Begründung zu den einzelnen Beurteilungsmerkmalen zu erfahren, geltend macht. Aus diesem Grund muß die vorhandene dienstliche Beurteilung mit dem sich darauf beziehenden Schriftwechsel aus der Personalakte entfernt werden. Deshalb war das erstinstanzliche Urteil im Ergebnis wiederherzustellen.

gez.: Dr. Hilger Dr. Heither Dr. Fenge
 Dr. Paetsch Bahr



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

