

Aktenzeichen: 5 AZR 927/79

Bundesarbeitsgericht 5. Senat	Urteil vom 10. März 1982
	Az. 5 AZR 927/79
I. Arbeitsgericht Lübeck	Urteil vom 1. März 1979
	Az. 1 b Ca 3025/78
II. Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein	Urteil vom 18. Juli 1979
	Az. 2 Sa 148/79

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Regelbeurteilung bei Angestellten des öffentl. Dienstes

Gesetz: BAT § 13 Abs. 1 Satz 1; GG Art. 33 Abs. 2;
BetrVG 1972 § 94 Abs. 2

Leitsatz: Regelbeurteilungen im Abstand von drei Jahren
sind bei Angestellten des öffentlichen Dienstes
zulässig (im Anschluß an BAG AP Nr. 3 zu § 75
BPersVG).



JLaw – Gesetze und Urteile

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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 927/79

2 Sa 148/79 Schleswig-Holstein

Verkündet am
10. März 1982

Im Namen des Volkes!

Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. März 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, den Richter Dr. Heither und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Liebsch und Dahl für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 18. Juli 1979 - 2 Sa 148/79 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 1. März 1979 - 1 b Ca 3025/78 - abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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

Tatbestand:

Der Kläger wendet sich dagegen, daß die Beklagte eine dienstliche Beurteilung, die sie als Regelbeurteilung erstellt hat, zu den Personalakten nehmen will.

Der Kläger ist bei der beklagten Stadt als Sozialarbeiter tätig. Seit dem 1. Januar 1977 ist er Gruppenleiter der Arbeitsgruppe "Erziehungsbeistandsschaft" in der Abteilung Erziehungshilfe des Jugendamts; ihm sind vier Sozialarbeiter unterstellt. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) Anwendung.

Die Beklagte erließ mit Zustimmung des Personalrats am 1. April 1978 für zunächst ein Jahr probeweise Beurteilungsrichtlinien, nach denen alle Beamte, Angestellte und Auszubildende - von bestimmten im einzelnen aufgeführten Ausnahmen abgesehen - regelmäßig in Zeitabständen von mindestens drei Jahren beurteilt werden müssen. Dabei sind bestimmte Beurteilungsbögen vorgeschrieben. Bis zum 1. April 1978 gab es für Angestellte nur Zweck- oder Bedarfsbeurteilungen, die abgegeben werden mußten, wenn dem Angestellten aus persönlichen oder dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit zugewiesen werden sollte (Beförderung, Versetzung u.a.).

Am 18. Oktober 1978 wurde der Kläger erstmals nach diesen Richtlinien von seiner Vorgesetzten beurteilt. Die Beurteilung ist noch nicht zu den Personalakten des Klägers genommen worden.



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



- 3 -

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, Regelbeurteilungen für Angestellte seien unzulässig, es gebe hierfür keine Rechtsgrundlage. Gewohnheitsrechtlich sei nur die zweckgebundene Beurteilung anzuerkennen, die auf besonderen Wunsch bei Höhergruppierung des Angestellten abgegeben werde. Zumindest sei die Regelbeurteilung in der vorgesehenen Form deshalb unzulässig, weil sie einheitlich für alle Mitarbeiter nach demselben Formblatt erfolge. Dadurch könnten besondere qualitative Merkmale der einzelnen Tätigkeit nicht hinreichend erfaßt werden. Das gelte insbesondere auch für die Tätigkeit eines Sozialarbeiters.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, die am 18. Oktober 1978 über ihn erstellte Regelbeurteilung nicht zu den Personalakten zu nehmen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, das Beurteilungsrecht des Arbeitgebers ergebe sich im öffentlichen Dienst aus seinem Direktionsrecht. Der Arbeitgeber sei darauf angewiesen, sich Kenntnisse über die Eignung, Leistung und Befähigung des Angestellten durch Beurteilungen zu verschaffen. Das sei auch Ziel der eingeführten Regelbeurteilung. Die Regelbeurteilung sei im übrigen der Zweckbeurteilung vorzuziehen, da die Regelbeurteilung losgelöst von anstehenden Personalentscheidungen erstellt werde und damit eine zuverlässigere Aussage über die Leistungen, die Kenntnisse und Fähigkeiten des Angestellten ermögliche.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Es hat die Auffassung vertreten, es seien Interessen des Arbeitgebers und Arbeitnehmers gegeneinander abzuwägen. Das führe im vorliegenden Fall dazu, daß die Interessen der zu beurteilenden Angestellten höher zu bewerten seien als das Interesse des Arbeitgebers. Die Berufung der beklagten Stadt ist



- 4 -

ohne Erfolg geblieben. Mit der Revision verfolgt sie ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Das Berufungsgericht hat der Klage zu Unrecht stattgegeben. Der Kläger muß hinnehmen, daß die beklagte Stadtgemeinde die am 18. Oktober 1978 erstellte Regelbeurteilung zu den Personalakten nimmt.

I. Das Berufungsurteil ist - entgegen der Ansicht der Revision - nicht schon deshalb aufzuheben, weil die tatsächlichen Grundlagen der Entscheidung unklar geblieben sind.

Eine Unklarheit könnte zwar dadurch entstanden sein, daß das Berufungsgericht wegen des Sach- und Streitstandes nach § 543 Abs. 2 ZPO auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils Bezug genommen hat. Das war jedoch letztlich zulässig, wenn der Senat auch Bedenken gegen diese Verfahrensweise nicht verschweigen will.

Nach § 543 Abs. 2 Satz 1 ZPO soll der Tatbestand des Berufungsurteils eine gedrängte Darstellung des Sach- und Streitstandes auf der Grundlage der mündlichen Vorträge der Parteien enthalten. Von dieser eigenen gedrängten Darstellung darf das Berufungsgericht nach § 543 Abs. 2 Satz 2 ZPO 1977 nur unter den dort genannten engen Voraussetzungen absehen: Eine Bezugnahme auf das angefochtene Urteil sowie auf Schriftsätze der Parteien ist nur zulässig, soweit hierdurch die Beurteilung des Parteivorbringens durch das Revisionsgericht nicht wesentlich erschwert wird (vgl. hierzu BAG Urteil vom 24. Juni 1980 - 6 AZR 1020/78 - AP Nr. 2 zu § 543 ZPO 1977 [zu I 1 der Gründe] und Urteil des Senats vom 4. November 1981 - 5 AZR 646/79 - [demnächst] AP Nr. 3 zu § 543 ZPO [zu 1 a der Gründe], beide Urteile sind auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

- 5 -



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



Hier hat die Bezugnahme die Beurteilung letztlich nicht erschwert. Zwar hatte die Beklagte im Berufungsverfahren die Darstellung des Sach- und Streitstandes im erstinstanzlichen Urteil in zwei Punkten beanstandet. In einem solchen Fall scheidet eine Bezugnahme in der Regel aus. Doch konnte eine Unstimmigkeit, nämlich die Frage, ob die erstellte Beurteilung bereits zu den Personalakten gelangt war, durch übereinstimmende Erklärung der Parteien im Revisionsverfahren geklärt werden: Die Beurteilung ist noch nicht zu den Personalakten gelangt. Die andere Unklarheit, ob auch Arbeiter regelmäßig zu beurteilen sind, wie das Arbeitsgericht noch festgestellt hatte, kann auf sich beruhen; diese Frage kann für die hier zu treffende Entscheidung, die einen Angestellten betrifft, keine Bedeutung haben.

II. In der Sache selbst kann das angefochtene Urteil keinen Bestand haben.

Das Berufungsgericht hält Regelbeurteilungen der Angestellten im öffentlichen Dienst nicht für zulässig. Erlaubt seien nur Bedarfsbeurteilungen. Das folge aus einer Abwägung der Interessen beider Vertragsteile. Ein weitergehendes Beurteilungsrecht ergebe sich nicht aus beamtenrechtlichen Vorschriften oder aus dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. In dieser rechtlichen Würdigung kann der Senat dem Berufungsgericht nicht folgen.

1. Die Revision beanstandet zunächst, daß das angefochtene Urteil nicht eindeutig erkennen lasse, inwieweit es der Begründung des erstinstanzlichen Urteils folgt (Rüge nach § 551 Nr. 7 ZPO). Diese Rüge ist unbegründet. Bedenklich ist zwar die Formulierung des Berufungsurteils, daß es "im großen und ganzen" der Begründung des erstinstanzlichen Urteils folge. Die Urteilsgründe lassen jedoch erkennen, daß damit nur die Erörterungen des erstinstanzlichen Urteils gemeint sind, die sich mit der Interessenabwägung als Anspruchsgrundlage und mit der Interessenabwägung selbst



befassen. Zusätzlich erörtert das Berufungsgericht nur noch die möglichen Anspruchsgrundlagen in beamtenrechtlichen Vorschriften oder im Direktionsrecht des Arbeitgebers. Eine solche Bezugnahme auf einzelne Teile der erstinstanzlichen Begründung ist zulässig. Es muß nur jeweils erkennbar sein, welche Teile der Begründung sich das Berufungsgericht zu eigen gemacht hat.

2. Zur Frage, in welchem Umfang dem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes gegenüber Angestellten ein Beurteilungsrecht zusteht, kann der Senat dem Berufungsgericht schon im Ausgangspunkt nicht folgen. Im öffentlichen Dienst ist das Recht des Arbeitgebers, Angestellte dienstlich beurteilen zu dürfen, nicht das Ergebnis einer Interessenabwägung. Ein solches Recht kann dem Arbeitgeber schon im Grundsatz nicht abgesprochen werden. Der Angestellte kann nur verlangen, daß der Arbeitgeber bei der Ausübung dieses Rechts auf die berechtigten Interessen der Angestellten Rücksicht nimmt.

Diesen Rechtssatz hat der Senat im Urteil vom 28. März 1979 (5 AZR 80/77 - AP Nr. 3 zu § 75 BPersVG [zu II der Gründe]) im einzelnen begründet. Dieses Urteil konnte dem Berufungsgericht bei Verkündung seiner Entscheidung nicht bekannt sein; es wurde erstmals Ende August 1979 (DB 1979, 1703) veröffentlicht. Den Parteien dieses Rechtsstreits ist es inzwischen bekannt geworden; deshalb kann der Senat, der an seiner Rechtsprechung festhält, auf die Begründung dieser Entscheidung Bezug nehmen. Im einzelnen ist noch folgendes hervorzuheben: 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 alle Personalentscheidungen, die im öffentlichen Dienst getroffen werden müssen. Auch über den beruflichen Werdegang der einzelnen Arbeitnehmer können nur diese Kriterien entscheiden. Dafür ist auch ein Vergleich der Leistungen einzelner Arbeitnehmer untereinander wichtig. Daß allein nach diesen Kriterien verfahren wird, können nur dienstliche Beurteilungen sicherstellen. Deshalb liegen dienstliche Beur-



teilungen auch im Interesse der Angestellten.

Von einem solchen Beurteilungsrecht gehen auch das Betriebsverfassungsgesetz 1972 und die Personalvertretungsgesetze aus. Nach § 94 Abs. 2 BetrVG hängen Erlaß und Verwendung von Beurteilungsrichtlinien von der Zustimmung des Betriebsrats ab. Nach den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder besteht zumindest ein Mitwirkungsrecht, teilweise auch ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats (vgl. z.B. § 75 Abs. 3 Nr. 9 BPersVG; § 72 Abs. 1 Nr. 6 LPersVG Schleswig-Holstein). Damit sollen Rechte des Arbeitgebers eingeschränkt werden; der Arbeitgeber soll nicht einseitig Richtlinien für die Beurteilung erlassen können. Diese Regelungen setzen mithin ein Recht zur Beurteilung voraus. Auch § 13 Abs. 1 Satz 1 BAT, der dem Angestellten ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten einräumt, bestätigt mittelbar ein solches Beurteilungsrecht des Arbeitgebers. Personalakten enthalten als wesentlichen Bestandteil dienstliche Beurteilungen. Schließlich sollen dienstliche Beurteilungen auch sicherstellen, daß bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis erteilt werden kann, das sich 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.

3. Für Regelbeurteilungen gilt nichts anderes, solange die Angestellten in einem vernünftigen zeitlichen Abstand beurteilt werden.

Dienstliche Beurteilungen sollen ein möglichst objektives Bild von der Person, von der Tätigkeit und von den Leistungen des Angestellten enthalten (vgl. auch insoweit das bereits erwähnte Urteil des Senats vom 28. März 1979 [zu II der Gründe a.E.]). Das ist auch der Zweck der hier in Rede stehenden dienstlichen Beurteilungen. Dabei gibt es gute Gründe für das hier praktizierte System der Regelbeur-



teilung. Für sie spricht, daß sie objektiver ausfällt als die Zweckbeurteilung, und daß eine Reihe von solchen objektiveren Beurteilungen ein besseres Bild über die Leistungen des Angestellten ergeben als es eine einzelne Zweckbeurteilung vermitteln könnte. Bei einer Zweckbeurteilung ist die Gefahr größer, daß voreingenommen, ausgerichtet am Zweck der Beurteilung und unter dem Einfluß der anstehenden Personalentscheidung, beurteilt wird. So kann der Vorgesetzte den Angestellten, mit dessen Arbeit er nicht völlig zufrieden ist, "wegloben", wenn dieser Angestellte sich anderweitig bewirbt. Die regelmäßige Beurteilung dient schließlich auch dem Interesse des zu beurteilenden Mitarbeiters; er erfährt, welche Anforderungen an ihn gestellt werden und wie er diesen bisher gerecht geworden ist. Damit kann er Verhalten und Leistung an diesen Anforderungen ausrichten.

Die Gründe, die der Kläger gegen eine Regelbeurteilung vorbringt, überzeugen demgegenüber nicht. Der Angestellte steht dann nicht unter einem unzulässigen Leistungsdruck, unter dem ihm ständig Höchstleistungen abverlangt werden, wenn er in vernünftigen Abständen beurteilt wird. Gegen eine Beurteilung im Abschnitt von jeweils drei Jahren ist nichts einzuwenden. Außerdem entfällt die Regelbeurteilung, wenn der Angestellte innerhalb eines Jahres vor dem Beurteilungstichtag aus besonderem Anlaß (Bedarfsbeurteilung) beurteilt worden war.

4. Die Beurteilung ist auch nicht deshalb unzulässig, weil sie auf einem Beurteilungsbogen beruht, der einheitlich für alle zu beurteilenden Mitarbeiter verwendet wird. Entgegen der Auffassung des Klägers ist eine Beurteilung nach diesem Beurteilungsbogen genügend aussagekräftig, sie kann ein zutreffendes Bild der Eignung und Befähigung eines Sozialarbeiters vermitteln. Die Beurteilungsmerkmale sind in den Richtlinien, die die Beklagte für die dienstliche Beurteilung ihrer Mitarbeiter herausgegeben hat, eingehend erläutert. Gerade die Fähigkeit, die der Kläger als kennzeichnend und für die Tätigkeit eines Sozialarbeiters besonders



bedeutsam erachtet, nämlich pädagogische Fähigkeiten und die Fähigkeit, mit Klienten sachgemäß und erfolgreich umgehen zu können, wird gesondert beurteilt. Als "soziales Verhalten" soll nach den Richtlinien der Beklagten das "Verhältnis (höflich, taktvoll, hilfsbereit, korrekt, verständnisvoll, aufgeschlossen, persönliche Eigenarten, kritikfähig) zu Vorgesetzten, zu unterstellten Mitarbeitern, zu anderen Mitarbeitern und zu Außenstehenden" beurteilt werden. Im übrigen wird nicht allen Beurteilungsmerkmalen die gleiche Wertigkeit zuerkannt. Es sind drei Merkmale anzugeben, bei denen die vorgegebene Wertigkeitszahl jeweils um den Faktor 1 zu erhöhen ist. Damit wird erreicht, daß jede Beurteilung den besonderen Anforderungen des Arbeitsplatzes gerecht werden kann.

5. Schließlich hat der Kläger eingewandt, die nach dem vorgeschriebenen Verfahren erstellte dienstliche Beurteilung erstrecke sich nicht nur auf seine Leistung als Arbeitnehmer sondern diene auch dazu, sich ein Urteil über seine Persönlichkeit zu bilden. Auch dieser Einwand ist nicht begründet. Richtig ist, daß die Beurteilung sich nur auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Arbeitnehmers beziehen darf. Der Arbeitnehmer darf nicht nach Merkmalen beurteilt werden, die keinen Bezug zu der nach dem Arbeitsvertrag geschuldeten Leistung haben (vgl. auch insoweit das bereits mehrfach erwähnte Urteil des Senats AP Nr. 3 zu § 75 BPersVG [zu III 1 der Gründe]). Diese Grenzen hat die beklagte Stadtgemeinde jedoch gewahrt. Beurteilt werden zwar geistige Eigenschaften. Diese Eigenschaften haben jedoch unmittelbaren Bezug zur geschuldeten Arbeitsleistung. Sie werden in den von der Beklagten verwendeten Beurteilungsrichtlinien so umschrieben, daß nur diejenigen Fähigkeiten, Kenntnisse und Verhaltensweisen beurteilt werden, die einen solchen Bezug zur Arbeitsleistung haben. Die übrigen Beurteilungsmerkmale wie Leistungsvermögen, soziales Verhalten, Fachkenntnisse u.a. lassen diesen Bezug ohnehin erkennen.



- 10 -

6. Die Vorinstanzen haben deshalb der Klage zu Unrecht stattgegeben; die Klage war abzuweisen.

Dr. Thomas

Dr. Heither

Michels-Holl

Liebsch

Dahl



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)