

Übersicht über die Rechtsprechung zu Leistungsbewertungen:

Das LAG Mainz hat in seinem Urteil v. 07.08.2012 – 3 Sa 108/12 – zu Gunsten des Arbeitgebers gewürdigt, dass „...in der Dienstvereinbarung festgelegte Kriterien durch Unterkriterien näher beschrieben (*wurden*), um anhand der erstellten Bewertungsbögen eine möglichst einheitliche Handhabung zu gewährleisten“.

Das LAG Köln hat mit Urteil v. 25.05.2012 – 10 Sa 48/11 – unter Bezug auf das Bundesarbeitsgericht darauf verwiesen, dass die Beweislast bei Leistungsbewertungen ähnlich wie im Zeugnisrechtsstreit verteilt ist. In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist für den Bereich qualifizierter Arbeitszeugnisse im Sinne von § 109 GewO anerkannt, dass für die Richtigkeit einer nachteiligen, unterdurchschnittlichen Leistungsbeurteilung der Arbeitgeber beweispflichtig ist, während der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig für die Tatsachen ist, die eine bessere als eine durchschnittliche Gesamtleistung rechtfertigen sollen (vgl. BAG, Urteil vom 14.10.2003 – 9 AZR 12/03 –). Das LAG Köln rügte die Leistungsbewertung: „Die Beklagte genügt der insoweit ihr zukommenden Darlegungslast hinsichtlich der unterdurchschnittlichen Beurteilung des Klägers ebenfalls nicht... Zum einen sind die Bewertungen geprägt von schlagwortartigen Pauschalurteilen, bei denen eine inhaltliche, sich auf konkrete Sachverhalte stützende Substanz nicht erkennbar ist...“

Diese Verteilung der Darlegungs- und Beweislast ist vom Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg im Urteil vom 19.05.2010 – 13 Sa 8/10 – für die Leistungsbewertung nach § 18 Abs. 5 S. 3 TVöD/VKA übernommen worden. Das Gericht hat die von den Parteien ausformulierten Hilfskriterien zur Grundlage seiner Entscheidung zu Gunsten des Arbeitgebers über die Beanstandung einer Leistungsbewertung gemacht.

Das Bundesarbeitsgericht hatte im Urteil v. 18.11.2008, – 9 AZR 865/07 –, noch ausgeführt, dass Beurteilungen „darauf kontrolliert werden (*können*), ob der Beurteiler alle wesentlichen Umstände berücksichtigt und ein fehlerfreies Verfahren eingehalten hat.“ Die oben zitierte Rechtsprechung der Obergerichte zeigt jedoch, dass die Tendenz dahingeht, die betrieblich vereinbarten Beurteilungsmaßstäbe als Prüfungsmaßstäbe heranzuziehen.

Hierbei ist auch relevant, dass Beschäftigte in die Lage versetzt werden, sich auf die Bewertungsregeln einzustellen, vgl. hierzu die Entscheidung des LAG Düsseldorf v. 05.06.2003 – 11 Sa 292/03 – : „... kann dieser Zweck nur erreicht werden, wenn der Kläger im Vorhinein wusste, an welche leistungsbezogenen Kriterien die Prämienzahlung anknüpft und welche Fehl- oder Schlechtleistungen eine Kürzung oder gar den Ausschluss von der Prämienzahlung zur Folge haben werden (vgl. LAG Hamm 05.11.1997 – 10 Sa 1006/97 –). Dies ergibt sich daraus, dass nur bei der Bekanntgabe der sachlichen Kriterien, nach denen die Prämienzahlung vorgenommen werden soll, sich der Arbeitnehmer in seinem Leistungsverhalten darauf einrichten kann (LAG Hamm 05.11.1997 – 10 Sa 1006/97 –)“. Diese Systemvoraussetzung findet sich auch im Mindestregelungsgehalt für betriebliche

Vereinbarungen gem. § 18 Abs 6 Satz 3 4. Spiegelstrich TVöD/VKA.

Im Ergebnis gestehen die Gerichte Einzelbewertungen unbeschadet von Billigkeitsprüfungen einen subjektiven Bewertungsspielraum durch Bewerter zu. Im Rahmen einer gerichtlichen Überprüfung ist dieser Ermessensspielraum u.E. jedoch dann ausreichend geschützt, wenn für jede Punktstufe und für jedes Kriterium ausformulierte Bewertungshilfsmittel vorliegen.

Stand: November 2013