

Neues aus der Rechtsprechung Jahresbeurteilung wird nicht nach den Zeugnisgrundsätzen überprüft

Insbesondere in internationalen Konzernen spielen detaillierte Beurteilungssysteme eine große Rolle. Diese werden oftmals von der Konzernspitze vorgegeben und dann auch in deutschen Unternehmen angewandt. Anhand einer bestimmten Notenskala wird dann eine Jahresbeurteilung vorgenommen, die oft Grundlage für etwaige Gehaltserhöhungen oder andere Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen ist, ohne dass zwingend ein unmittelbarer Geldwert der Beurteilung entgegensteht. Mit der Frage des Maßstabs der Überprüfung einer entsprechenden Bewertung hat sich das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein beschäftigt (Urteil vom 09.12.2021, Az. 5 Sa 149/21). Es hat einer Übertragung der Grundsätze der Erteilung von Arbeitszeugnissen eine Absage erteilt.

Gegenstand des Rechtsstreits war die Klage eines regionalen Vertriebsleiters. Zuletzt beantragte er eine Verbesserung seiner Jahresbewertung. Diese wird bei der Arbeitgeberin anhand einer Skala von 1-3 durchgeführt, wobei jede Stufe drei Unterstufen hat (1,1 = schlechteste Bewertung; bis 3,3 = beste Bewertung). Bewertungsgrundlage sind bestimmte Ziele, die sich auf Leistungs- und Führungsaufgaben des Mitarbeiters beziehen. Der Mitarbeiter hatte in den Vorjahren regelmäßig eine Gesamtbewertung von 2,2 erhalten, im Jahr 2019 lediglich 2,1. Er klagte auf Anhebung der Bewertung auf 2,2.

Das LAG lehnte einen entsprechenden Anspruch ab. Es stellte dabei fest, dass für die hier strittige Performancebeurteilung nicht die gleichen Grundsätze wie zur Erteilung eines Arbeitszeugnisses gemäß § 109 Abs. 1 GewO anzulegen seien. Denn ein Arbeitszeugnis sei dazu bestimmt, dem ausscheidenden Arbeitnehmer als Unterlage für zukünftige berufliche Entwicklungen zu dienen. Die Performancebeurteilung hingegen habe lediglich innerdienstliche Zwecke. Die entsprechende Jahresbeurteilung sei stets ein Akt wertender Erkenntnis, bei dem dem beurteilenden Arbeitgeber ein Beurteilungsspielraum zustehe. Das Ergebnis der Beurteilung sei

eine Tatsache, deren Richtigkeit nicht gerichtlich überprüft werden könne, lediglich der Beurteilungsvorgang sei einer solchen Überprüfung zu unterziehen. Nur, wenn der Beurteilung sachfremde Erwägungen zugrunde lägen oder allgemein gültige Bewertungsmaßstäbe außer Acht gelassen würden, sei der dem Arbeitgeber zustehende Beurteilungsspielraum überschritten. Weiterhin sei gerichtlich überprüfbar, ob die Beurteilung auf einer richtigen und umfassenden Tatsachengrundlage beruhe. Vor diesem Hintergrund waren die gegen die Beurteilung gerichteten Angriffe des Arbeitnehmers nicht ausreichend.

Das Urteil ist nicht überraschend, verdient jedoch gewisse Beachtung. Denn insbesondere werden die Darlegungs- und Beweislastregeln für Streitigkeiten über die Leistungs- und Führungsbeurteilungen aus Zeugnissen nicht auf entsprechende Performancebeurteilungen übertragen. Das bedeutet, dass auch bei unterdurchschnittlichen Jahresbewertungen die Darlegungs- und Beweislast nicht beim Arbeitgeber liegt, sondern der Arbeitnehmer, der sich auf eine bessere Bewertung beruft, vollständig darlegungs- und beweisbelastet bleibt. Nicht selten sind die Jahresbewertungen zumindest mittelbar von nicht unerheblicher finanzieller Bedeutung und werden diese jedenfalls in (bevorstehenden) Trennungsprozessen Gegenstand umfänglicher Auseinandersetzung. Wir beraten Sie gerne zur Umsetzung entsprechender Systeme sowie in Streitfällen.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de