

Aktenzeichen: 7 AZR 262/91
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 19. August 1992
- 7 AZR 262/91 -

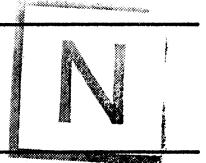
I. Arbeitsgericht
Iserlohn

Urteil vom 22. August 1990
- 1 Ca 534/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 06. März 1991
- 3 Sa 1279/90 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Erwähnung von Personalratstätigkeit in dienstlicher Regelbeurteilung

Gesetz:

BPersVG § 8; BGB § 1004, § 630

Leitsatz:

Eine ehrenamtliche Tätigkeit nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz darf im Regelfall in einer dienstlichen Regelbeurteilung nicht erwähnt werden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 262/91

3 Sa 1279/90 Hamm

Verkündet am
19. August 1992

Höhmnn,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. August 1992 durch den Richter Dr. Steckhan als Vorsitzenden, die Richter Schliemann und Krehhelmer sowie die ehrenamtliche Richterln Lappe und den ehrenamtlichen Richter Dr. Gerschermann für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 6. März 1991
- 3 Sa 1279/90 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger begehrt die Entfernung einer ihm erteilten dienstlichen Regelbeurteilung aus seinen Personalakten, weil sie Angaben zur ehrenamtlichen Tätigkeit des Klägers aufgrund des Bundespersonalvertretungsgesetzes enthält.

Der 1965 geborene Kläger ist von der Beklagten beim Arbeitsamt I , das etwa 450 Bedienstete umfaßt, ausgebildet worden; er wird dort nach bestandener Abschlußprüfung seit 1987 als Hilfsbearbeiter in der Leistungsabteilung gegen ein Bruttomonatsgehalt von etwa 2.600,-- DM eingesetzt. Etwa 1987 wurde der Kläger als Jugendvertreter gewählt; auch ist er Ersatzmitglied des dort bestehenden Personalrates. Bis Oktober 1990 war er zudem Vorsitzender der beim Landesarbeitsamt der Beklagten in D

angesiedelten Bezirksjugendvertretung sowie stellvertretender Vorsitzender der bei der Beklagten in N bestehenden Hauptjugendvertretung. Von den zuletzt genannten beiden Ämtern ist der Kläger im Oktober 1990 zurückgetreten.

Etwa zwei Jahre nach seiner Abschlußprüfung erhielt der Kläger von der Beklagten zum erstenmal eine sogenannte Regelbeurteilung. Das Beurteilungsformular vom 8. September 1989 enthielt unter "I. Einzelbeurteilungen" durch Ankreuzen bzw. Streichungen



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



kenntlich gemachte vorgedruckte Beurteilungsaussagen zu "Intellektuellen Fähigkeiten", "Fachwissen", "Arbeitsverhalten, Belastbarkeit" und "Sozialverhalten" des Klägers. Unter "II. Ergänzende Beurteilungsaussagen" standen darin Ausführungen, die auf die Tätigkeit des Klägers als Jugendvertreter hinwiesen und die der Kläger deshalb beanstandete.

Mit dem Ziel, die zuletzt erwähnten Ausführungen aus seiner dienstlichen Beurteilung entfernen zu lassen, hat der Kläger am 16. März 1990 Klage beim Arbeitsgericht eingereicht. In der Güteverhandlung erklärte die Beklagte, sie werde diese dienstliche Beurteilung des Klägers aus den Personalakten insgesamt entfernen. Am 19. Juni 1990 erteilte die Beklagte dem Kläger eine neue dienstliche Regelbeurteilung. Sie entspricht in ihrem Teil "I. Einzelbeurteilungen" der vom 8. September 1989. Unter "II. Ergänzende Beurteilungsaussagen" heißt es darin:

"Herr A hat im Beurteilungszeitraum nur zu einem Bruchteil der wöchentlichen Arbeitszeit Tätigkeiten ausgeübt, die Grundlage der vorliegenden Beurteilung sind. Während der übrigen Zeit hat er Aufgaben im Rahmen des Bundespersonalvertretungsgesetzes wahrgenommen.

Zur Belastbarkeit ist anzumerken, daß seine zur Arbeitsunfähigkeit führenden Krankheitszeiten im Beurteilungszeitraum überdurchschnittlich hoch waren. Es ist nicht auszuschließen, daß diese Krankheitszeiten auf die Kumulierung beruflicher und ehrenamtlicher Tätigkeit des Herrn A zurückzuführen sind."

Hiergegen wendet sich der Kläger im vorliegenden Verfahren. Er hat geltend gemacht, auch dies dürfe in seine dienstliche Beurteilung nicht aufgenommen werden. Generell dürften Angaben über eine ehrenamtliche Tätigkeit gemäß dem Bundespersonalvertretungs-



gesetz nicht ohne Zustimmung des Betroffenen in einer dienstlichen Beurteilung erscheinen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, aus seiner dienstlichen Beurteilung vom 19.06.1990 den Punkt II. Ergänzende Beurteilungsaussagen zu streichen.

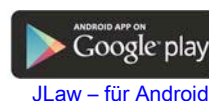
Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat entgegnet, sie sei nach ihren Richtlinien berechtigt gewesen, auf die ehrenamtliche Tätigkeit des Klägers nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz in dessen dienstlicher Beurteilung hinzuweisen. Derartige ergänzende Hinweise seien nach den für sie maßgeblichen Richtlinien anzubringen, wenn das durch die Einzelbeurteilung entstandene Persönlichkeits- und Leistungsbild eines Mitarbeiters unvollständig oder noch nicht deutlich genug sei. Bei dem Kläger sei zu berücksichtigen gewesen, daß er 1987 an 28 Arbeitstagen, im Jahr 1988 an 49,5 Arbeitstagen und 1989 an 61 Arbeitstagen zur Ausführung ehrenamtlicher Tätigkeiten nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz von seiner Tätigkeit freigestellt gewesen sei. Infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit habe er im Jahr 1987 20 Arbeitstage, im Jahr 1988 23 Arbeitstage und 1989 55 Arbeitstage gefehlt. Die Erwähnung der ehrenamtlichen Tätigkeit diene nur der Klarstellung und der Vergleichbarkeit des Klägers mit anderen Arbeitnehmern; die Krankheitszeiten hätten Anlaß zu Zweifeln an der Belastbarkeit des Klägers gegeben.



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



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel, die Klage abweisen zu lassen, weiter, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben der Klage zu Recht stattgegeben. Die vom Kläger beanstandeten Äußerungen unter "II. Ergänzende Beurteilungsaussagen" der ihm zuletzt unter dem Datum vom 19. Juni 1990 erteilten dienstlichen Beurteilung dürfen nicht in die Personalakten des Klägers aufgenommen werden.

I. Der Kläger hat den Antrag gestellt, aus seiner dienstlichen Beurteilung die unter "II. Ergänzende Beurteilungsaussagen" ersichtlichen Ausführungen zu "streichen". Dieser Antrag bedarf der Auslegung. Bei richtiger Auslegung ist der Antrag dahingehend zu verstehen, daß begehrt wird, die Beurteilung insgesamt aus den Personalakten des Klägers zu entfernen, wobei es der Beklagten freisteht, sie durch eine Beurteilung zu ersetzen, die die vom Kläger beanstandeten Ausführungen nicht enthält. Dagegen verlangt der Kläger nicht, die Beurteilung in seinen Personalakten zu belassen und in der Beurteilung selbst nur mit Hilfe von Durchstreichungen der dort unter II. enthaltenen Ausführungen zu verändern, so daß der Leser zwar merken könnte, die Ausführungen



- 6 -

dort sollten nicht gelten, er sie aber gleichwohl zur Kenntnis nehmen oder merken könnte, daß dort etwas gestanden habe.

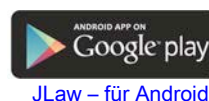
Mit diesem Inhalt ist der Antrag zulässig. Insbesondere genügt er den Anforderungen an § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Antrag ist bei diesem Verständnis hinreichend bestimmt bzw. bestimmbar.

II. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Es könne dahinstehen, ob in der dienstlichen Beurteilung des Klägers ein Zwischenzeugnis zu sehen sei oder ob sie einem Zwischenzeugnis nicht gleichzusetzen sei. In beiden Fällen stehe dem Kläger ein Anspruch auf Berichtigung, hier durch Entfernung der ihn belastenden Äußerungen, zu. Die dienstliche Beurteilung sei um den Teil II. zu kürzen, weil dieser Teil fehlerhafte Beurteilungen enthalte. Mit der Erwähnung der Tätigkeit des Klägers aufgrund des Bundespersonalvertretungsgesetzes seien Funktionen beurteilt und aufgeführt worden, die dem Dienstverhältnis des Klägers mit der Beklagten nicht immanent und vor allem dem Direktionsrecht der Beklagten völlig entzogen seien. Die ehrenamtlichen Tätigkeiten des Klägers zählten nicht zu den zu beurteilenden dienstlichen Fähigkeiten des Klägers, so daß sie nur mit Einverständnis des Klägers, welches dieser nicht erteilt habe, in der Beurteilung hätten erwähnt werden dürfen. Durch diesen Inhalt der Beurteilung würde der Kläger entgegen dem Verbot des § 8 BPersVG benachteiligt werden.

III. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind im Ergebnis nicht zu beanstanden.



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



3

1. Entgegen der als möglich angesehenen Annahme des Landesarbeitsgerichts kommt als Rechtsgrundlage für das Begehren des Klägers ein Berichtigungsanspruch aus § 630 BGB wegen unrichtiger Zeugniserteilung nicht in Betracht. § 630 BGB regelt den Anspruch eines Arbeitnehmers auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses. Darum geht es aber im vorliegenden Fall nicht. Vielmehr ist dem Kläger im vorliegenden Fall eine dienstliche Regelbeurteilung erteilt worden. Eine dienstliche Regelbeurteilung unterscheidet sich schon dadurch von einem Arbeitszeugnis, daß sie nicht auf Verlangen des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erteilt wird, sondern während des laufenden Arbeitsverhältnisses und gegebenenfalls sogar gegen den erklärten Willen des betroffenen Arbeitnehmers. Ein Arbeitgeber darf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer beurteilen und die Beurteilung in den Personalakten festhalten (vgl. BAG Urteil vom 28. März 1979 - 5 AZR 80/77 - AP Nr. 3 zu § 75 BPersVG, unter II der Gründe; für BAT-Angestellte: BAGE 38, 141, 145 = AP Nr. 1 zu § 13 BAT, unter II 2 der Gründe). Zudem kann sich der Arbeitnehmer im Rahmen seines Verlangens auf Erteilung eines Zeugnisses nach § 630 BGB entscheiden, ob er lediglich ein einfaches Zeugnis begehrt oder eines, das sich auch auf seine Führung und Leistung erstreckt. Dagegen ist es Sache des Arbeitgebers, im Rahmen zulässiger dienstlicher Beurteilungen zu bestimmen, mit welcher Intensität der betroffene Arbeitnehmer beurteilt wird, wobei allerdings auf Verlangen des Arbeitnehmers die Beurteilung durch den Arbeitgeber näher zu begründen ist (vgl. BAG Urteil vom 28. März 1979, aaO, unter III der Gründe).



Des weiteren ist eine dienstliche Regelbeurteilung für die eigene Behörde, bei der der Beurteilte tätig ist, bestimmt. Daran ändert die im öffentlichen Dienst verbreitete Praxis der Heranziehung der Personalakten durch eine fremde Behörde, bei der sich der Beurteilte beworben hat, nichts. Eine solche Heranziehung der Personalakten setzt in der Regel das Einverständnis des Betroffenen voraus. Dagegen steht eine dienstliche Beurteilung aus Anlaß der Bewerbung eines Betroffenen (sog. Anlaßbeurteilung oder Zweckbeurteilung) einem Zeugnis im Sinne des § 630 BGB näher. Ähnlich einem Zeugnis dient sie in erster Linie nicht der Information der eigenen Behörde, sondern der Information der Behörde oder Einrichtung, bei der sich der Betroffene auf eine Stelle beworben hat.

2. Anspruchsgrundlage für das Begehren des Klägers, der die beanstandeten Äußerungen aus der ihm erteilten dienstlichen Beurteilung allein deswegen entfernt haben möchte, weil darin auf seine ehrenamtliche Tätigkeit nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz hingewiesen wird, ist vielmehr § 1004 BGB in entsprechender Anwendung in Verbindung mit § 8 BPersVG. Nach § 8 BPersVG dürfen Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz wahrnehmen, darin nicht behindert oder wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. § 8 BPersVG ist ein Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB (vgl. zu der mit § 8 BPersVG insoweit gleichlautenden Bestimmung des § 107 Halbsatz 1 BPersVG: BAGE 39, 118 = AP Nr. 1 zu § 107 BPersVG) und damit auch Grundlage für einen entsprechenden Unterlassungsanspruch nach § 1004 BGB in entsprechender Anwendung, ohne daß es



insoweit auf ein Verschulden der Beklagten ankäme (vgl. Bassenge in Palandt, BGB, 51. Aufl., § 1004 Rz 2 und 10, m.w.N.).

3. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht die Aufnahme des Hinweises auf die ehrenamtliche Tätigkeit des Klägers nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz unter "II." der dienstlichen Regelbeurteilung als rechtswidrig angesehen. Die Ausführungen in der vorliegenden Beurteilung verstoßen objektiv gegen § 8 BPersVG. Es bedurfte keines derartigen Hinweises, um den Kläger im Rahmen einer dienstlichen Regelbeurteilung zutreffend beurteilen zu können.

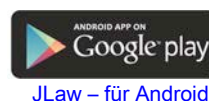
a) In der Literatur zu § 8 BPersVG wird die Ansicht vertreten, die Erwähnung der Ausübung eines personalvertretungsrechtlichen Ehrenamtes im Rahmen einer dienstlichen Beurteilung sei zwar un-
schädlich; sie solle jedoch unterbleiben, um den Eindruck zu vermeiden, die Tätigkeit sei irgendwie bewertet worden (Lorenzen/Haas/Schmitt, BPersVG, Stand Juli 1992, § 8 Rz 8 b). Keineswegs dürfe die Personalratstätigkeit als solche positiv oder negativ bewertet werden (Lorenzen/Haas/Schmitt, aaO; Grabendorff/Windscheid/Ilbertz/Widmaier, BPersVG, 7. Aufl., § 8 Rz 13 unter Hinweis auf OVG Koblenz, Urteil vom 28. Juni 1960 - ZBR 1961, 251).

b) Zu den von dienstlichen Regelbeurteilungen zu unterscheidenden Arbeitszeugnissen vertritt die Literatur zu der mit § 8 BPersVG vergleichbaren Bestimmung des § 78 Satz 2 BetrVG durchweg die Auffassung, in ein Arbeitszeugnis dürfe die Betriebsratstä-



tigkeit eines Arbeitnehmers grundsätzlich nicht aufgenommen werden. Die Tätigkeit eines Betriebsratsmitgliedes habe mit der von ihm geschuldeten Arbeitsleistung, die in einem qualifizierten Zeugnis nach § 630 BGB zu beurteilen sei, nichts zu tun bzw. sei nicht Inhalt der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung (vgl. statt vieler: Eisemann in RGRK-BGB, 12. Aufl., § 630 Rz 31, m.w.N. sowie Rz 41 unter "e) Betriebsratstätigkeit"; Brill, BB 1981, 616, 617; Schießmann, Das Arbeitszeugnis, 12. Aufl., S. 55), oder die Angabe der Betriebsratstätigkeit in einem Arbeitszeugnis verstoße gegen § 78 Satz 2 BetrVG (so Schießmann, BB 1988, 1320, 1322 rechte Spalte; Eisemann, aaO, Rz 31). Obwohl § 78 Satz 2 BetrVG nicht nur die Benachteiligung, sondern auch die Begünstigung von Betriebsratsmitgliedern verbietet, wollen es auch diese Autoren zulassen, daß auf Wunsch des betroffenen Betriebsratsmitgliedes dessen Betriebsratstätigkeit in einem (qualifizierten) Arbeitszeugnis erwähnt wird.

c) Die Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte hat sich mit der Erwähnung von Betriebsratstätigkeit in Arbeitszeugnissen ebenfalls befaßt. Das Landesarbeitsgericht Frankfurt am Main hat in seinem Urteil vom 18. Februar 1953 (- II LA 22/53 - DB S. 404) angenommen, die Betriebsratszugehörigkeit habe mit dem Dienstverhältnis als solchem nichts zu tun und gehöre daher nicht in ein Arbeitszeugnis. Wenn der Arbeitnehmer die Erwähnung im Zeugnis nicht wünsche und sie dennoch erfolge, hafte der Arbeitgeber auf Schadenersatz. In seinem Urteil vom 10. März 1977 hat das Landesarbeitsgericht Frankfurt am Main unter Hinweis auf die bereits angeführte Entscheidung desselben Gerichts vom Jahre 1953 nochmals deutlich gemacht, die Zugehörigkeit eines Arbeitnehmers zum



Betriebsrat sei in aller Regel nicht im Zeugnis zu erwähnen, jedenfalls dann nicht, wenn der Arbeitnehmer dies nicht wünsche (- 6 Sa 779/76 - DB 1978, 167 f.).

d) Das Bundesarbeitsgericht hat zur Frage der Aufnahme von Personalratstätigkeit bzw. von Betriebsratstätigkeit in dienstliche Beurteilungen bzw. Arbeitszeugnisse bisher nicht ausdrücklich Stellung genommen.

Es hat indessen mehrfach entschieden, daß dienstliche Regelbeurteilungen bzw. dienstliche Beurteilungen ein möglichst objektives und vollständiges Bild der Person, der Tätigkeit und der Leistung des Beurteilten gehen sollen und daß eine Regelbeurteilung sich nur auf die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Beurteilten beziehen und der Arbeitnehmer nicht nach Merkmalen beurteilt werden dürfe, die keinen Bezug zu der nach dem Arbeitsvertrag geschuldeten Leistung haben (BAGE 38, 141, 146, 147 = AP Nr. 1 zu § 13 BAT, unter II 3 und II 5 der Gründe; Urteil vom 28. März 1979 - 5 AZR 80/77 - AP Nr. 3 zu § 75 BPersVG, zu II und III 1 der Gründe).

e) Im Regelfall hat ein personalvertretungsrechtliches Ehrenamt keinen der dienstlichen Beurteilung unterliegenden Bezug zur vom Bediensteten bzw. Arbeitnehmer geschuldeten Dienst- oder Arbeitsleistung. Deshalb wie auch mit Rücksicht auf die Regelung in § 8 BPersVG muß in einer dienstlichen Regelbeurteilung die Ausübung einer Amtstätigkeit nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz grundsätzlich unerwähnt bleiben. Nach § 8 BPersVG dürfen Perso-



nen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, darin nicht behindert oder wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder bevorzugt werden. Die Einhaltung dieses Verbotes bedingt mit Rücksicht auf den Sinn und den Inhalt einer dienstlichen Regelbeurteilung, die Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz in einer solchen dienstlichen Beurteilung vollkommen unerwähnt zu lassen. Es ist nicht zu übersehen, daß ein Arbeitnehmer durch die Erwähnung seiner personalvertretungsrechtlichen Tätigkeit in einer solchen Regelbeurteilung durchaus Nachteile oder Vorteile erfahren kann. So kann ein neuer Dienstvorgesetzter, der eine Regelbeurteilung ohne weiteres einsehen darf, die ehrenamtliche Tätigkeit des Beurteilten als für dessen künftigen Einsatz hinderlich einschätzen, weil der Beurteilte für die Erledigung dienstlicher Aufgaben mit Rücksicht auf sein Ehrenamt nicht uneingeschränkt zur Verfügung steht, oder er kann auch - umgekehrt - den derart Beurteilten "wegloben" (vgl. BAGE 38, 141, 146 = AP Nr. 1 zu § 13 BAT, zu II 3 der Gründe) oder dessen Einsatz als "sozialfreundliches Verhalten" deuten und zugunsten oder zu Lasten des Betroffenen bewerten (vgl. MünchKomm-Schwerdtner, BGB, 2. Aufl., § 630 Rz 15).

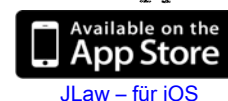
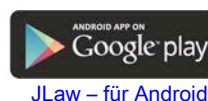
f) Ausnahmsweise kann im Interesse des Beurteilten die Erwähnung seiner personalvertretungsrechtlichen ehrenamtlichen Tätigkeit in einer dienstlichen Regelbeurteilung geboten sein. Ist wegen des Zeitaufwandes für die Ausübung des personalvertretungsrechtlichen Ehrenamtes eine zutreffende dienstliche Beurteilung nicht (mehr) möglich, so hätte dies zur Folge, daß eine dienstliche Regelbeurteilung überhaupt nicht mehr erstellt werden kann.



3

Zu denken ist dabei vor allem an die völlige Freistellung von Personalratsmitgliedern nach § 46 Abs. 4 BPersVG. Denkbar ist dies aber auch, wenn Personalratstätigkeit ohne Freistellung nach § 46 Abs. 4 BPersVG in so hohem Maße im Beurteilungszeitraum angefallen ist, daß die geschuldete Arbeit an nur ganz wenigen Tagen geleistet werden konnte und deshalb für eine zutreffende dienstliche Beurteilung keine hinreichende Beurteilungsgrundlage (mehr) besteht. Weil die dienstliche Beurteilung ein objektives und möglichst vollständiges Bild der Person, der nach dem Arbeitsvertrag oder Dienststellung geschuldeten Tätigkeit und der Leistung des Beurteilten geben soll, ist eine Beurteilung aufgrund von nicht mehr repräsentativen Teilleistungen ausgeschlossen. An die Stelle der derart geschuldeten Tätigkeit und der Leistung des zu Beurteilenden bei der Erledigung dieser Tätigkeit darf auch nicht seine personalvertretungsrechtliche Aufgabe und deren Erfüllung treten. Dementsprechend müßte jede dienstliche Regelbeurteilung entfallen. Ließe der Arbeitgeber oder Dienstherr in solchen Fällen die dienstliche Regelbeurteilung ausfallen, ohne den Grund hierfür zu erwähnen, so könnte sich dies erheblich zum Nachteil des Beurteilten auswirken. Denn ein unbefangener Dritter könnte dann auf den Gedanken verfallen, eine dienstliche Regelbeurteilung hätte so schlecht ausfallen müssen, daß hiervon - wiederum im Interesse des Betroffenen - Abstand genommen worden sei.

g) Ob außerhalb der Fallkonstellationen, die oben (unter f) dargestellt worden sind, mit Einverständnis oder auf Wunsch des zu Beurteilenden dessen ehrenamtliche Tätigkeit in eine dienstliche Regelbeurteilung aufgenommen werden darf oder ob dies gegen



das Begünstigungsverbot des § 8 BPersVG verstieße, kann hier dahingestellt bleiben, weil ein solcher Fall nicht vorliegt.

h) Aus dem grundsätzlichen Verbot, in einer dienstlichen Regelbeurteilung die personalvertretungsrechtliche ehrenamtliche Tätigkeit des Beurteilten zu erwähnen, folgt indessen nicht, daß eine solche Tätigkeit überhaupt nicht aktenkundig gemacht werden dürfe. Soweit und solange es aus personalvertretungsrechtlichen Gründen erforderlich ist, insbesondere in Wahlunterlagen oder aus Anlaß der Dienstbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgeltes oder in anderen Fällen des § 46 BPersVG, aber auch zur Sicherung des besonderen Kündigungsschutzes nach § 47 BPersVG und anderen berechtigten Anlässen, darf eine solche ehrenamtliche Tätigkeit bzw. Amtsinhaberschaft in den hierfür vorgesehenen Akten des Arbeitsgebers bzw. der Dienststelle festgehalten werden.

4. Gemessen an diesen Grundsätzen erweist sich der Antrag des Klägers als begründet. In der umstrittenen dienstlichen Regelbeurteilung durften die dort unter "II. Ergänzende Beurteilungsaussagen" enthaltenen Bemerkungen über die personalvertretungsrechtliche ehrenamtliche Tätigkeit des Klägers nicht gemacht werden. Ein Ausnahmefall, in dem es geboten sein könnte, hierauf hinzuweisen, liegt nicht vor. Die Beanspruchungen des Klägers durch seine Aufgaben im Rahmen des Bundespersonalvertretungsgesetzes während des Beurteilungszeitraumes haben es nicht unmöglich gemacht, dem Kläger eine zutreffende dienstliche Regelbeurteilung zu erteilen, selbst wenn man die von der Beklagten angegebenen Zeiträume der Freistellungen des Klägers zur Ausübung seines per-



sonalvertretungsrechtlichen Ehrenamtes zugrunde legt. Die Beklagte selbst hat sich in der Lage gesehen, dem Kläger entsprechend dem verwendeten Formular eine detaillierte dienstliche Regelbeurteilung zu erteilen, wie sich aus dem von ihr ausgefüllten Abschnitt "I. Einzelbeurteilungen" des verwendeten Vordruckes ergibt.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Steckhan

Kremhelmer

Schliemann

Lappe

Dr. Gerschermann





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)