

## Leistungsbewertungen - Wie lässt sich die Leistung freigestellter Beamter beurteilen?

Wie lassen sich die Leistungen freigestellter Personalratsmitglieder mit denen »Normaldienst« leistender Beamten vergleichen – etwa für die Vergabe eines höher bewerteten Dienstpostens oder einer Beförderung? Dr. Maximilian Baßlsperger erläutert einen neuen Weg aus der Rechtsprechung in **Ausgabe 2/2023 von »Der Personalrat«**.

Freigestellte Beamte – und damit auch freigestellte Personalratsmitglieder – können mangels einer Dienstleistung einerseits nicht beurteilt werden. Sie dürfen andererseits in ihrem beruflichen Fortkommen nicht bevorzugt, aber auch nicht benachteiligt werden (§ 10 und § 52 Abs. 1 Satz 2 BPersVG). Diese Bestimmungen werden durch das Leistungsprinzip des Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG) eingeschränkt.

### *Nachzeichnung durch Referenzgruppen*

Bei freigestellten Beamten ist die letzte vorhandene periodische Beurteilung nach § 33 Abs. 3 Bundeslaufbahnverordnung (BLV) und dem entsprechenden Landesrecht fiktiv fortzuschreiben (fiktive Laufbahnnachzeichnung). Dabei wird eine fachliche Leistung fingiert und im Vergleich mit einer Referenzgruppe prognostisch ermittelt, wie eine spätere Regelbeurteilung – vermutlich – ausgefallen wäre. Die dienstlichen Beurteilungen freigestellter Personalratsmitglieder mit »normalen« Beamten müssen wegen des Leistungsprinzips bei einem Qualifikationsvergleich eine gegenseitige Aussagekraft besitzen. Dies erscheint zumindest dann zweifelhaft, wenn ein verbeamtetes Personalratsmitglied bereits für mehrere Jahre vom Dienst freigestellt war. Es stellt sich hier die Frage, ob langjährig freigestellte Beamte durch eine fiktive Laufbahnnachzeichnung nicht deswegen einen Wettbewerbsvorteil gegenüber den Mitbewerbern um eine Beförderung oder einen Beförderungsdienstposten erlangen, weil deren Beurteilung nicht fiktiv, sondern aufgrund nachweisbarer fachlicher Leistungen erstellt wurde.

### *Vergleichbarkeit und Zeitfaktor*

Fraglich ist zunächst, ab welchem Zeitraum nicht mehr von einer Vergleichbarkeit von Regelbeurteilung und fiktiver Beurteilung ausgegangen werden kann. Nach dem Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) fehlt eine entsprechende Vergleichbarkeit spätestens nach einem Zeitraum von 16 Jahren (BVerwG 16. 12. 2010 – 2 C 11/09), nach dem Bayerischen Verwaltungsgerichtshof (BayVG 18. 11. 2015 – 6 CE 15.2260) ist ein Zeitraum von acht Jahren für die Aussagekraft einer fiktiven Beurteilung durchaus noch ausreichend. Der VGH Hessen geht in seiner aktuellen Entscheidung (30. 3. 2022 – 1 B

Quelle: [www.bund-verlag.de](http://www.bund-verlag.de)

308/21) jetzt davon aus, dass eine Vergleichbarkeit grundsätzlich nach zehn Jahren nicht mehr möglich ist.

Den kompletten Beitrag von Dr. Maximilian Baßsperger finden Sie in »Der Personalrat« Ausgabe 2/2023.

Sie haben noch kein Abo? Dann jetzt 2 Ausgaben »Der Personalrat« gratis testen und sofort online auf alle Inhalte zugreifen!

© [bund-verlag.de](http://bund-verlag.de) (fk)