

Hinweise zur Regelbeurteilung von Beschäftigten mit langen Fehlzeiten

Die Rechtsprechung betont hier die Besonderheit des Einzelfalls:

- So z.B. eine Entscheidung des Oberwaltungsgerichts NRW vom 28.06.2018, das keine abschließende Klärung der Frage sein will, ob eine dienstliche Beurteilung überhaupt erstellt werden kann, wenn im Beurteilungszeitraum längere Krankheitszeiten liegen. Man müsse in Fällen dieser Art zunächst die geltenden Beurteilungsrichtlinien sorgfältig prüfen und dann die gesamten Umstände noch einmal bewerten. Im entschiedenen Fall hätte der Beamte einen Antrag stellen können, die Beurteilung zurückzustellen. Das hat er nicht getan. Das Gericht begründet seine Auffassung, dass eine Beurteilung bei dieser Lage jedenfalls zulässig war. (vgl. Oberverwaltungsgericht NRW Beschluss vom 28.06.18 - 6 B 1180/17 – https://www.michaelbertling.de/beamtenrecht/beurteilung/dienstliche_beurteilung_trotz_erkrankung.htm)
- Ein anderes Urteil (aus dem Bereich der Polizei NRW) geht in dieselbe Richtung: Die Zurückstellung einer Regelbeurteilung ist nicht deshalb geboten, weil der zu Beurteilende unmittelbar vor dem Beurteilungsstichtag acht Monate durchgehend wegen Krankheit oder Urlaubs nicht im Dienst war. Der Erstbeurteiler kann demnach den Beamten aus eigener Anschauung beurteilen, auch wenn nicht über die gesamte Dienstzeit hindurch Arbeitskontakte bestanden. Ausreichend sind regelmäßige Kontakte in einem Maße, das eine sachgerechte Beurteilung ermöglicht.
- Interessant ist in diesem Zusammenhang vielleicht auch ein Urteil aus Baden Württemberg, wonach sich krankheitsbedingte Fehlzeiten eines Beamten im Rahmen einer dienstlichen Beurteilung nicht ohne weiteres in den Leistungsmerkmalen niederschlagen dürfen – etwa der Arbeitsmenge und Arbeitsgüte - es sei denn, durch die Krankheit wird die Leistungsfähigkeit und damit die Einsetzbarkeit beeinträchtigt. Im Falle der Klägerin des 2009 vom Verwaltungsgericht Stuttgart entschiedenen Rechtsstreits wurden zu Unrecht die „wegen der erheblichen krankheitsbedingten Fehltage nicht erbrachten Leistungen“ beim Leistungsmerkmal Arbeitsmenge zu ihrem Nachteil gewertet, indem die von ihr tatsächlich erbrachte Arbeitsmenge mit derjenigen eines regelmäßig anwesenden Mitarbeiters bzw. der durchschnittlich von den Mitarbeitern zu erbringenden Arbeitsmenge verglichen wurde. Denn damit wurde faktisch die krankheitsbedingte Fehlzeit als solche bzw. die damit zwingend einhergehende Folge, dass die Klägerin in diesem Zeitraum nicht gearbeitet hat, in die Beurteilung einbezogen. Gegenstand der Beurteilung sind nach deren Sinn und Zweck, nämlich zur Verwirklichung des Leistungsgrundsatzes beizutragen, aber ausschließlich die tatsächlich erbrachten Leistungen des Beamten während des Beurteilungszeitraums. Auch die Häufigkeit von Erkrankungen während des Beurteilungszeitraums darf nur dann Eingang in die Beurteilung finden, wenn ein kausaler Zusammenhang zum Leistungsgrundsatz hergestellt werden kann. Insoweit enthält die Beurteilung aber keinerlei Feststellungen. (<https://www.rechtslupe.de/verwaltungsrecht/beamtenrecht/dienstliche-beurteilung-eines-kranken-beamten-318911#:~:text=Krankheitsbedingte%20Fehlzeiten%20eines%20Beamten%20dürfen,und%20damit%20die%20Einsetzbarkeit%20beeinträchtigt.>)