2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung

[1]Dienstliche Beurteilungen sind die Einschätzung während der Probezeit, die Probezeitbeurteilung, die periodische Beurteilung, die Zwischenbeurteilung und die Anlassbeurteilung (Art. 54 Abs. 1 LlbG). [2]Im Einzelnen wird hierzu Folgendes bestimmt:

2.1 Aufgabenbeschreibung

[1]Der dienstlichen Beurteilung ist eine Beschreibung der dienstlichen Aufgaben, die die Lehrkraft im Beurteilungszeitraum wahrgenommen hat, voranzustellen (Art. 58 Abs. 1 LlbG). [2]Sie soll erkennen lassen, in welchen Jahrgangsstufen die Lehrkraft überwiegend eingesetzt war und welche Funktionen und besonderen dienstlichen Aufgaben ihr gegebenenfalls übertragen waren. [3]Bei Teilzeitbeschäftigung sind deren zeitlicher Umfang und deren Dauer anzugeben. [4]Die Beschreibung ist auf das Wesentliche zu beschränken.

2.2 Beurteilungsmerkmale

[1]Die dienstliche Beurteilung hat sich gemäß Art. 58 Abs. 2 LlbG auf die Beurteilungsmerkmale der fachlichen Leistung sowie der Eignung und Befähigung der Lehrkraft zu erstrecken. [2]Die Einzelmerkmale, die der Erfassung von Leistung, Eignung und Befähigung dienen und auf die jeweils einzugehen ist, werden im Folgenden aufgeführt (vgl. dazu den Vordruck der Anlage C). [3]Die Erläuterungen der einzelnen Merkmale sind nicht abschließend; die Beurteilenden können gegebenenfalls auf weitere Gesichtspunkte eingehen. [4]Zu bedenken ist, dass die der Erfassung der Beurteilungsmerkmale dienenden Gesichtspunkte nicht streng voneinander getrennt, sondern eng miteinander verknüpft sind und sich teilweise überschneiden.

2.2.1 Beurteilung der fachlichen Leistung

2.2.1.1 Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung

[1]Bei der Beurteilung der Unterrichtsqualität sind folgende Kriterien entscheidend:

- die Planung des Schuljahres durch eine sinnvolle Verteilung der Lehrplaninhalte,
- die Vorbereitung des Unterrichts,
- die Erschließung der Lerninhalte und das Erreichen der Lernziele,
- Entwicklung von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen,
- Beachtung der fachspezifischen Sicherheitsbestimmungen.

<u>Didaktik:</u>

[2]Altersgemäße didaktische Reduktion der Inhalte, individuelle Lernplanung orientiert an den Ausgangslagen der unterschiedlichen Lern- und Entwicklungsbedürfnisse auch im Sinne eines lernzieldifferenten Unterrichts, Einbettung der Unterrichtsstunde in eine Unterrichtssequenz, Berücksichtigung von Lebens- und Anwendungsbezug, Betonung des aufbauenden und nachhaltigen Lernens, handlungsorientierter und fächerübergreifender Unterricht, Aufgabenstellungen, mit denen die Entwicklung von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen gefördert werden.

<u>Methodik:</u>

[3]Methodenvielfalt, angemessener Einsatz situations- und adressatenbezogener unterrichtlicher und erzieherischer Maßnahmen, Einsatz von Unterrichtsmethoden, die Schülerinnen und Schüler aktivieren und selbstgesteuertes Lernen unterstützen, effizienter und kompetenter Einsatz von Medien.

<u>Sicherung des Unterrichtsziels:</u>

[4]Aufgaben, die jahrgangsstufengerecht über reine Reproduktion hinausgehen und Transferleistungen erfordern; Überprüfung der Schülerleistung mit gezielter Hilfestellung, auch bei der Korrektur der Hausaufgaben; eindeutige Angaben bei den Hausaufgaben und deren Überwachung.

Leistungsnachweise:

[5]Beachtung von Lehrplan- und Unterrichtsbezug, Grundwissen und Grundfertigkeiten bei der Aufgabenstellung; Vielfalt der Aufgabenstellung mit unterschiedlichen Anforderungsstufen; sorgfältige und transparente Korrektur, Besprechung mit gezielter Hilfestellung für die Schülerinnen und Schüler, sinnvolle Verteilung über das Schuljahr.

2.2.1.2 Unterrichtserfolg

Beim Unterrichtserfolg sind vor allem folgende Gesichtspunkte zu beurteilen:

– das Erreichen vorgegebener Lern- und Bildungsziele,

– die gezielte Hilfestellung beim Erwerb von Wissen und fachlichen Kompetenzen,

– das Erkennen des individuellen Förderbedarfs der Schülerinnen und Schüler und Ergreifen geeigneter Maßnahmen,

– das Erkennen und Fördern besonderer Begabungen,

– die Transparenz der Leistungsmessung.

2.2.1.3 Erzieherisches Wirken

Bei der Beurteilung des erzieherischen Wirkens geht es um folgende Bereiche:

– die altersangemessene fachliche und persönliche Unterstützung der Schülerinnen oder der Schüler bei der Entwicklung von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen sowie bei deren Persönlichkeitsentwicklung,

– die Führung und Betreuung von Klassen und Unterrichtsgruppen,

– die Förderung eigenverantwortlichen Engagements von Schülerinnen und Schülern in der Schulgemeinschaft (z. B. Tutoren, Streitschlichter),

– Lösen/Bewältigen von schwierigen Situationen und Konflikten,

– ggf. gemeinsamer Unterricht von Schülerinnen und Schülern mit und ohne sonderpädagogischem Förderbedarf.

2.2.1.4 Zusammenarbeit

Zu beurteilen sind:

– die Fähigkeit und Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit der Schulleitung, dem Kollegium und den Erziehungsberechtigten,

– ggf. die Zusammenarbeit mit anderen schulischen und außerschulischen Stellen (z. B. Kindertagesstätten, anderen Schularten, Schulberatung, Jugendämtern, Ausbildungsbetrieben, Unternehmen, Hochschulen, anderweitigen Institutionen, die die schulische und unterrichtliche Arbeit bereichern können).

2.2.1.5 Sonstige dienstliche Tätigkeiten

Zu beurteilen sind Arbeitserfolg und Arbeitsweise der Lehrkraft bei sonstigen außerunterrichtlichen Tätigkeiten, wie z. B.

– Initiativen und Beiträge zur inneren Schulentwicklung über den Unterricht hinaus,

– Aktivitäten in der Lehrerfortbildung,

– Organisation und Durchführung schulischer Veranstaltungen,

– Tätigkeit als Verbindungslehrkraft oder Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für die Schülerinnen und Schüler,

– Mitarbeit im Schulforum und in sonstigen schulischen Gremien, wie zum Beispiel dem Disziplinarausschuss,

– Erarbeitung des Stundenplans,

– Mitwirkung bei der offenen und gebundenen Ganztagsschule,

– Mitarbeit bei der Organisation des Unterrichtsbetriebs (z. B. Schülerbücherei, EDV-Räume),

– sonstigen übertragenen Aufgaben.

2.2.1.6 **Wahrnehmung von übertragenen schulischen Funktionen (nur bei endgültiger oder kommissarischer Übertragung von beförderungswirksamen Funktionen im Sinne des schulartspezifischen Funktionenkatalogs)**

[1]Die Wahrnehmung von Funktionen ist unter folgenden Gesichtspunkten zu bewerten:

– Sachkompetenz bezüglich der jeweils wahrgenommenen Funktion,

– Sozialkompetenz (Beratung der anvertrauten Personen und der Vorgesetzten, Zusammenarbeit und Teamverhalten),

– Handlungskompetenz (Organisationsvermögen, Effizienz, Innovationsvermögen, Kreativität, Impulse zur Profilbildung der Dienststelle),

– Einsatzbereitschaft und Engagement.

[2]Bei Lehrkräften, die auch als Schulpsychologinnen bzw. Schulpsychologen oder Beratungslehrkräfte tätig sind, werden die damit in Zusammenhang stehenden Leistungen, z. B. Planung und Gestaltung der Beratungstätigkeit, Erfolg der Beratungstätigkeit, Zusammenarbeit, beurteilt.

2.2.1.7 **Führungsverhalten (nur bei Lehrkräften, die bereits Vorgesetzte sind)**

Bei der Bewertung der Qualität des Führungsverhaltens sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

– Vorbildwirkung durch persönliche, soziale, fachliche und methodische Kompetenz,

– Setzen innovativer Impulse,

– Festlegung von Zielen und Prioritäten, die nicht nur auf messbare Arbeitsergebnisse abstellen, sondern auch Arbeitsumfeld und Zusammenarbeit einbeziehen,

– sinnvolle und zweckmäßige Gestaltung der Arbeits- und Kommunikationsabläufe,

– sachgerechte Delegation von Aufgaben und Verantwortung,

– Bereitstellung von Orientierungshilfen,

– Förderung der Motivation und Einsatzbereitschaft der Lehrkräfte,

– Förderung der einzelnen Lehrkraft durch Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen.

2.2.2 **Beurteilung der Eignung und Befähigung**

2.2.2.1 **Entscheidungsvermögen**

– Urteilsvermögen,

– Entschlusskraft, Entscheidungsfreude, Eigeninitiative, Verantwortungsbereitschaft,

– Kreativität, Aufgeschlossenheit für neue Aufgaben.

2.2.2.2 **Einsatzbereitschaft**

Engagement bei der Übernahme und Erledigung dienstlicher sowie auch zusätzlicher Aufgaben.

2.2.2.3 **Berufskenntnisse und ihre Erweiterung**

– in den Fächern der Lehramtsbefähigung,

– sonstiges für die Berufstätigkeit förderliches Können und Wissen,

– Kenntnisse des Schul- und Dienstrechts,

– Bereitschaft zur Fortbildung und zur Weitergabe der gewonnenen Erkenntnisse in Schule und Unterricht.

2.2.3 **Ergänzende Bemerkungen**

2.2.3.1

[1]Hier kann das durch die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale von der Lehrkraft gezeichnete Bild durch ergänzende Bemerkungen, insbesondere zur Einschätzung ihrer Persönlichkeit, die in den beiden Blöcken „fachliche Leistung“ und „Eignung/Befähigung“ noch nicht ausreichenden Niederschlag gefunden haben, aber in die Gesamturteilsbildung einbezogen werden sollen, abgerundet werden. [2]Hierzu zählt auch der Fall, dass eine Schwerbehinderte bzw. ein Schwerbehinderter trotz der mit der Behinderung verbundenen Erschwernis gute oder gar herausragende Leistungen erbringt (vgl. Nr. 9.1 Satz 2 der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat über die Richtlinien über die Inklusion behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern (Bayerische Inklusionsrichtlinien) vom 29. April 2019 (BayMBl. Nr. 165)). [3]Hat die Behinderung eine Minderung der Arbeits- bzw. der Verwendungsfähigkeit zur Folge, ist in den ergänzenden Bemerkungen ein Hinweis aufzunehmen, dass die Minderung der Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt wurde (vgl. Nr. 9.3.2 Satz 1 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien).

2.2.3.2

Soweit die oder der zu Beurteilende nicht widerspricht, ist auch die Tätigkeit als Mitglied eines Personalrats, einer Schwerbehindertenvertretung oder als Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner (Art. 15 Abs. 2 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes – BayGlG) anzugeben.

2.2.3.3

[1]Desgleichen sollen besondere Leistungen der Lehrkraft im Beurteilungszeitraum vermerkt werden. [2]Dabei kann auch auf wissenschaftliche, schriftstellerische oder künstlerische Leistungen eingegangen werden. [3]Ebenso können Tätigkeiten im öffentlichen Leben – vor allem auch ehrenamtliche Tätigkeiten –, wie z. B. die Mitarbeit in Jugendpflege, Erwachsenenbildung, Berufsbildungsausschüssen, im Büchereiwesen sowie im sportlichen, politischen und kulturellen Bereich erwähnt werden. [4]Wenn und soweit sich beurteilungsrelevante Einzelmerkmale wie Teamverhalten, Führungsverhalten, Organisationsfähigkeit, Eigeninitiative und Verantwortungsbereitschaft, die beispielsweise bei der Betreuung und Pflege von Kindern, Kranken oder alten Menschen sowie bei der Ausübung eines Ehrenamtes erworben bzw. vertieft werden können, erkennbar im dienstlichen Verhalten äußern, finden sie ihren Niederschlag in einer entsprechenden Bewertung der einzelnen Beurteilungskriterien.

2.2.3.4

[1]Disziplinarmaßnahmen oder missbilligende Äußerungen einer oder eines Dienstvorgesetzten (Art. 7 Abs. 1 Satz 2 des Bayerischen Disziplinargesetzes – BayDG) sowie Hinweise auf Strafen oder Geldbußen, die im Strafverfahren oder Bußgeldverfahren verhängt wurden, sind nicht in der Beurteilung zu vermerken. [2]Die Nichtaufnahme bedeutet nicht, dass ein Verhalten, das zur Verhängung einer Disziplinarmaßnahme oder einer dienstaufsichtlichen Maßnahme oder Ähnlichem geführt hat, bei der Würdigung des Gesamtbildes in der Beurteilung unbeachtet bleibt.

2.2.3.5

[1]Soweit Veranlassung besteht, sollte hier auch angegeben werden, ob Umstände vorliegen, welche die Beurteilung erschwert haben und den Wert der Beurteilung einschränken können (z. B. längere Krankheiten, schlechter Gesundheitszustand der bzw. des zu Beurteilenden, häufige Versetzung oder häufiger Wechsel des Arbeitsplatzes im Berichtszeitraum). [2]Auf einen Abfall oder eine Steigerung der Leistungen in der Berichtszeit und gegebenenfalls – soweit bekannt – deren Ursachen ist einzugehen. [3]Haben sich die Leistungen einer oder eines Schwerbehinderten in einem Beurteilungszeitraum gegenüber einer früheren Beurteilung wesentlich verschlechtert, so ist zu vermerken, ob und inwieweit die nachlassende Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit ggf. auf die Behinderung zurückzuführen ist.

2.3 **Beurteilungsmaßstab und Bewertung**

2.3.1

[1]Die dienstliche Beurteilung soll die Leistung der Lehrkraft in Bezug auf ihre Funktion und im Vergleich zu anderen Lehrkräften derselben Besoldungsgruppe objektiv darstellen (Art. 58 Abs. 2 Satz 1 LlbG). [2]Nach einer Beförderung ist daher Vergleichsmaßstab für die Beurteilung das von einer Lehrkraft der neuen Besoldungsgruppe zu fordernde Leistungsniveau.

2.3.2 **Bewertung**

2.3.2.1

[1]Die Bewertung erfolgt nach einem System mit sieben Bewertungsstufen. [2]Bei den Einzelmerkmalen sind die Abkürzungen für die jeweilige Bewertungsstufe, wie sie für das Gesamtergebnis vorgesehen sind, anzugeben (vgl. Nr. 2.3.2.2). [3]Die bei dem jeweiligen Einzelmerkmal zugrunde zu legenden Kriterien sind beispielhaft im Formblatt angegeben. [4]Eine verbale Beschreibung der Leistungs- und Persönlichkeitsmerkmale ist nicht vorzunehmen. [5]Je differenzierter das Leistungsgefüge des zu beurteilenden Personenkreises in der dienstlichen Beurteilung zum Ausdruck kommt, umso größere Bedeutung kann der Beurteilung im Rahmen von Beförderungen und anderen Personalentscheidungen zukommen. [6]Dies ist nur möglich, wenn der Bewertungsrahmen ausgeschöpft wird.

2.3.2.2

[1]Das Gesamtergebnis der periodischen Beurteilung ist in einer der folgenden Bewertungsstufen auszudrücken:

– Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist (HQ).

– Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt (BG).

– Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB).

– Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE).

– Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird (HM).

– Leistung, die Mängel aufweist (MA).

– Leistung, die insgesamt unzureichend ist (IU).

[2]Zwischenstufen und Zusätze sind nicht zulässig.

2.3.2.3 **Erläuterung der Bewertungsstufen:**

[1]Die Umschreibungen schöpfen die Bewertungsstufen naturgemäß nicht in jeder Hinsicht aus; sie sind vielmehr als Hilfen für die Beurteilenden aufzufassen. [2]Positive Eigenschaften, die in der Umschreibung einer Bewertungsstufe genannt sind, werden in den Umschreibungen der besseren Bewertungsstufen vorausgesetzt.

2.3.2.4 **Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist (HQ):**

[1]Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen in außergewöhnlicher Weise übertrifft, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. [2]Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die aufgrund eines herausragenden Fachwissens und außerordentlicher pädagogischer Fähigkeiten stets Spitzenleistungen erbringt, prägenden Einfluss auf das Schulleben hat und die durch ihr Engagement, ihre personale Kompetenz und ihr organisatorisches Geschick die Eignung zeigt, im Schul- und Bildungswesen an leitender Stelle tätig zu sein.

2.3.2.5 **Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt (BG):**

[1]Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen ganz besonders gut erfüllt, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. [2]Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die Engagement und Einsatzbereitschaft zeigt und die sich durch vorzügliche pädagogische und organisatorische, praktische, wissenschaftliche bzw. künstlerische Fähigkeiten auszeichnet und, auch über den Bereich der einzelnen Schule hinaus, verwendbar ist.

2.3.2.6 **Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB):**

[1]Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen übertrifft, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. [2]Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die über ein umfassendes Fachwissen verfügt, sich in jeder Hinsicht bewährt und kontaktfreudig, selbstkritisch und urteilssicher, einwandfreie Leistungen erbringt, die auch besonders schwierige schulische Situationen meistert und das Schulleben verantwortungsbewusst mitgestaltet.

2.3.2.7 **Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE):**

[1]Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung den Anforderungen voll gerecht wird, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. [2]Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die über ein reiches Fachwissen verfügt, sicheres pädagogisches Einfühlungsvermögen besitzt und schwierige Aufgaben verlässlich und zielstrebig erfüllt. [3]Unerlässlich ist es, dass die Lehrkraft bei den Gesichtspunkten der Unterrichtsgestaltung, des erzieherischen Wirkens und des Unterrichtserfolgs die Anforderungen zuverlässig erfüllt.

2.3.2.8 **Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird (HM):**

[1]Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen erfüllt, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. [2]Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die bei angemessenem Einsatz ihrer Kräfte ihre Aufgaben in der Regel ordnungsgemäß erledigt und die ihr in der Schule üblicherweise begegnenden Probleme aufgrund solider Berufskenntnisse im Wesentlichen löst. [3]Unerlässlich ist es, dass die Lehrkraft den Unterricht fachgerecht gestaltet, die Schülerinnen und Schüler zu führen versteht und sichtbare Unterrichtserfolge erzielt.

2.3.2.9 **Leistung, die Mängel aufweist (MA):**

[1]Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen nicht voll erfüllt, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. [2]Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die sich bemüht, den ihr gestellten fachlichen und pädagogischen Aufgaben gerecht zu werden, deren Leistungen und Kenntnisse aber Mängel aufweisen, die durch Vorzüge auf anderen Gebieten nicht mehr ausgeglichen werden können, und deren Einsatzmöglichkeiten deshalb Beschränkungen unterworfen sind.

2.3.2.10 **Leistung, die insgesamt unzureichend ist (IU):**

[1]Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, deren Leistungen den unerlässlichen Anforderungen nicht mehr genügen, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. [2]Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die den ihr gestellten fachlichen und pädagogischen Aufgaben nicht gerecht wird.

2.3.3 **Gesamturteil**

2.3.3.1

[1]Die bei den einzelnen Beurteilungsmerkmalen vergebenen Bewertungsstufen müssen das Gesamtergebnis tragen. [2]Die für die Bildung des Gesamturteils wesentlichen Gründe sind darzulegen. [3]Macht erst die Gewichtung bestimmter Einzelmerkmale die Vergabe einer bestimmten Bewertungsstufe plausibel und ist diese nicht schon in anderer Weise transparent gemacht, so ist diese Gewichtung darzustellen und zu begründen.

2.3.3.2

[1]Unterricht und Erziehung sind die Hauptaufgaben einer Lehrkraft und haben deshalb bei der Bildung des Gesamturteils zentrale Bedeutung. [2]Ausgangspunkt der Bildung des Gesamturteils sollen daher hauptsächlich die Einzelwertungen der Merkmale „Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung“, „Unterrichtserfolg“ und „Erzieherisches Wirken“ sein; hiervon kann insbesondere abgewichen werden, wenn ein wesentlicher Teil der dienstlichen Aufgaben nicht unterrichtlicher Art ist.

2.3.4

[1]Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken (Art. 14 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 BayGlG). [2]Dies gilt auch für die Tätigkeit als Mitglied des Personalrats oder der Schwerbehindertenvertretung sowie als Gleichstellungsbeauftragte bzw. Gleichstellungsbeauftragter oder als Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner im Sinn des Art. 15 Abs. 1 und Abs. 2 BayGlG. [3]Die aus wichtigem Grund (z. B. Kinderbetreuung) vorübergehend eingeschränkte Bereitschaft zur Übernahme eines Funktionsamts darf nicht nachteilig gewertet werden.

2.3.5

[1]Im Beurteilungsbogen ist auch eine Aussage zur Schwerbehinderung (unter Angabe des Grades der Behinderung) zu treffen. [2]Zu den schwerbehinderten Menschen gehört insoweit der Personenkreis nach § 2 Abs. 2 des Sozialgesetzbuchs Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) (schwerbehinderte Menschen) und nach § 2 Abs. 3 SGB IX (gleichgestellte behinderte Menschen). [3]Bei der Beurteilung der Leistung Schwerbehinderter ist eine eventuelle Minderung

der Arbeits- und/oder der Verwendungsfähigkeit durch ihre Behinderung zu berücksichtigen (Art. 21 Abs. 2 LlbG in Verbindung mit Nr. 9.2.1 Satz 3 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien).