

9. Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter

9.1 Allgemeines

¹Auf die bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen allgemein zu beachtenden Besonderheiten (Nr. 6.1) wird hingewiesen. ²Erbringen schwerbehinderte Beschäftigte trotz ihrer Behinderung beispielsweise in quantitativer Hinsicht gleiche Leistungen, kann in ergänzenden Bemerkungen darauf verwiesen werden, dass schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Beamtinnen und Beamte trotz der mit der Behinderung verbundenen Erschwernis gute oder herausragende Leistungen erbringen. ³Dies gilt in besonderem Maße für schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 155 SGB IX.

9.2 Benachteiligungsverbot

9.2.1

¹Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte dürfen bei der Beurteilung nicht benachteiligt werden. ²Dies gilt für dienstliche Beurteilungen im Sinne des Art. 54 Abs. 1 wie auch für die Leistungsfeststellungen nach Art. 62 LlbG. ³Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter ist eine eventuelle Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch ihre Behinderung zu berücksichtigen (Art. 21 Abs. 2 LlbG). ⁴Hat die Behinderung Auswirkungen auf die Arbeits- und Verwendungsfähigkeit ist ihnen bei den betroffenen Kriterien der fachlichen Leistung sowie beim Gesamturteil die Bewertung zuzuerkennen, die sie erhalten würden, wenn ihre Arbeits- und Verwendungsfähigkeit nicht durch die Behinderung gemindert wäre.

9.2.2

Auch bei der Vergabe von Leistungsprämien für Beamtinnen und Beamte nach Art. 67 BayBesG und im Arbeitnehmerbereich als außertarifliche Maßnahme ist das Vorliegen einer Schwerbehinderung angemessen zu berücksichtigen.

9.3 Besondere Angaben im Beurteilungsvordruck oder eines Vordrucks der gesonderten Leistungsfeststellung

9.3.1

Im Kopf des Beurteilungsvordrucks oder eines Vordrucks der gesonderten Leistungsfeststellung ist neben Namen, Amtsbezeichnung etc. auch eine Aussage zum Vorliegen einer Behinderung (unter Angabe des Grades der Behinderung) zu treffen, soweit diese durch Angabe der Beschäftigten oder des Beschäftigten bekannt ist.

9.3.2

¹Hat die Behinderung eine Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit zur Folge, ist in der Beurteilung in den ergänzenden Bemerkungen (Art. 59 Abs. 1 Satz 6, Abs. 2 Satz 2 LlbG) ein Hinweis aufzunehmen, dass die Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt wurde. ²Haben sich die Leistungen in einem Beurteilungszeitraum gegenüber einer früheren Beurteilung wesentlich verschlechtert, so ist in der Beurteilung zu vermerken, ob und inwieweit die nachlassende Arbeits- und Verwendungsfähigkeit gegebenenfalls auf die Behinderung zurückzuführen ist.

9.3.3

¹Im Falle einer Leistungsfeststellung als Voraussetzung für den regelmäßigen Stufenaufstieg (Art. 30 Abs. 3 Satz 1 BayBesG) ist zu prüfen, inwieweit festgestellte Leistungsmängel zurechenbar sind (Art. 62 Abs. 4 Satz 1 LlbG). ²Dies ist dann nicht der Fall, wenn diese behinderungsbedingt sind. ³Wenn und soweit dies der Fall ist, kann darauf ein Stufenstopp nicht gestützt werden. ⁴In Falle eines verfügt Stufenstopps ist in der gesonderten Mitteilung (vergleiche Abschnitt 5 Nr. 6.2.3 der VV-Beamtr, Nr. 30.3 der BayVwVBes) konkret darzulegen, warum die Mindestanforderungen unter Ausblendung der behinderungsbedingten Leistungsmängel gleichwohl nicht erfüllt sind.

9.4 Verwendungseignungen nach Art. 58 Abs. 4 LlbG

¹Schwerbehinderte Beschäftigte sind für die Verwendung in Führungspositionen oder auf sonstigen höherwertigen Dienstposten und Funktionen, für die sie die Voraussetzungen grundsätzlich erfüllen, nur dann nicht geeignet, wenn auch bei wohlwollender Prüfung unüberwindbare behinderungsbedingte Einschränkungen bestehen. ²In jedem Fall soll dargelegt werden, inwieweit trotz der festgestellten behinderungsbedingten Einschränkungen alternative Möglichkeiten für die Übertragung der genannten Funktionen bestehen. ³Bei der Entscheidung ist zu berücksichtigen, dass es weder im wohlverstandenen Interesse schwerbehinderter Beschäftigter noch des Dienstherrn liegt, schwerbehinderten Menschen Aufgaben zu übertragen, die sie nicht erfüllen können. ⁴Sofern derartige Einschränkungen bestehen, sind sie – gegebenenfalls nach Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung – in deren Beisein den schwerbehinderten Beschäftigten rücksichtsvoll und offen darzulegen.

9.5 Eignung für eine modulare Qualifizierung oder Ausbildungsqualifizierung (Art. 58 Abs. 5 LlbG)

¹Nach Nr. 8.2.2 des Abschnitts 3 der VV-Beamtr sind nur besonders befähigte Beamte und Beamtinnen geeignet. ²Sie müssen sich durch weit überdurchschnittliche Leistungen ausgezeichnet haben. ³Die Auswahl erfolgt nach Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung. ⁴Bei der Entscheidung über die Feststellung der Eignung bei behinderten Beschäftigten gilt ebenfalls das Benachteiligungsverbot des Art. 21 Abs. 2 LlbG (vergleiche Nr. 9.2). ⁵An die Feststellung der Eignung sind vor dem Hintergrund des den behinderten Beschäftigten gegenüber in besonderem Maße geltenden Fürsorgeprinzips keine übertriebenen Anforderungen zu stellen. ⁶Jedoch kann eine Eignungsfeststellung nicht erfolgen, wenn auch bei wohlwollender Prüfung die an das nach Abschluss der jeweiligen Qualifizierung angestrebte Beförderungsniveau gestellten Mindestanforderungen nicht erfüllt werden können.

9.6 Besonderheiten im Beurteilungsverfahren

9.6.1

¹Vor Erstellen einer Beurteilung ist die schwerbehinderte Beschäftigte oder der schwerbehinderte Beschäftigte schriftlich darauf hinzuweisen, dass die Schwerbehindertenvertretung grundsätzlich über das Anstehen der Beurteilung und das Ausmaß der Behinderung informiert wird, damit sie die Möglichkeit hat, an dem Beurteilungsverfahren mitzuwirken. ²Die schwerbehinderte Beschäftigte oder der schwerbehinderte Beschäftigte kann diese Mitwirkung innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach dem schriftlichen Hinweis ablehnen.

9.6.2

¹Sofern die Beschäftigte oder der Beschäftigte die Beteiligung nicht ablehnt, ist die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig vor Erstellung der Beurteilung (zum Beispiel bei der Erstellung von sogenannten Vorübersichten bei periodischen Beurteilungen) über das Anstehen der Beurteilung und über das der Beurteilenden oder dem Beurteilenden bekannte Ausmaß der Behinderung zu informieren. ²Die Schwerbehindertenvertretung kann Beurteilende ihrerseits mit Einverständnis der oder des schwerbehinderten Beschäftigten über Wesen und Ausmaß der Behinderung unterrichten. ³Sie kann darauf hinweisen, welche Auswirkungen aus ihrer Sicht die Behinderung auf den für die Beurteilung relevanten Sachverhalt haben könnte. ⁴Ein Anspruch, Auskunft über oder Einsicht in die Beurteilungsunterlagen und die Bewertungen zu erhalten sowie auf die Beurteilung Einfluss nehmen zu können, ist damit jedoch nicht verbunden. ⁵Erheben schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte Einwendungen gegen die Beurteilung und hat die Schwerbehindertenvertretung eine Stellungnahme abgegeben oder hat sie zu den Einwendungen Stellung genommen, ist diese Stellungnahme der vorgesetzten Dienstbehörde im Rahmen des Art. 61 Abs. 1 Satz 4 LlbG mit vorzulegen.