

## 9. Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter

### 9.1 Allgemeines

<sup>1</sup>Auf die bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen allgemein zu beachtenden Besonderheiten (Nr. 6.1) wird hingewiesen. <sup>2</sup>Erbringen 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. <sup>3</sup>Dies gilt in besonderem Maße für schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 155 SGB IX.

### 9.2 Benachteiligungsverbot

#### 9.2.1

<sup>1</sup>Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte dürfen bei der Beurteilung nicht benachteiligt werden. <sup>2</sup>Dies gilt für dienstliche Beurteilungen im Sinne des Art. 54 Abs. 1 wie auch für die Leistungsfeststellungen nach Art. 62 LlbG. <sup>3</sup>Bei 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). <sup>4</sup>Hat 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

<sup>1</sup>Hat 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. <sup>2</sup>Haben 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

<sup>1</sup>Im 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). <sup>2</sup>Dies ist dann nicht der Fall, wenn diese behinderungsbedingt sind. <sup>3</sup>Wenn und soweit dies der Fall ist, kann darauf ein Stufenstopp nicht gestützt werden. <sup>4</sup>In 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

<sup>1</sup>Schwerbehinderte 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. <sup>2</sup>In jedem Fall soll dargelegt werden, inwieweit trotz der festgestellten behinderungsbedingten Einschränkungen alternative Möglichkeiten für die Übertragung der genannten Funktionen bestehen. <sup>3</sup>Bei 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. <sup>4</sup>Sofern 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)

<sup>1</sup>Nach Nr. 8.2.2 des Abschnitts 3 der VV-BeamtR sind nur besonders befähigte Beamte und Beamtinnen geeignet. <sup>2</sup>Sie müssen sich durch weit überdurchschnittliche Leistungen ausgezeichnet haben. <sup>3</sup>Die Auswahl erfolgt nach Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung. <sup>4</sup>Bei der Entscheidung über die Feststellung der Eignung bei behinderten Beschäftigten gilt ebenfalls das Benachteiligungsverbot des Art. 21 Abs. 2 LlbG (vergleiche Nr. 9.2). <sup>5</sup>An die Feststellung der Eignung sind vor dem Hintergrund des den behinderten Beschäftigten gegenüber in besonderem Maße geltenden Fürsorgeprinzips keine übertriebenen Anforderungen zu stellen. <sup>6</sup>Jedoch 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

<sup>1</sup>Vor 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. <sup>2</sup>Die schwerbehinderte Beschäftigte oder der schwerbehinderte Beschäftigte kann diese Mitwirkung innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach dem schriftlichen Hinweis ablehnen.

### 9.6.2

<sup>1</sup>Sofern 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. <sup>2</sup>Die Schwerbehindertenvertretung kann Beurteilende ihrerseits mit Einverständnis der oder des schwerbehinderten Beschäftigten über Wesen und Ausmaß der Behinderung unterrichten. <sup>3</sup>Sie kann darauf hinweisen, welche Auswirkungen aus ihrer Sicht die Behinderung auf den für die Beurteilung relevanten Sachverhalt haben könnte. <sup>4</sup>Ein 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. <sup>5</sup>Erheben 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.