

## E. BEURTEILUNG

### Inhaltsverzeichnis

- |       |   |
|-------|---|
| 1     | Allgemeines   |
| 2     | Rechtliche Grundlagen   |
| 2.1   | SGB IX  |
| 2.2   | Richtlinien zum SGB IX  |
| 2.3   | SchulG  |
| 2.4   | Richtlinien für die dienstliche Beurteilung von Lehrerinnen und Lehrern (BRL) |
| 2.5   | Laufbahnverordnung  |
| 3     | Anlass und Zeitpunkt der Beurteilung  |
| 4     | Zuständigkeit für die Beurteilung   |
| 5     | Ablauf des Beurteilungsverfahrens   |
| 5.1   | Benachrichtigung der Lehrkraft  |
| 5.2   | Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung                                   |
| 5.2.1 | Information über die bevorstehende Beurteilung                                |
| 5.2.2 | Zustimmung bzw. Ablehnung der Betroffenen                                     |
| 5.2.3 | Vorbereitendes Gespräch mit der SBV   |
| 5.2.4 | Teilnahme der SBV an den Leistungsnachweisen                                  |
| 5.2.5 | Teilnahme der SBV am Beurteilungsgespräch                                     |
| 5.3   | Besonderheiten bei einzelnen Beurteilungsanlässen                             |
| 5.3.1 | Beurteilung durch die Schulleitung  |
| 5.3.2 | Beurteilung für das 2. Beförderungsamt  |
| 5.3.3 | Eignungsfeststellungsverfahren (EFV)  |
| 5.4   | Der Leistungsbericht  |
| 5.5   | Die weitere Beteiligung im Verfahren durch die Dienststelle                   |
| 5.6   | Die Behandlung quantitativer Minderleistungen                                 |
| 5.7   | Die Beurteilung   |
| 6     | Meinung der Herausgeber   |

### 1 Allgemeines

Dienstliche Beurteilungen bilden die Grundlage für die Personalplanung und bilden als solche die Basis für die dienstliche Verwendung der Lehrkräfte, für die Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit des Schulwesens und u. a. nicht zuletzt für das berufliche Fortkommen der Lehrkräfte<sup>1</sup>.

Damit sie wirklich einerseits dem Grundsatz der Gleichstellung von Mann und Frau andererseits dem im Grundgesetz und SGB IX verankerten Benachteiligungsverbot behinderter Menschen gerecht wird, ist im Einzelfall bei der Beurteilung Art und Auswirkung der Behinderung Rechnung zu tragen.

Das gilt besonders für die im Lehrerbereich praktizierten **Anlassbeurteilungen** (z. B. aus Anlass der anstehenden Verbeamtung auf Lebenszeit, der Bewerbung um ein Beförderungsamt u. ä.<sup>2</sup>), die anders als

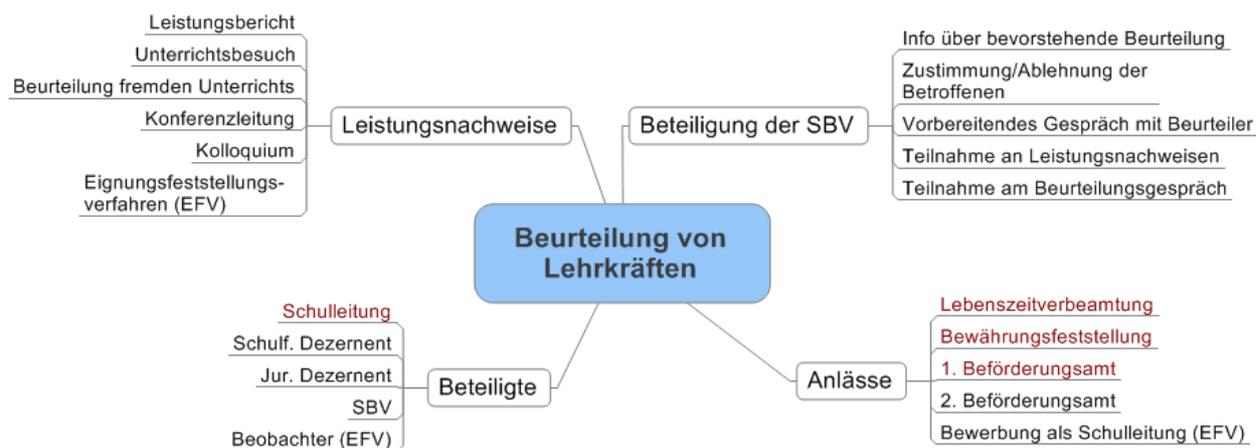
<sup>1</sup> Vgl. hierzu Ziffer 1.1 f : Richtlinien für die dienstliche Beurteilung von Lehrerinnen und Lehrern (Rd. Erl. d. Kultusministeriums v. 25.5.92 (GABl. NW. 1 S.118) bereinigt mit der Einarbeitung des Rd. Erl. V. 29.9.97 (GABl. NW. 1 S.258)

<sup>2</sup> Vgl. Richtlinien für die dienstliche Beurteilung von Lehrerinnen und Lehrern a. a. O. Ziffer 3

Regelbeurteilungen, die in gleichmäßigen vorher festgelegten Abständen erfolgen, direkte Auswirkungen auf das berufliche Fortkommen haben.

Insgesamt geht es nicht um eine Bevorzugung der behinderten Lehrkräfte, sondern um die Gratwanderung einer leistungsgerechten Beurteilung unter Berücksichtigung der konkreten Behinderung (dem gehbehinderten z. B. darf die eingeschränkte Mobilität im Unterricht nicht nachteilig ausgelegt werden) und einer Außerachtlassung von behinderungsbedingten quantitativen Minderleistungen.

Einen Überblick über die Beteiligten, die Anlässe, die Leistungsnachweise und die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung im Beurteilungsverfahren gibt die folgende Mind-Map.



## 2 Rechtliche Grundlagen

### 2.1 SGB IX

#### § 81 Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

##### Absatz 2

Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu die Regelungen des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

### 2.2 Richtlinien zum SGB IX

#### Richtlinie I

##### Ziffer 10 Beurteilung

- 10.1 Im Beurteilungsverfahren gelten für schwerbehinderte Menschen die jeweils gültigen Beurteilungsrichtlinien unter Beachtung des Grundsatzes, dass Schwerbehinderte zur Erbringung gleichwertiger Leistungen i. d. R. mehr Energie aufwenden müssen als nicht behinderte Menschen.
- 10.2 Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Menschen ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen (§ 13 Abs. 3 LVO).
- 10.2.1 Eine geringere Quantität der Arbeitsleistung, soweit sie auf behinderungsbedingter Minderung beruht, darf das Beurteilungsergebnis nicht negativ beeinflussen.
- 10.2.2 Die Personalstelle teilt der Schwerbehindertenvertretung die bevorstehende Beurteilung schwer-

behinderter Menschen rechtzeitig mit und ermöglicht ihr ein vorbereitendes Gespräch mit dem Beurteiler, sofern der schwerbehinderte Mensch einem solchen Gespräch zustimmt. Findet ein solches Gespräch statt, so soll die Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch des zu beurteilenden schwerbehinderten Menschen hinzugezogen werden. Ist für die Beurteilung ein Beurteilungsbeitrag einzuholen, sollte der für den Beurteilungsbeitrag Verantwortliche auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen hinzugezogen werden. In diesem Gespräch soll zwischen den Beteiligten festgestellt werden, ob eine durch die Behinderung bedingte quantitative Minderleistung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit Einfluss auf die Arbeitsleistung hat. Findet ein Beurteilungsgespräch nicht statt, so ist der Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch des zu beurteilenden schwerbehinderten Menschen Gelegenheit zu geben, ihre Auffassung, ob eine durch die Behinderung bedingte quantitative Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit Einfluss auf die Arbeitsleistung hat, schriftlich oder mündlich gegenüber dem Beurteiler- und ggf. gegenüber dem für einen Beurteilungsbeitrag Verantwortlichen darzulegen.

- 10.2.3 Liegen einer Beurteilung einzelne Leistungsnachweise zugrunde, ist die Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch eines betroffenen schwerbehinderten Menschen berechtigt, bei der Abnahme der Leistungsnachweise anwesend zu sein, es sei denn, Rechtsvorschriften stehen dem entgegen.

#### **Richtlinie II**

##### **Ziffer 3 zu Nr. 6 (Ausbildung und Prüfung)**

- 3.1 Bei Laufbahnprüfungen kann nach Lage des Einzelfalles die Frist zur Abgabe der schriftlichen Prüfungsarbeit um bis zu 50 % verlängert werden. Ein Verzicht auf schriftliche Prüfungsarbeiten ist nicht zulässig. ...
- 3.2 ... In besonderen Fällen kann es geboten sein, der körperlichen Behinderung entsprechend die Dauer der mündlichen Prüfung angemessen zu kürzen.

## **2.3 Schulgesetz**

### **§ 59 Schulleiterinnen und Schulleiter**

#### Absatz 4

Im Rahmen der übertragenen Zuständigkeiten wirkt die Schulleiterin oder der Schulleiter in Personalangelegenheiten mit und trifft selbst Personalentscheidungen, soweit diese Befugnisse übertragen sind. Sie oder er erstellt die dienstlichen Beurteilungen für die Lehrkräfte der Schule

1. während der laufbahnrechtlichen Probezeit vor der Anstellung,
2. vor einer Übertragung des ersten Beförderungsamtes einer Laufbahn (soweit kein Leitungsamt im Sinne von § 60 Abs. 1),
3. vor einer Beurlaubung zum Auslandsschuldienst (mit Ausnahme von Funktionsstellen im Ausland), zur Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit oder zu vergleichbaren Aufgaben,
4. vor einer Verwendung im Hochschuldienst.

## **2.4 Richtlinien für die dienstliche Beurteilung von Lehrkräften sowie der Leiterinnen und Leiter an öffentlichen Schulen und Studienseminaren<sup>3</sup> (BRL)**

### **Ziffer 1.5**

Bei der Beurteilung schwerbehinderter Lehrerinnen und Lehrer ist Abschnitt I. Nr. 10 der Richtlinien zur Durchführung des Sozialgesetzbuches IX im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen vom

<sup>3</sup> (RdErl. d. Ministeriums für Schule Jugend und Kinder v. 2.1.2003 (ABL. NRW. S. 7, BASS 21-02 Nr.2)

14.11.2003 (SMBL. NRW 203030) zu beachten.

## 2.5 Laufbahnverordnung

### § 13 Erleichterungen für Schwerbehinderte

- (1) Bei der Einstellung von Schwerbehinderten darf nur das für die Laufbahn erforderliche Mindestmaß körperlicher Rüstigkeit verlangt werden.
- (2) Im Prüfungsverfahren sind den Körperbehinderten auf Antrag die ihrer körperlichen Behinderung angemessenen Erleichterungen zu gewähren.
- (3) Bei der Beurteilung der Leistung Schwerbehinderter ist die Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Beschädigung zu berücksichtigen.

## 3 Anlass und Zeitpunkt der Beurteilung

Anlass und Zeitpunkt der Beurteilung von Lehrkräften sind in Ziffer 3.1 der BRL geregelt. Die grundsätzliche Zulässigkeit der Beurteilung der Leistung und des dienstlichen Verhaltens ist durch die Regelung in den BRL berücksichtigt; hiervon darf jedoch nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden, der Anlass ist zu begründen. Die Anlassbeurteilung ist kein Instrument, um damit Fehlverhalten abzustrafen oder Lehrkräfte zu disziplinieren. Dies hat das Verwaltungsgericht Karlsruhe entschieden (VG Karlsruhe vom 05.12.2007 – 7 K 2160/05).

Die am häufigsten vorkommenden Beurteilungsanlässe werden die Beurteilungen während der Probezeit (Ziffer 3.1.1 und 3.2 BRL) und vor einer Beförderung (Ziffer 3.1.2 BRL) sein.

## 4 Zuständigkeit für die Beurteilung

Nach § 59 Abs. 4 SchulG erstellt die Schulleiterin oder der Schulleiter die dienstliche Beurteilung für Lehrkräfte der Schule

1. während der laufbahnrechtlichen Probezeit vor der Anstellung
2. vor einer Übertragung des ersten Beförderungsamtes einer Laufbahn
3. vor einer Beurlaubung zum Auslandsschuldienst
4. vor einer Verwendung im Hochschuldienst

Die anderen dienstlichen Beurteilungen zur Beförderung werden von der Schulaufsicht durchgeführt bzw. verantwortet, auch wenn hier Teilbeurteilung durch andere, wie z. B. beim Eignungsfeststellungsverfahren (EFV), bei Schulleitungsbewerbungen erstellt werden.

## 5 Ablauf des Beurteilungsverfahrens

### 5.1 Benachrichtigung der Lehrkraft

Gemäß Ziffer 2.2 BRL sind Unterrichtsbesuche, die der Vorbereitung einer Beurteilung dienen, rechtzeitig, mindestens zehn Tage vorher anzumelden. Der betroffenen Lehrkraft muss also mindestens zehn Tage vor der geplanten dienstlichen Beurteilung der Tag der Beurteilung sowie das Fach, die Klasse oder Lerngruppe, in der die Beurteilung durchgeführt werden soll, mitgeteilt werden.

## 5.2 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Nach der Auffassung des Verwaltungsgerichts Köln vom 03.06.2003 (Aktenzeichen 3L610/03) dürfte eine dienstliche Beurteilung, die ohne vorherige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung erstellt worden ist, rechtswidrig sein. Die Begründung des VG Köln lautet:

Die Beurteilungsrichtlinien regeln unter 1.5, dass bei der Beurteilung schwerbehinderter Lehrerinnen und Lehrer Abschnitt 1 Nr. 10 der Richtlinien zum SGB IX zu beachten ist. Nach Nr. 10.2.2. dieser Richtlinien teilt die personalbearbeitende Stelle der Schwerbehindertenvertretung die bevorstehende Beurteilung rechtzeitig mit und ermöglicht ihr ein Gespräch mit der oder dem mit der Erstellung des Beurteilungsvorschlages Beauftragten.

Danach hat die Schwerbehindertenvertretung Gelegenheit, zum Umfang der Schwerbehinderung und ihrer Auswirkung auf Leistung, Befähigung und Eignung der schwerbehinderten Lehrkraft mündlich oder schriftlich gegenüber der personalbearbeitenden Stelle Stellung zu nehmen (§ 25 Abs. 2 SchwbG – jetzt inhaltsgleich; § 95 Abs. 2 SGB 9), sofern der oder die Schwerbehinderte dies nicht ausdrücklich ablehnt.

Der Wortlaut dieser Bestimmung sieht – anders als das Gesetz – Ausnahmen von der vorherigen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung oder die Möglichkeit einer nachträglichen Heilung nicht vor. Die Richtlinien zum SGB IX haben die vorherige Mitwirkung der Schwerbehindertenvertretung uneingeschränkt angeordnet.

Der Zweck der Beteiligungsregelung dürfte die Richtigkeit dieses sich bereits nach ihrem Wortlaut aufdrängenden Verständnisses der genannten Vorschrift bestätigen. Es reicht im Beurteilungswesen nicht aus, dass dem Beurteiler (nur) allgemein bekannt ist, dass und mit welchem Grad der zu Beurteilende schwerbehindert ist. Um abschätzen zu können, wie viel mehr Energie der zu beurteilende Beamte als Schwerbehinderter zur Erbringung gleichwertiger Leistungen aufbringen muss als Nichtbehinderte (vgl. Nr. 10.1 der Richtlinie), inwieweit eine etwaige Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung hervorgerufen wird (vgl. Nr. 10.2 der Richtlinie) und ob eine mögliche geringere Quantität der Arbeitsleistung auf behinderungsbedingter Minderung beruht (vgl. Nr. 10.2.1 der Richtlinie), ist es nach dem Willen des Richtliniengebers erforderlich, dass sich der Beurteiler durch ein Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung über die Art der Behinderung und deren Auswirkungen im täglichen Leben und damit über Auswirkungen auf Leistung, Befähigung und Eignung informiert, um anschließend diese Besonderheiten bei der zu fertigenden Beurteilung zu berücksichtigen und in seine Bewertung mit einfließen zu lassen.

Dieser Verfahrensfehler dürfte die Aufhebung der dienstlichen Beurteilung zur Folge haben. Eine dienstliche Beurteilung, die mit einem zu ihrer Rechtswidrigkeit führenden Verfahrensfehler behaftet ist, kann keinen Bestand haben, wenn sich nicht ausschließen lässt, dass sie bei ordnungsgemäßem Verfahrensgang besser ausgefallen wäre. Andernfalls würde das der Fürsorgepflicht des Dienstherrn korrespondierende Recht des Antragstellers verletzt, Beeinträchtigungen seiner beamtenrechtlichen Rechtsstellung nur dann hinnehmen zu müssen, wenn sie objektiv rechtmäßig sind.

Ein Urteil, welches die Auffassung des VG Köln stützt, ist uns bisher allerdings nicht bekannt.

### 5.2.1 Info über Beurteilung

Die Schulleitung bzw. die Dienststelle teilt der SBV die bevorstehende Beurteilung mit. Die SBV setzt sich mit dem/der Betroffenen in Verbindung. Die ist streng genommen keine Einladung, sondern eine Information gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX.

### 5.2.2 Zustimmung/Ablehnung der Betroffenen

Wenn der/die Betroffene der Beteiligung der SBV am Beurteilungsverfahren zustimmt, teilt er/sie dies dem/der Beurteiler/in bzw. der Dienststelle mit. Lehnt der/die Betroffene die Teilnahme der SBV ab, findet keine weitere Beteiligung beim Beurteilungsvorgang statt. Die Beteiligung der SBV im Rahmen der Stellenbesetzung durch die Dienststelle bleibt hiervon unberührt. Stimmt der/die Betroffene der Beteiligung

der SBV am Beurteilungsverfahren zu, nimmt die zuständige SBV weder als Lehrkraft des Vertrauens noch im Gaststatus, sondern in ihrer Funktion als SBV am Beurteilungsverfahren teil.

### 5.2.3 Vorbereitendes Gespräch mit der SBV

Vor dem eigentlichen Beurteilungsvorgang soll der SBV die Möglichkeit erhalten, gem. Ziffer 10.2.2 der Richtlinien zum SGB IX, in einem vorbereitenden Gespräch zum Umfang der Schwerbehinderung und ihrer Auswirkung auf Befähigung, Eignung und Leistung Stellung zu nehmen, sofern der/die schwerbehinderte Lehrkraft dies nicht ablehnt. Der Gesetzgeber hat die vorherige Mitwirkung der SBV uneingeschränkt angeordnet. Ob dies sinnvoll ist, muss im Einzelfall entschieden werden. U. U. wird der Focus im Beurteilungsverfahren zu sehr auf behinderungsbedingte Aspekte (z. B. Minderleistung) gelenkt. **Die SBV sollte sich über Inhalt und Umfang ihrer Aussagen im vorbereitenden Gespräch mit dem/der Beurteiler/in, vorab mit der zu beurteilenden Lehrkraft, sorgfältig abstimmen.** Die SBV sollte im vorbereitenden Gespräch darauf achten, dass ein offenes und verständnisvolles Gesprächsklima geschaffen wird.

### 5.2.4 Teilnahme an den Leistungsnachweisen

Die SBV kann am gesamten Verfahren und allen Leistungsnachweisen in ihrer Funktion als SBV teilnehmen (siehe Ziffer 10.2.3 der Richtlinien zum SGB IX). Dabei hat sie darauf zu achten, dass das Beurteilungsverfahren fehlerfrei durchgeführt wird und keine behinderungsbedingten Benachteiligungen, z. B. Bewertung von behinderungsbedingten Minderleistungen, in die Beurteilung eingehen (siehe Ziffer 10.2.2 Abs. 2 und 3 der Richtlinien zum SGB IX).

### 5.2.5 Teilnahme am Beurteilungsgespräch

Nach erfolgten Leistungsnachweisen (Lehrprobe usw.) soll vor Abfassung der Beurteilung gemäß BRL Nr. 5.1 mit der oder dem zu Beurteilenden ein Gespräch geführt werden, um ihre oder seine eigene Auffassung berücksichtigen zu können. Dieses Gespräch muss stattfinden, wenn der/die zu Beurteilende es wünscht.

In diesem Gespräch soll zwischen den Beteiligten festgestellt werden, ob die Behinderung eine quantitative Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit auf die Arbeitsleistung hat.

Aus Sicht der SBV ist es sinnvoll, zunächst die Einschätzung der Beurteiler zu den beobachteten Leistungsnachweisen im Rahmen des Beurteilungsgesprächs gemäß Ziffer 10.2.2 der Richtlinien zum SGB IX abzuwarten, um anschließend evtl. auf quantitative Minderleistungen einzugehen.

In ihrer Stellungnahme soll die SBV darstellen, ob eine durch die Behinderung bedingte quantitative Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit Einfluss auf die Arbeitsleistung hatte und ggf. durch die beabsichtigte Bewertung des Leistungsnachweises eine Diskriminierung vermutet werden könnte. Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Menschen ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen (vgl. § 13 Abs. 3 LVO). Erfahrungsgemäß fällt es schwer, die quantitativen von den qualitativen Minderleistungen abzugrenzen. In der Fachliteratur wird vereinzelt darauf verwiesen, dass auch qualitative Minderleistungen, die mit durch die Behinderung verursacht werden, berücksichtigt werden können. Die Rechtsprechung ist diesem Weg in letzter Zeit nicht gefolgt.

Die Stellungnahme der SBV kann sich zu diesem Zeitpunkt vorrangig auf die aktuelle Beurteilungssituation beziehen, wobei die Prognose auf die künftige Arbeits- und Einsatzfähigkeit gemäß § 13 Abs. 3 LVO einbezogen werden muss.

Das Beteiligungsverfahren (Anhörung) nach § 95 Abs. 2 SGB IX mit dem Besetzungsvorschlag der Dienststelle schließt sich an.

## 5.3 Besonderheiten bei einzelnen Beurteilungsanlässen

### 5.3.1 Beurteilung durch die Schulleitung

In Betracht kommen hier die Beurteilungen in der Probezeit und vor dem ersten Beförderungsamte. Die Verfahrensabläufe sind hier identisch. In den BRL ist für diese Fälle der Leistungsbericht des Schulleiters weiterhin vorgesehen. Dies ist durch das SchulG überholt. Für diese Beurteilungsanlässe entfällt der Leistungsbericht des Schulleiters.

Die **Beurteilung in der Probezeit** wird in § 14 Abs. 1 Satz 2 LBG geregelt. Hiernach sind während der Probezeit zwei dienstliche Beurteilungen zu erstellen. Die erste – nach etwa 15 Monaten – soll noch keine Aussage zur Bewährung enthalten. Liegen jedoch Defizite vor. So sollen diese in geeigneter Form dokumentiert werden. In der abschließenden Beurteilung – nach ca. 33 Monaten – ist dann eine konkrete Feststellung zur Bewährung zu treffen. Hat die Lehrkraft eine Mindestprobezeit von einem Jahr abzuleisten, soll die erste Beurteilung nach vier und die zweite Beurteilung nach zehn Monaten erstellt werden.

Bei der **Beurteilung für das erste Beförderungsamte** ergibt sich die Gesamtbeurteilung des Schulleiters aus der Langzeitbeobachtung, mindestens einem Unterrichtsbesuch und dem schulfachlichem Gespräch (Kolloquium).

Auch die **Bewährungsfeststellung für Tarifbeschäftigte** wird ausdrücklich von den BRL erfasst (siehe Ziffer 6.2). Sie kann jedoch nicht so umfangreich sein wie eine Beurteilung während der laufbahnrechtlichen Probezeit vor der Anstellung eines Beamten. Denn für die Erstellung der Beurteilung eines Beamten zur Anstellung hat die Schulleitung u. U. bis zu drei Jahren Zeit, für die Bewährungsfeststellung nach TVL weniger als 6 Monate.

### 5.3.2 Beurteilungen für das 2. Beförderungsamte

Bei der Beförderung für das 2. Beförderungsamte liegt die Zuständigkeit bei der Dienststelle, d. h. diese ist für die Einleitung der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung verantwortlich. Die Schulleitung hat lediglich einen Leistungsbericht zu erstellen.

### 5.3.3 Das Eignungsfeststellungsverfahren (EFV)

Ab dem 1. August 2009 werden alle Stellen als Schulleiterin oder Schulleiter an Berufskollegs, Gesamtschulen, Gymnasien, Realschulen, Hauptschulen, Weiterbildungskollegs und Förderschulen nur noch für Bewerberinnen und Bewerber ausgeschrieben, die das EFV bestanden haben. Das EFV ist ein nach der Assessment-Center-Methode konzipiertes Eignungsfeststellungsverfahren, in dem die zukünftigen Schulleitungen ihre Leitungskompetenzen nachweisen, und zwar in

- Kommunikation,
- Rollenklarheit,
- Innovation und
- Management.

Das Ergebnis des EFV bildet mit dem Leistungsbericht der Schulleiterin oder des Schulleiters die Grundlage für eine, unabhängig von der Bewerbung um ein konkretes Schulleitungsamte, von der Schulaufsicht zu erstellende dienstliche Beurteilung. Mit dieser dienstlichen Beurteilung können sich die Lehrkräfte landesweit um eine ausgeschriebene Stelle als Schulleiterin oder Schulleiter bewerben.

Die Schwerbehindertenvertretung (Hauptschwerbehindertenvertretung) kann unabhängig davon, ob eine schwerbehinderte Bewerbung im EFV ist, beobachtend am EFV teilnehmen. Wenn eine schwerbehinderte Lehrkraft am EFV teilnimmt und die Begleitung im Verfahren durch die Schwerbehindertenvertretung wünscht, kann dies nur durch die jeweils zuständige Schwerbehindertenvertretung erfolgen.

## 5.4 Der Leistungsbericht der Schulleitung

Der Leistungsbericht soll sich gemäß Ziffer 2.3 BRL auf die Beobachtungen der gesamten dienstlichen Tätigkeit der Lehrkraft während eines längeren Zeitraumes stützen. Ein Bericht, der sich auf die Auswertung von Unterrichtsbesuchen beschränkt oder sich nur auf einen einmaligen Unterrichtsbesuch stützt, ist kein Leistungsbericht im Sinne der BRL. Unterrichtsbesuche dürfen i. d. R. nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit der Erstellung des Leistungsberichts stehen.

Die SBV ist von der Schulleitung über die Unterrichtsbesuche, deren Ergebnisse, die in den Leistungsbericht einfließen, zu informieren.

Der Leistungsbereich ist vor Beginn der Beurteilung der betroffenen Lehrkraft zur Kenntnis zu geben. Die Bezirksregierung Detmold hat z. B. in ihrer „Handreichung zur dienstlichen Beurteilung...“ empfohlen, den Leistungsbericht eine Woche vor dem Beurteilungstag vorzulegen. Die SBV hat nach Auffassung des MSW keinen Anspruch auf separate Vorlage des Leistungsberichts, weil der Leistungsbericht selbst kein Beurteilungsbaustein darstelle, sondern dieser die Beurteilung vorbereite.

Ungeklärt ist, ob und wie eventuelle Beobachtungen zur Behinderung dokumentiert werden. Nach Auffassung von Schnellenbach (Prof. Dr. H. Schnellenbach, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und Richter, R. v. Decker Verlag, 3. Aufl. 2001, RN 422) ist die Leistung des schwerbehinderten Menschen wahrheitsgemäß zu beschreiben, Leistungsdefizite, die auf der Behinderung beruhen, dürfen also nicht verschwiegen oder beschönigt werden.

Für den Leistungsbericht muss gleichermaßen gelten, dass quantitative behinderungsbedingte Minderleistungen – und unserer Auffassung nach auch ggf. qualitative behinderungsbedingte Minderleistungen – nicht negativ in die Beurteilung einfließen dürfen, d. h. der Leistungsbericht der Schulleitung müsste von der SBV hierauf überprüfbar sein, bevor er in den Beurteilungsvorgang einfließt. Der betroffenen Lehrkraft bleiben in diesem Fall lediglich die Möglichkeiten, die allen Lehrkräften in dieser Situation zustehen.

Wenn die zu beurteilende Lehrkraft mit dem Leistungsbericht nicht einverstanden ist, kann sie neben der formalen Möglichkeit einer Gegenäußerung auch die SBV zu den behinderungsrelevanten Aspekten um Vermittlung mit der Schulleitung bitten. Gegen den Leistungsbericht der Schulleitung kann i. d. R. nicht isoliert geklagt werden. Gerichtlich kann der Leistungsbericht nur angegriffen werden, wenn gegen die Beurteilung geklagt wird. Diese Klage kann unabhängig von einer Konkurrentenklage eingereicht werden.

Da die SBV kaum einen Einfluss auf den Leistungsbericht der Schulleitung hat, kann die SBV die Problematik einzelner Formulierungen des Leistungsberichtes im Rahmen des Beurteilungsgesprächs mit dem/der Beurteiler/in der Dienststelle aufgreifen und an dieser Stelle erörtern und ggf. korrigierend einwirken. Wenn z. B. aus den im Leistungsbericht beschriebenen eingeschränkten Einsatzmöglichkeiten eine beschränkte Einsatzqualität abgeleitet wird, ist dies zu beanstanden. Es besteht auch die Möglichkeit, im Rahmen des vorbereitenden Gesprächs mit dem/der Beurteiler/in diese kritischen Fragen anzusprechen, um im Interesse der schwerbehinderten Lehrkräfte einen zurückhaltenden Umgang mit diesen Einschränkungen zu erreichen.

Eventuelle vermutete Benachteiligungen im Leistungsbericht können nach der derzeit zu beobachtenden Rechtsprechung erst aufgegriffen werden, wenn sie im Stellenbesetzungsverfahren Benachteiligungen vermuten lassen. Das VG Magdeburg hat im April 2008 festgestellt, dass die Ansprüche nach dem AGG nachrangig sind. Vorrangig müssen die Beurteilung und die Beförderungsentscheidung angegriffen werden, z. B. im Rahmen einer Konkurrentenklage.

## 5.5 Die weitere Beteiligung durch die Dienststelle

Sofern die Zustimmung der/des Betroffenen vorliegt, hat die Dienststelle die Beteiligung des SBV am gesamten Beurteilungsverfahren mit allen Bausteinen (Leistungsnachweisen), z. B. Unterricht und Kolloquium und ggf. Beurteilung fremden Unterrichts oder/und Konferenzleitung und dem Beurteilungsgespräch zuzulassen. Die SBV ist am Ende einzelner Leistungsnachweise oder/und vor der abschließenden Gesamtbewertung anzuhören (siehe Ziffer 10.2.2 2. Abs. der Richtlinien zum SGB IX).

## 5.6 Die Behandlung quantitativer Minderleistungen

In der Rechtsprechung gilt der Grundsatz, dass bei der Beurteilung schwerbehinderter Menschen nur eine durch die Behinderung bedingte quantitative Minderleistung zu berücksichtigen ist, und in qualitativer Hinsicht an sie die für alle Beamten geltenden Bewertungsmaßstäbe anzulegen sind (z. B. VG Hamburg vom 05.04.2000 Aktenzeichen 13 VG 412/99 oder Niedersächsisches OVG, 5. Senat vom 22.01.2008 Aktenzeichen 5 LA 19/07).

Mit der Frage, wie quantitative behinderungsbedingte Minderleistungen überhaupt festgestellt werden können, haben wir uns bereits in Nr. 2.5 auseinandergesetzt. Nach unserer Auffassung können quantitative behinderungsbedingte Minderleistungen i. d. R. nur im Einzelfall isoliert werden und stellen hohe Anforderungen an die Beobachtung und Analyse durch die SBV.

Empfehlenswert aus unserer Sicht ist es, in der Beratung der Leistungsnachweise, die beobachteten Minderleistungen zunächst aufzulisten, unabhängig von möglichen Zusammenhängen mit der Schwerbehinderung, um dann im folgenden Schritt zu analysieren, welche Minderleistungen auf die Behinderung zurückzuführen sind. Um diese Minderleistung aus der Bewertung herauszuhalten, muss sie als quantitative behinderungsbedingte Minderleistung interpretiert werden.

## 5.7 Die Beurteilung

Die Beurteilung selbst gliedert sich gemäß Ziffer 4.9 BRL in zwei Teilbereiche, in

- eine (diagnostische) Beurteilung von Leistung und Befähigung (Leistungs- und Befähigungsbeurteilung)
- eine (prognostische) Beurteilung der Eignung für das angestrebte Amt.

Beide Teilbereiche müssen angemessen und erkennbar gewichtet in das Gesamturteil eingehen. Eine prognostische Eignungsbeurteilung entfällt bei einer Beurteilung nach 3.1.1 BRL in der Probezeit.

Die Eignungsbeurteilung muss aus der Beurteilung von Leistung und Befähigung abgeleitet werden. Im Beurteilungsverfahren ist zunächst grundsätzlich die Leistung zu beurteilen. Für die Eignungsbeurteilung können darüber hinaus die Befähigung und die Eignung von Bedeutung sein. Dabei besteht zwischen Leistungs- und Eignungsbeurteilung kein starres Verhältnis. Die Beurteilung muss sich schlüssig aus der bewertenden Beschreibung der einzelnen Bausteine ergeben.

Trotz gleichlautenden Gesamturteils können sich nach der Rechtsprechung des OVG NW aus der textlichen Fassung der Beurteilung Abstufungen in der Qualifikation ergeben (OVG NW 6 B 2285/89). **Eine sogenannte Binnendifferenzierung ist also möglich.**

## 6 Meinung der Herausgeber

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist nach den Beurteilungsrichtlinien integrativer Bestandteil dem Grunde und dem Umfang nach. Sie ist somit unter Berücksichtigung der aufgeführten Einschränkungen bindend. In welchem Maße die Schwerbehindertenvertretung in das Anlassbeurteilungsverfahren einbezogen wird, ist in den Richtlinien geregelt. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung beginnt bereits vor dem Beurteilungsverfahren, denn die Schwerbehindertenvertretung ist darüber zu informieren, dass eine Beurteilung ansteht. Wie weit die Schwerbehindertenvertretung dann am weiteren Verfahren zu beteiligen ist, hängt davon ab, ob die zu beurteilende Person die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung wünscht. Wenn die zu beurteilende Person die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung wünscht, ist die Schwerbehindertenvertretung am weiteren Verfahren zu beteiligen, und zwar in Ausführung ihres Amtes, also als Institution mit der entsprechenden Legitimation und den daraus resultierenden Rechten. Ihre Funktion ist also wesentlich nachhaltiger als die einer „Person des Vertrauens“.

Bei der Beurteilung selbst verpflichtet § 13 Abs. 3 LVO alle Beurteilenden bei der Beurteilung der Leistung von Schwerbehinderten eine etwaige Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit sowie die Art der gesundheitlichen Beeinträchtigung zu berücksichtigen. Die Vorschrift erfasst nicht nur dienstliche Beurteilungen, sondern Beurteilungen jeder Art. In der Beurteilung dürfen behinderungsbedingte quantitative Leistungsminderungen nicht negativ bewertet werden. Bei Schwerbehinderten muss hingenommen werden, dass sie eventuell nur einen Teil der Arbeitsleistung einer gesunden Lehrkraft bewältigen können. Bei der Beurteilung der Qualität der erbrachten Leistungen ist dagegen von den allgemeinen Beurteilungsmaßstäben auszugehen.

**Zur Frage des Diskriminierungsverbotes gemäß § 81 SGB IX siehe Kapitel F. Beförderungen.**