



GKS Rechtsanwälte

Geißler · Koepsell · Schneider

RECHT – AKTUELL

GKS-Rechtsanwalt Florian Hupperts
informiert Beamte über aktuelle Probleme aus dem
Beamten- und Disziplinarrecht



Rechtsanwalt Florian Hupperts

**Dienstliche Beurteilung: Berücksichtigung
behinderungsbedingter Minderleistungen**

Ausgangssituation

Gem. § 13 Abs. 3 Laufbahnverordnung NRW und Ziffer 10.1 der Beurteilungsrichtlinie Pol NRW ist bei der Beurteilung von Schwerbehinderten die Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen. Wie dies zu geschehen hat, ist aber durchaus umstritten und vielen Beurteilern sicherlich auch nicht in allen Einzelheiten bewusst.

Das Verwaltungsgericht Düsseldorf hat nunmehr in einem vom Unterzeichner geführten Fall eine Entscheidung getroffen, welche die grundlegenden Anforderungen noch einmal verdeutlicht.

Der entschiedene Fall

In dem vom Unterzeichner betreuten Fall hatte sich die Behörde zu der Berücksichtigung der Schwerbehinderung des Klägers folgendermaßen geäußert:

Ziffer 10.1 BRL bestimme, dass eine etwaige Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen sei. Eine Schwerbehinderung solle somit zu keiner Benachteiligung, aber auch nicht zu ungerechtfertigten Vorteilen führen. Anzumerken sei an dieser Stelle zunächst, dass dem Beamten sowohl im Gesamtergebnis als auch in den zu beurteilenden Hauptmerkmalen durchgehend eine voll den Anforderungen entsprechende Leistung zuerkannt werde. Grundsätzlich seien bei dem Beamten folgerichtig keine Leistungsdefizite zu erkennen.

Die vom Kläger dargelegten Einschränkungen seien zwar zweifelsfrei auf seine Behinderung zurückzuführen, Maßstab für die Beurteilung des Klägers seien aber die im Beurteilungszeitraum erreichten Leistungen. Diese seien nach allgemeingültigen und objektiven Maßstäben zu ermitteln und zu beurteilen.

Richtig erscheine es demzufolge, sowohl die Qualität als auch den Umfang der Leistung nach allgemeinen Maßstäben zu beurteilen und erst im Anschluss hieran zu verdeutlichen, ob und inwieweit die qualitativen und/oder quantitativen Minderleistungen behinderungsbedingt seien.

Der Beurteilung von Schwerbehinderten komme nur ein gesondertes Augenmerkmal zu, wenn Minderleistungen gemessen an einem objektiven sachgerechten Leistungsmaßstab festgestellt würden. Dies sei im vorliegenden Fall nicht gegeben.

Dem Kläger seien durchgängig voll den Anforderungen entsprechende Leistungen bescheinigt worden. Damit liege keine Minderleistung vor. Dementsprechend habe dem möglichen Einfluss einer Schwerbehinderung auf die Leistungen nicht nachgegangen werden müssen.

Die maßgeblichen Erwägungen des Verwaltungsgerichts

Das Verwaltungsgericht Düsseldorf hat die Behörde verurteilt, eine neue Beurteilung zu erstellen. Zur Begründung hat es ausgeführt:

„Der Beklagte hat jedoch den von ihm im Rahmen der Beurteilung eines schwerbehinderten Beamten zu beachtenden Maßstab verkannt. Zwar ist dem Beklagten zu folgen, wenn er darauf verweist, dass weder für die Beurteilung der Einzelleistungsmerkmale noch für das Leistungsgesamturteil ein generell reduzierter Anforderungsmaßstab gelte.

*Ferner dürfte die Vorgehensweise nicht zu beanstanden sein, auch bei schwerbehinderten Beamten Qualität und Umfang der Leistung zunächst nach allgemeinen/objektiven Maßstäben zu bewerten und erst danach nach behinderungsbedingten Minderleistungen zu fragen. Der Beklagte vertritt dann aber – ausweislich der Klageerwiderung und auch seiner Ausführungen in der mündlichen Verhandlung – weiter die Auffassung, dass einer Schwerbehinderung im Rahmen einer dienstlichen Beurteilung letztlich nur dann überhaupt ein besonderes Augenmerk zukommt, wenn bei einem Beamten – gemessen an einem objektiven Maßstab – eine **Minderleistung** festgestellt werde. Von einer solchen könne dann nicht gesprochen werden, wenn Leistungen attestiert würden, die voll den Anforderungen entsprechen. Im Falle des Klägers lägen keine Minderleistungen in diesem Sinne vor, da seine Leistungen sowohl im Gesamturteil als auch in den Hauptmerkmalen voll den Anforderungen entsprächen.*

*Diese Sichtweise beruht auf einem unzutreffenden Verständnis der Regelungen in Nummer 10.1 BRL Pol bzw. in der ähnlich lautenden Vorschrift des § 13 Abs. 3 LVO. Dort heißt es allgemein, dass eine etwaige Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen ist. Gemeint sind damit allgemein **behinderungsbedingte** Einschränkungen bzw. Minderleistungen. Deren Berücksichtigung darf aber nicht beschränkt werden auf Leistungen, die nach objektiven Kriterien nicht voll den Anforderungen entsprechen, das heißt mit Blick auf den Bewertungskatalog nach den BRL Pol nicht dem durchschnittlichen Bereich (3 Punkte) zuzuordnen sind. Anderenfalls käme es zwangsläufig zu einer Ungleichbehandlung solcher Beamten, deren Leistungen trotz ihrer Behinderung zunächst nach objektiven Maßstäben mit 3 Punkten bewertet würden, gegenüber solchen, die lediglich 2 Punkte erzielten. Denn bei konsequenter Anwendung des Maßstabes des Beklagten wäre von vornherein nur bei Letzteren die Schwerbehinderung überhaupt zu berücksichtigen, da nur bei dieser Gruppe eine „Minderleistung“ nach dem Begriffsverständnis des Beklagten anzunehmen wäre.*

Diese Sichtweise wird jedoch den Regelungen in Nummer 10.1 BRL Pol und in § 13 Abs. 3 LVO nicht gerecht. Denn eine Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung (so der Wortlaut der genannten Regelungen; von einer behinderungsbedingten Minderleistung im Sinne des Beklagten, also von einer nicht voll den Anforderungen entsprechenden Leistung ist hingegen keine Rede) ist letztlich unabhängig davon möglich, welche Leistungsbewertung zunächst nach allgemeinen Maßstäben erfolgt. So kann auch

etwa der nach objektiven Maßstäben mit 3 Punkten bewertete Beamte dennoch behinderungsbedingt in seiner Arbeits- und Einsatzfähigkeit beeinträchtigt gewesen sein. Nach Auffassung der Kammer liegt es auf der Hand, dass in einem solchen Fall – wie auch hier beim Kläger – die Schwerbehinderung ebenfalls Berücksichtigung finden muss und jedenfalls nicht von vornherein ausgeklammert werden darf.

*Der Beklagte wird vor diesem Hintergrund – was bislang offenbar noch nicht geschehen, aber zuvorderst die Aufgabe des Dienstvorgesetzten ist – zunächst Art und Umfang der Schwerbehinderung des Klägers und deren Auswirkungen auf seinen konkreten Arbeitsplatz/Dienstposten zu analysieren haben. Wird dabei festgestellt, dass eine durch die Behinderung verursachte Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit vorliegt, ist diese auch im vorliegenden Fall – trotz der nach objektiven Kriterien erfolgten Beurteilung mit 3 Punkten – zu **berücksichtigen**.“*

Kurz zusammengefasst heißt dies:

Bei der Frage, ob behinderungsbedingte Minderleistungen vorliegen, ist nicht ein Vergleich zwischen den objektiven Anforderungen und den Leistungen des Beamten vorzunehmen. Vielmehr sind immer die konkret gezeigten Leistungen des Beamten mit den Leistungen zu vergleichen, die er ohne Behinderung hätte erbringen können.

Ein solcher Vergleich muss auch dann erfolgen, wenn der Beamte trotz seiner Schwerbehinderung bereits objektiv überdurchschnittliche oder zumindest durchschnittliche Leistungen erbringt.

Bewertung des Unterzeichners

Die Entscheidung zeigt in erfreulicher Deutlichkeit auf, wie bei der Beurteilung von schwerbehinderten Beamten vorgegangen werden muss.

Häufig ist es allerdings so, dass beim Beurteiler bereits Defizite bei der Klärung der Frage vorliegen, welche behinderungsbedingten Einschränkungen bei dem zu beurteilenden Beamten überhaupt vorliegen.

Der schwerbehinderte Beamte hat die Möglichkeit, bei einer dienstlichen Beurteilung frühzeitig die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu beantragen. Davon sollte auf jeden Fall Gebrauch gemacht werden. Sodann sollte der Beamte in einem Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung deutlich aufzeigen, welche Einschränkungen bei ihm aufgrund seiner Schwerbehinderung vorliegen. Insbesondere solche Einschränkungen, die nicht für jedermann offensichtlich sind, werden in den Behörden vielfach als Lappalien abgetan.

Die Schwerbehindertenvertretung kann dann im weiteren Beurteilungsverfahren versuchen, sowohl dem Erst- als auch dem Endbeurteiler die Einschränkungen deutlich vor Augen zu führen und auf eine Berücksichtigung in der dienstlichen Beurteilung hinzuwirken. Dies setzt allerdings naturgemäß voraus, dass die Schwerbehindertenvertretung auch eingebunden und umfassend unterrichtet wird.

Florian Hupperts
Rechtsanwalt