

F. Beförderung

1.	Beförderung der Lehrkräfte im Beamtenverhältnis	1
2.	Rechtliche Grundlagen	1
3.	Beförderung bei Konkurrenzbewerbung	5
4.	Diskriminierungsverbot bei beruflichem Aufstieg	6

1. Beförderung der Lehrkräfte im Beamtenverhältnis

Im Gegensatz zur Anstellung handelt es sich bei der Beförderung um eine Ernennung, bei der einem Beamten ein anderes Amt als das bisher innegehabte übertragen wird. Im Regelfall erhält der Beamte neben einem anderen Amt sowohl im statusrechtlichen, als auch im funktionellen Sinne eine andere Amtsbezeichnung und ein höheres Endgrundgehalt.

2. Rechtliche Grundlagen

Grundgesetz

Artikel 3, Abs. 3, Satz 2

Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

SGB IX

§ 164 Abs. 2

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

§ 164 Abs. 4

Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf

1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
2. ...

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und

- beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
 3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
 4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
 5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
 6. die sozialen Vergünstigungen,
 7. die Bildung,
 8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften

ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

Beamtenstatusgesetz

§ 9 Kriterien der Ernennung

Ernennungen sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen, Herkunft, Beziehungen oder sexuelle Identität vorzunehmen.

Landesbeamtengesetz

§ 19 Beförderung

(1) Beförderungen sind die

1. Ernennung unter Verleihung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung,
2. Ernennung unter Verleihung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt bei gleicher Amtsbezeichnung und
3. Ernennung unter Verleihung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe.

Amtszulagen gelten als Bestandteile des Grundgehaltes.

(2) Eine Beförderung ist nicht zulässig

1. während der Probezeit,
2. vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Probezeit sowie
3. vor Ablauf eines Jahres seit der letzten Beförderung, es sei denn, dass das bisherige Amt nicht zu durchlaufen war.

Innerhalb von zwei Jahren vor Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze ist eine weitere Beförderung nicht zulässig. Abweichend von Nummer 2 kann die Beamtin oder der Beamte wegen besonderer Leistungen ohne Mitwirkung des Landespersonalausschusses befördert werden.

(3) Vor Feststellung der Eignung für einen höher bewerteten Dienstposten in einer Erprobungszeit, für die durch Rechtsverordnung nach § 9 und § 110 Absatz 1 eine Dauer von mindestens drei Monaten festzulegen ist, darf die Beamtin oder der Beamte nicht befördert werden. Dies gilt nicht für Beförderungen in Ämter, deren Inhaberinnen oder Inhaber richterliche Unabhängigkeit besitzen, Staatsanwältinnen oder Staatsanwälte, Beamtinnen oder Beamte im Sinne von § 37 oder Wahlbeamtinnen oder Wahlbeamte sind; in den Rechtsverordnungen nach Satz 1 können weitere Ausnahmen für Fälle des Aufstiegs zugelassen werden, wenn diesen eine Prüfung vorausgeht.

(4) Regelmäßig zu durchlaufende Beförderungsämtel dürfen mit Ausnahme von Beförderungen auf der Grundlage von § 9 Absatz 1 Satz 2 Nummer 6 zweiter Halbsatz nicht übersprungen werden.

(5) Der Landespersonalausschuss kann Ausnahmen von den Beförderungsverboten (Absatz 2) und

vom Verbot der Sprungbeförderung (Absatz 4) zulassen.

(6) Beförderungen sind nach den Grundsätzen des § 9 des Beamtenstatusgesetzes vorzunehmen. Soweit im Bereich der für die Beförderung zuständigen Behörde im jeweiligen Beförderungsamte der Ämtergruppe eines Einstiegsamtes in einer Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen; ist die Landesregierung die für die Beförderung zuständige Behörde, so ist maßgebend der Geschäftsbereich der obersten Landesbehörde, die den Beförderungsvorschlag macht.

§ 20 Nachteilsausgleich

(1) Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und die Betreuung von Kindern unter achtzehn Jahren oder die Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen dürfen sich bei der Einstellung und der beruflichen Entwicklung nach Maßgabe der Absätze 2 und 3 nicht nachteilig auswirken.

(2) Haben sich die Anforderungen an die fachliche Eignung einer Bewerberin oder eines Bewerbers für die Einstellung in den öffentlichen Dienst in der Zeit erhöht, in der sich die Bewerbung um Einstellung infolge der Geburt oder Betreuung eines Kindes verzögert hat, und hat sie oder er sich innerhalb von drei Jahren nach der Geburt dieses Kindes beworben, ist der Grad der fachlichen Eignung nach den Anforderungen zu prüfen, die zu dem Zeitpunkt bestanden haben, zu dem sie oder er sich ohne die Geburt des Kindes hätte bewerben können. Für die Berechnung des Zeitraums der Verzögerung sind die Fristen nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748) in der jeweils geltenden Fassung sowie dem Mutterschutzgesetz vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318) in der jeweils geltenden Fassung zugrunde zu legen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Verzögerung der Einstellung wegen der tatsächlichen Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

(3) Zum Ausgleich beruflicher Verzögerungen infolge

1. der Geburt oder der tatsächlichen Betreuung eines Kindes unter achtzehn Jahren oder
2. der tatsächlichen Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen

ist eine Beförderung ohne Mitwirkung des Landespersonalausschusses abweichend von § 19 Absatz 2 Nummer 1 und 2 während der Probezeit und vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Probezeit möglich. Das Ableisten der regelmäßigen Probezeit bleibt unberührt. Satz 1 gilt nicht während eines Vorbereitungsdienstes, wenn dieser im Beamtenverhältnis auf Probe durchgeführt wird.

...

Richtlinie zum SGB IX

Richtlinie des MI

14.3 Auswahlentscheidung, Beförderung

Bei der Auswahlentscheidung zwischen gleich beurteilten Bewerberinnen und Bewerbern ist die Schwerbehinderung als ein rechtlich anerkanntes Hilfskriterium zu berücksichtigen. Fällt die Auswahlentscheidung zum Nachteil des schwerbehinderten Menschen aus, ist die Entscheidung zu begründen und aktenkundig zu machen. Soweit zur Beförderung und Übertragung höherwertiger Aufgaben allgemein eine sogenannte Rotation verlangt wird, diese aber aus behinderungsbedingten Gründen ausgeschlossen ist, dürfen sich hieraus keine Nachteile für die Beförderungsentscheidung ergeben. Gleiches gilt für die Verwendungsbreite und deren Einschränkung aus behinderungsbedingten Gründen.

14.4 Vorzeitiges Ausscheiden aus dem Dienst

Bei schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten, die infolge ihrer Behinderung voraussichtlich vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden müssen, ist zu prüfen, ob eine solche Beförderung angezeigt ist, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sie ohne die besondere Art der Behinderung noch die nächstmögliche Beförderungsstelle ihrer Laufbahn erreichen würden. Dabei ist § 5 Absatz 3 LBeamtVG NRW unter Beachtung des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 20. März 2007 - 2 BvL 11/04 - (vergleiche den Runderlass „Durchführung des Beamtenversorgungsgesetzes Anwendung des § 5 Abs. 3 und 5 BeamtVG“ vom 19. April 2007, MBl. NRW. S. 190) zu beachten. Die Entscheidung ist auf der Grundlage eines amtsärztlichen Gutachtens zu treffen. Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung kann eine Fachärztin beziehungsweise ein Facharzt hinzugezogen werden.

3. Beförderung bei Konkurrenzbewerbung

Vorrangiges Auswahlkriterium soll Eignung, Befähigung und Leistung sein.

Die Dienststelle wird bei gleicher Punktzahl zunächst versuchen, eine Binnendifferenzierung vorzunehmen. Erst bei Gleichrangigkeit nach der Binnendifferenzierung kommen sogenannte leistungsunabhängige Kriterien zur Geltung. Das Land NRW hat in den Richtlinien zum SGB IX unter Ziffer 14.3 aufgeführt, dass Schwerbehinderung als ein rechtlich anerkanntes Hilfskriterium zu berücksichtigen ist. Für die **Rangfolge nachrangiger Kriterien gibt es keine gesetzlichen Vorgaben**.

Schwierig wird die Situation, wenn mehrere nachrangige Kriterien zu berücksichtigen sind, z. B. Schwerbehinderung, Frauenförderung, Dienstalster etc. Das OVG NRW hat in seinem Beschluss vom 10. November 1999 AZ 6 B 503 /99 darauf hingewiesen, dass

- der Dienstherr nur auf diejenigen Hilfskriterien zurückgreifen darf, die er auch sonst bei einem Qualifikationsgleichstand – rechtlich bedenkenfrei – anzuwenden pflegt,
- die auch sonst berücksichtigten Hilfskriterien allesamt auch dann in die Abwägung einbezogen werden, wenn es um eine Personalentscheidung zwischen gleichguten männlichen und weiblichen Bewerbern geht.

Während die Beurteilungen von Schulleitungen oder/und schulfachlichen Dezernenten durchgeführt werden, hat die Dienststelle (Personaldezernent der Bezirksregierung) die Auswahlentscheidung zu treffen. Dazu gehören:

- Entscheidung, ob eine noch gültige dienstliche Beurteilung vorliegt (BRL 3.4)
Dienstliche Beurteilungen müssen hinreichend aktuell sein, d. h. nicht älter als 3 Jahre. Bei konkurrierenden Bewerbungen dürfen die Beurteilungen der Bewerber in ihren Endstichtagen nicht mehr als ein Jahr auseinanderliegen (vgl. Beschluss OVG NRW vom 1.10.2015, AZ 6 B 1072/15).
- Auswahlentscheidung
 - zunächst nach Gesamtbeurteilungspunktzahl (bzw. Endnote)
 - bei gleicher Endnote ist die Beurteilung der Beamtin oder des Beamten mit dem höheren statusrechtlichen Amt regelmäßig als besser einzustufen (sog. Amtsvorsprung)
 - bei gleicher Gesamtbeurteilungspunktzahl Ausschärfung durch Parallelvergleich sämtlicher Beurteilungsbausteine; dabei ist eine ausschreibungsabhängige Gewichtung vorzunehmen
 - wenn auch die Ausschärfung keine Rangfolge ergibt, werden frühere Beurteilungen und weitere leistungsbezogene Kriterien (z. B. zusätzliche Qualifikationen) herangezogen
 - bei gleicher Beurteilung kommen Hilfskriterien wie Frauenförderung, Schwerbehinderung, Dienstalster etc. in Betracht
- Führung von Konkurrentenstreitverfahren.

4. Diskriminierungsverbot bei beruflichem Aufstieg

Das Diskriminierungsverbot nach § 164 Absatz 2 SGB IX wird im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) näher ausgeführt. Das AGG regelt Ziel, Verfahren und Sanktionen im Falle der arbeitgeberseitigen Diskriminierung eines schwerbehinderten Menschen. § 2 Abs. 1 Nr. 1 und 2 AGG spricht ausdrücklich die Fälle des beruflichen Aufstiegs an. Nr. 1 behandelt die Bedingungen einschließlich der Auswahlkriterien für den beruflichen Aufstieg, während sich die Nr. 2 auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Arbeitsentgelte und die kollektivrechtlichen Vereinbarungen beim beruflichen Aufstieg bezieht.

Das Verfahren zur Prüfung, ob Schadensersatzansprüche aufgrund eines Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot bestehen, sowie deren Geltendmachung nach dem AGG sind in Kapitel C 2 (Diskriminierungsverbot bei Einstellungen) beschrieben.

Eine Benachteiligung bzw. Diskriminierung kann bei einer Beförderung schon vorliegen, wenn die Schwerbehindertenvertretung nicht oder nicht rechtzeitig über das der Beförderung zugrundeliegende Beurteilungsverfahren informiert worden ist. Der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg hat am 10.09.2013 (AZ 4 S 547/12) entschieden, dass bei einer fehlenden Information der SBV über die bevorstehende Beurteilung einer schwerbehinderten Lehrkraft eine Benachteiligung vorliege und von einer Benachteiligung aufgrund der Behinderung auszugehen sei. Diese Benachteiligung könne auch nicht durch eine nachträgliche Information und Beteiligung geheilt werden.