

3 Sa 322/19
9 Ca 1861/18
(ArbG Regensburg)

Verkündet am: 24.10.2019

Birkhold
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

C.
C-Straße, B-Stadt

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, D-Stadt

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. Oktober 2019 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers und die ehrenamtlichen Richter Knappmann und Hofer

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Regensburg vom 13.03.2019 – 9 Ca 1861/18 – wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten im Berufungsverfahren noch über die Verpflichtung der Beklagten, der Klägerin unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts eine neue periodische dienstliche Beurteilung zu erteilen.

Die xxxx geborene Klägerin ist alleinerziehende Mutter von drei Kindern. Nachdem sie ihr Studium der katholischen Theologie an der LMU München 1990 mit dem Abschluss einer Dipl.-Theologin und der Note „sehr gut“ beendete, absolvierte sie bis 1996 ihr Referendariat. Seit 2003 ist die Klägerin an den E-Schulen in A-Stadt in Teilzeit mit 13 – 14 Wochenstunden zu einer Vergütung von monatlich zuletzt 3.812,33 brutto beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen Diözesen (im Folgenden: ABD) Anwendung. Nach deren Anlage D ist die dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte, Schulleitungen und Schulleiter an Katholischen Schulen wie folgt geregelt:

„Abschnitt A: Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte an katholischen Schulen

1. Allgemeines

...

1.2. Grundsätze der Beurteilung

1.2.1 Beurteilen heißt, Beobachtetes unter bestimmten Gesichtspunkten zu bewerten. Ein fundiertes Urteil über eine Lehrkraft kann nur aufgrund mehrfacher, sich über den gesamten Beurteilungszeitraum erstreckender Beobachtungen abgegeben werden.

1.2.2 Dienstliche Beurteilungen erfüllen ihren Zweck nur, wenn sie nach objektiven Gesichtspunkten, d.h. nach den Geboten der Gleichmäßigkeit, Gerechtigkeit und Sachlichkeit, erstellt werden. Dazu gehört auch eine Vergleichbarkeit der Beurteilungsergebnisse auf der Ebene der Bayerischen Diözesen. ... Dabei ist zu vermeiden, dass erstmals zum Ende des Beurteilungszeitraums Mängel angesprochen werden. Sie sind ggf. rechtzeitig anzusprechen und Möglichkeiten zur Abhilfe aufzuzeigen, damit die Mängel abgestellt werden können. Das diesbezüglich Veranlasste ist zu dokumentieren. ...

2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung

Dienstliche Beurteilungen sind die periodische Beurteilung, die Zwischenbeurteilung und die Anlassbeurteilung, ... Im Einzelnen wird hierzu folgendes bestimmt:

...

2.2 Beurteilungsmerkmale

Die dienstliche Beurteilung hat sich entsprechend Art. 5 Abs. 2 LlbG auf die Beurteilungsmerkmale der fachlichen Leistung sowie der Eignung und Befähigung der Lehrkraft zu erstrecken. Die Einzelmerkmale, die der Erfassung von Leistung, Eignung und Befähigung dienen und auf die jeweils einzugehen ist, werden im Folgenden aufgeführt. Ergänzt werden die staatlichen Beurteilungsmerkmale durch Leistungsbeschreibungen und –anforderungen, wie sie für katholische Schulen maßgeblich ... sind. Zu bedenken ist, dass die der Erfassung der Beurteilungsmerkmale dienenden Gesichtspunkte nicht streng voneinander getrennt, sondern eng miteinander verknüpft sind und sich teilweise überschneiden.

2.2.1 Beurteilung der fachlichen Leistung

1. *Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung*

Bei der Beurteilung der Unterrichtsqualität sind folgende Kriterien entscheidend:

- die Planung des Schuljahres durch eine sinnvolle Verteilung der Lehrplaninhalte,
- die Umsetzung schuleigener Curricula oder Bildungsstandards sowie die Einbeziehung der Schwerpunkte des kirchlichen Profils,
- die Vorbereitung des Unterrichts..., die ... das individuelle Begabungspotential und Leistungsvermögen der Schülerinnen und Schüler ... berücksichtigt,
- ...
- die Erschließung der Lerninhalte und das Erreichen der Lernziele,
- die Entwicklung von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen,

- die Durchführung wertorientierten Unterrichts, der die christliche Sicht auf die Inhalte herausstellt ...,
- ...
- die Schaffung einer freundlichen Atmosphäre, eines offenen Lernklimas und einer effizienten Führung der Klasse im Unterricht,
- ...

Methodik:

- ...
- Einsatz von Unterrichtsmethoden und Lernarrangements, die Schülerinnen und Schüler aktivieren, die Lehr- und Leistungsbereitschaft fördern und selbst gesteuertes, selbsttätiges und selbstständiges Lernen unterstützen,
- ...

Sicherung des Unterrichtsziels:

- ...
- Überprüfung der Schülerleistung mit gezielter Hilfestellung auch bei der Korrektur der Hausaufgaben
- Methodenvielfalt
- eindeutige Angaben bei den Hausaufgaben und deren Überwachung.
- ...

Leistungsnachweise/Leistungsbeurteilung:

- sinnvolle Verteilung über das Schuljahr,
- Beachtung von Lehrplan- und Unterrichtsbezug, Grundwissen und Grundfertigkeiten bei der Aufgabenstellung,
- Vielfalt der Aufgabenstellung mit unterschiedlichen Anforderungsstufen,
- sorgfältige, transparente und zeitnahe Korrektur, die auch individuelle Stärken und Schwächen sowie die persönliche Entwicklung der fachlichen Kompetenzen aufzeigt,
- ...
- ...
- ...
- ...

2. *Unterrichtserfolg*

Beim Unterrichtserfolg sind vor allem folgende Gesichtspunkte zu beurteilen:

- das Erreichen vorgegebener Lern- und Bildungsziele,
- ...
- ...

3. *Erzieherisches Wirken*

...

Bei der Beurteilung des erzieherischen Wirkens geht es um folgende persönliche Bereiche:

- ...
- die Umsetzung des Erziehungskonzeptes der Schule in allen Unterrichtsfächern und bei allen außerunterrichtlichen Angeboten,
- spürbare Achtung vor der Person der Schülerinnen und Schüler,
- ...

- offener und vertrauensvoller Umgang mit den Schülerinnen und Schülern,
- ...
- ...
- aktive Beteiligung an der pastoralen Gestaltung des Schullebens und die Beachtung schul-pastoraler Anliegen im Unterricht,
- ...
- Führung und Betreuung von Klassen und Unterrichtsgruppen, auch bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen wie z.B. Gottesdiensten, Festen, Feiern, Wanderungen, Fahrten, Theater, Musik und Kunstausstellungen.

4. *Zusammenarbeit*

Zu beurteilen sind:

- ...
- ...
- die Zusammenarbeit und Vernetzung mit Einrichtungen, Verbänden und Vereinen der Jugendarbeit ... sowie mit anderen schulischen und außerschulischen Stellen
- ...

5. *Sonstige dienstliche Tätigkeiten*

Zu beurteilen sind Arbeitserfolg und Arbeitsweise der Lehrkraft bei sonstigen außerunterrichtlichen Tätigkeiten, wie z.B.:

- ...
- ...
- Mitarbeit im Schulforum und sonstigen schulischen Gremien-, ...
- ...
- ...

2.2.2 **Beurteilung der Eignung und Befähigung**

1. *Entscheidungsvermögen*

- Urteilsvermögen,
- Entschlusskraft, Entscheidungsfreude, Eigeninitiative, Verantwortungsbereitschaft,
- Kreativität, Aufgeschlossenheit für neue Aufgaben.

2. *Einsatzbereitschaft*

- Engagement bei der Übernahme und Erledigung dienstlicher sowie auch zusätzlicher Aufgaben, auch im Zusammenhang mit der Umsetzung des kirchlichen Profils.

3. *Berufskennntnisse und ihre Erweiterung*

- ...
- Wahrnehmung von Fortbildungen und Supervisionen,
- ...

2.2.3 **Ergänzende Bemerkungen**

Hier kann das durch die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale von der Lehrkraft gezeichnete Bild durch ergänzende Bemerkungen, insbesondere zur Einschätzung ihrer Persönlichkeit, die

in den beiden Blöcken „fachliche Leistung“ und „Eignung/Befähigung“ noch nicht ausreichenden Niederschlag gefunden haben, aber in die Gesamturteilsbildung eingezogen werden sollen, abgerundet werden.

...

Desgleichen sollen besondere Leistungen der Lehrkraft im Beurteilungszeitraum vermerkt werden. ... Tätigkeiten im kirchlichen Bereich (z. B. Pfarrgemeinde, Verbände, Jugendarbeit) sind zu erwähnen. ... Auf einen Abfall oder eine Steigerung der Leistungen im Berichtszeitraum und gegebenenfalls – soweit bekannt – deren Ursachen ist einzugehen. ...

2.3 Beurteilungsmaßstab und Bewertung

2.3.1 Die dienstliche Beurteilung soll die Leistung der Lehrkraft in Bezug auf ihre Funktion und im Vergleich zu anderen Lehrkräften derselben Besoldungsgruppe objektiv darstellen (Art. 58 Abs. 2 Satz 1 LlbG entsprechend). ...

2.3.2 Bewertung

2.3.2.1 Die Bewertung erfolgt nach einem System mit sieben Bewertungsstufen. Bei den Einzelmerkmalen sind die Abkürzungen für die jeweilige Bewertungsstufe, wie sie für das Gesamtergebnis vorgesehen sind, anzugeben (vgl. Nr. 2.3.2.2). Die bei dem jeweiligen Einzelmerkmal zugrunde gelegten Kriterien sind beispielhaft im Formblatt anzugeben. Eine verbale Beschreibung der Leistungs- und Persönlichkeitsmerkmale ist vorzunehmen. ...

2.3.2.2 Das Gesamtergebnis der periodischen Beurteilung ist in einer der folgenden Bewertungsstufen auszudrücken:

Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist (HQ)
 Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt (BG)
 Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB)
 Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE)
 Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerechnet wird (HM)
 Leistung, die Mängel aufweist (MA)
 bis Leistung, die insgesamt unzureichend ist (IU)
 Zwischenstufen und Zusätze sind nicht zulässig.
 Erläuterung der Bewertungsstufen:

...

Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE):

Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung den Anforderungen voll gerecht wird, die in normaler- und billiger Weise an Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die über ein reiches Fachwissen verfügt, sicheres pädagogisches Einfühlungsvermögen besitzt und schwierige Aufgaben verlässlich und zielstrebig erfüllt. Unerlässlich ist es, dass die Lehrkraft bei den Gesichtspunkten der Unterrichtsgestaltung, des erzieherischen Wirkens und des Unterrichtserfolgs die Anforderungen zuverlässig erfüllt.

Die Lehrkraft wirbt deutlich für das kirchliche Profil der Schule.

Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird (HM):

Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen erfüllt, die in normaler- und billiger Weise an Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die bei angemessenem Einsatz ihrer Kräfte ihre Aufgaben in der Regel ordnungsgemäß erledigt und die ihr in der Schule üblicherweise begegnenden Probleme aufgrund solider Berufskenntnisse im Wesentlichen löst. Unerlässlich ist es, dass

die Lehrkraft den Unterricht fachgerecht gestaltet, die Schüler und Schülerinnen zu führen versteht und sichtbare Unterrichtserfolge erzielt.

Die Lehrkraft wirbt in ausreichendem Maß für das kirchliche Profil der Schule. ...

...

2.3.3 Die bei den einzelnen Beurteilungsmerkmalen vergebenen Bewertungsstufen müssen das Gesamtergebnis tragen. Die für die Bildung des Gesamturteils wesentlichen Gründe sind darzulegen. Macht erst die Gewichtung bestimmter Einzelmerkmale die Vergabe einer bestimmten Bewertungsstufe plausibel und ist diese nicht schon in anderer Weise transparent gemacht, so ist diese Gewichtung darzustellen und zu begründen.

Unterricht und Erziehung sind die Hauptaufgaben einer Lehrkraft und haben deshalb bei der Bildung des Gesamturteils zentrale Bedeutung. Ausgangspunkt der Bildung des Gesamturteils sollen daher hauptsächlich die Einzelwertungen der Merkmale Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung, Unterrichtserfolg und erzieherisches Wirken sein; hiervon kann insbesondere abgewichen werden, wenn ein wesentlicher Teil der dienstlichen Aufgaben nicht unterrichtlicher Art ist.

2.3.4 Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken. ... Die aus wichtigem Grund (z.B. Kinderbetreuung, Betreuung einer bzw. eines pflegebedürftigen Angehörigen) vorübergehend eingeschränkte Bereitschaft zur Übernahme einer Funktion darf nicht nachteilig gewertet werden.

...

4. Beurteilungsverfahren

4.1 Allgemeines

4.1.1 Die bzw. der Beurteilende hat der dienstlichen Beurteilung Tatsachen aus dem gesamten Beurteilungszeitraum und aus dem gesamten Aufgabenbereich der zu beurteilenden Lehrkraft zugrunde zu legen. Dabei sind Beobachtungen heranzuziehen, die innerhalb und außerhalb des Unterrichts gemacht werden. Als Hilfen dienen dabei vor allem Unterrichtsbesuche, daneben die Überprüfung der Aufgabenstellung, der Korrektur und Bewertung von Schülerinnen- und Schülerarbeiten, die persönliche Aussprache sowie die Stellungnahme von weiteren am Beurteilungsverfahren beteiligten Personen. Der Leistungsfortschritt der Klasse ist ein wichtiger Indikator.

4.1.2 Unterrichtsbesuche sollen mehrmals – über den Beurteilungszeitraum verteilt – erfolgen.

...

Unterrichtsbesuche finden im allgemeinen ohne Benachrichtigung der Lehrkraft statt. ... Die erfolgten Unterrichtsbesuche sind zeitnah mit der Lehrkraft zu besprechen. Dieses Gespräch ist von besonderer Bedeutung,

- weil es der Lehrkraft die Möglichkeit gibt, ihre Arbeit zu begründen und ihr Verhalten zu interpretieren,
- weil es für die oder den Beurteilenden Anlass sein kann, das Urteil zu korrigieren oder zu festigen,
- weil es in der Begegnung zwischen Lehrkraft und der oder dem Beurteilenden eine Situation schafft, die über den unmittelbaren Anlass hinaus förderlich sein und zum gegenseitigen Vertrauensverhältnis beitragen kann.

Der wesentliche Gesprächsinhalt ist zu dokumentieren.

4.1.3 Die dienstlichen Beurteilungen sollen nicht ausschließlich aufgrund eigener Wahrnehmungen der bzw. des Beurteilenden angefertigt werden. Die letzte Verantwortung für die dienstliche Beurteilung bleibt aber stets bei ihr bzw. ihm.

Beurteilende Schulleiterinnen oder Schulleiter können Beobachtungen ihrer Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter ..., der Lehrkräfte mit Führungsaufgaben und der Fachbetreuerinnen bzw. Fachbetreuer als Beurteilungsgrundlagen heranziehen und diese Lehrkräfte an den Unterrichtsbesuchen beteiligen. ...

...

Die Lehrkraft hat ein Recht auf Einsichtnahme in die sie betreffenden, der beurteilenden Person zugeleiteten Beurteilungsbeiträge.

...

4.1.5 Bei Teilzeitbeschäftigung gelten die gleichen Grundsätze für die Beurteilung wie bei Vollbeschäftigung. Der verminderte Umfang der Unterrichtspflichtzeit ist entsprechend § 8 Abs. 1 Satz 4 KLDO zu beachten.

...

4.2 Periodische Beurteilungen

4.2.1 Beurteilungszeitraum

a) Der Beurteilungszeitraum umfasst ... bei arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften drei bzw. fünf Jahre gemäß ABD Teil B, 4.3 Ordnung für Berufsbezeichnungen (OfB); er schließt an den Zeitraum der vorangegangenen periodischen Beurteilung an. ...“

Im Beurteilungszeitraum 01.01.2015 bis 31.12.2017 fand zum Schuljahr 2016/2017 (01.08.2018) ein Schulleiterwechsel von Frau F. auf Herrn G. statt. Am 15.11.2017 und am 07.12.2017 besuchte Herr G. den Unterricht der Klägerin. Für die hierüber gefertigten Protokolle wird auf die Anlage K1 zum Schriftsatz vom 22.07.2019 (Bl. 232 ff. d. A.) Bezug genommen. Am 18.01.2018 wurde der Klägerin eine dienstliche Periodenbewertung vom 31.12.2017 mit der Gesamtbeurteilung „HM“ eröffnet. Die Klägerin wandte sich vergeblich gegen diese Beurteilung und leitete schließlich ein Verfahren vor der Schlichtungsstelle der Diözese B-Stadt ein. Die Schlichtungsstelle empfahl der Schulleitung am 20.06.2018, die dienstliche Beurteilung der Klägerin mit Rücksicht auf die im Schlichtungsverfahren angesprochenen Gesichtspunkte und Perspektiven zu überdenken und neu zu fassen (vgl. Protokoll der Schlichtungsstelle; Anlage K6 = Bl. 36 ff. d. A.).

Daraufhin erstellte die Beklagte unter dem Datum des 25.07.2018 eine neue Beurteilung unter Beibehaltung der Gesamtbeurteilung „HM“. Wegen des weiteren Inhalts dieser dienstlichen Beurteilung wird auf die Anlage K9 (= Bl. 43 ff. d. A.) Bezug genommen.

Die Klägerin hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, auch die korrigierte Beurteilung sei rechtswidrig. Sie weise formale Mängel auf. Es fehle an mehrfachen, sich über dem gesamten Beurteilungszeitraum erstreckenden Beobachtungen der Klägerin. Es sei unklar, ob und welchen Beurteilungsbeitrag die frühere Schulleiterin Frau F. über die Klägerin abgegeben habe. Entsprechende Protokolle seien nicht gefertigt worden. Es sei auch offen, wie die Klägerin im Vergleich zu den Kollegen stehe. Der Sachverhalt sei unvollständig ermittelt worden. Die Gesamtbewertung sei nicht schlüssig, weil sie sich nicht aus den Einzelbewertungen nachvollziehen lasse.

Die Klägerin hat erstinstanzlich beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt, unter Aufhebung der dienstlichen Beurteilung für das Jahr 2017 vom 31.12.2017 die Klägerin für den Zeitraum 01.01.2015 bis 31.12.2017 neu zu beurteilen mit dem Gesamturteil „VE“

hilfsweise:

die Klägerin unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts die Klägerin für den Zeitraum 01.01.2015 bis 31.12.2017 neu zu beurteilen.

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

die Klage abzuweisen.

Ein Anspruch der Klägerin auf eine neue Beurteilung sei nicht gegeben. Die Beurteilung habe sich auf den gesamten Beurteilungszeitraum bezogen. Die Klägerin habe auf Bitten der Beklagten alle Tätigkeiten, wie sonstige dienstliche Tätigkeiten, Mitwirkung bei besonderen schulischen Veranstaltungen, schulübergreifende Aufgaben und Tätigkeiten im öffentlichen Leben seit 2015 angegeben. Hierzu gehörten auch zwei ganztägige Fortbildungen (30.04.2016 und 11.02.2017), drei halbtägige Fortbildungen (16.11.2015, 16.09.2016 und 15.09.2017) sowie eine Fortbildungsmaßnahme in Form einer Vortragsteilnahme (15.02.2017). Beobachtungen des Schulleiters, Herrn G., betreffend die Klägerin seien an-

lässlich des Anfangsgottesdienstes am Dienstag, dem 13.09.2016, den Fachsitzungen Religion am 16.09.2016 und 15.09.2017, im Auftaktgespräch am 22.11.2016 mit der Klägerin, einer zweiten Kollegin und einer externen Referentin mit Schulhund zum Start des Projektes Schulhund, am Infonachmittag am 17.03.2017 und am Schulfest (Tag der offenen Tür) am 22.07.2017 erfolgt. Zudem seien Beobachtungen des Fachbetreuers Religion insbesondere bezüglich der Respizienz von schriftlichen Leistungsmessungen in die Beurteilung eingeflossen. Der Schulleiter Herr G. habe zwei Unterrichtsstunden der Klägerin besucht, nämlich am 15.11.2017 bei der Klasse 9a der Realschule und am 07.12.2017 bei der Klasse 8b des Gymnasiums. Schließlich hätten im Juli 2016 mehrere Übergabegespräche zwischen der früheren Schulleiterin Frau F. und Herrn G. stattgefunden, bei denen u.a. über die Klägerin gesprochen worden sei. Frau F. habe angegeben, dass die Klägerin u.a. über theologisch-philosophische Fachkenntnisse auf hohem Niveau verfüge, sich um eine korrekte Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben bemühe, jedoch sehr chaotisch sei. Es sei bis zum 31.07.2016 zu zwei erheblichen Vorfällen gekommen: Im Februar 2016 habe es für die Noteneingabe bei der Oberstufe einen festgesetzten Termin gegeben, den die Klägerin als einzige Lehrkraft durch das Nichteintragen einer Stegreifaufgabe nicht eingehalten habe. Im Juli 2016 habe die Klägerin die Abfahrt bei einer Klassenfahrt nach H., zu der sie eingeteilt gewesen sei, versäumt.

Die Fachliche Leistung der Klägerin (Ziff. 2.1) seien mit „HM“ bewertet worden. Die Beurteilung sei als Werturteil gerichtlich nur beschränkt nachprüfbar. Sie sei im vorliegenden Fall nicht zu beanstanden, weil der beurteilende Schulleiter von keinem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen sei, allgemein gültige Wertmaßstäbe beachtet habe, sachfremde Erwägungen nicht angestellt und auch nicht gegen Verfahrensvorschriften verstoßen habe. Nach den damals geltenden Richtlinien seien die Hauptaufgaben einer Lehrkraft der Unterricht und die Erziehung gewesen und hätten deshalb bei der Bildung der Gesamtbewertung zentrale Bedeutung gehabt. Ausgangspunkt der Gesamtbeurteilung sollten daher hauptsächlich die Einzelbewertungen von Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung, Unterrichtserfolg und erzieherisches Wirken sein. Die Unterrichtsbesuche, für deren Beobachtungen und Feststellungen durch den Schulleiter Herrn G. auf den Schriftsatz der Beklagten vom 07.11.2018, Seite 4 – 7 und 8 – 10 sowie auf die Protokolle Bezug genommen wird, hat die Beklagte im Schriftsatz vom 07.11.2018 zunächst wie folgt bewertet: Die Unterrichtsstunde am 15.11.2017 habe eine noch angemessene Vorbereitung durch die Klägerin

und eine relativ sichere Führung der braven Klasse gezeigt. Die Stunde sei geprägt gewesen vom Lehrer-Schüler-Gespräch, einer Einzelabfrage (Einzel-Lehrer-Schüler-Gespräch) und zwei Arbeitsphasen (Stillarbeit und Partnerarbeit). Das Erreichen der Stundenziele erscheine zumindest in Teilbereichen fraglich. Es könne nicht davon ausgegangen werden, dass die Klägerin die notwendige Übersicht in der Klasse in allen Phasen gehabt hätte, da sie zwei Drittel der Unterrichtsstunde gesessen habe. Unter anderem durch fehlenden Medieneinsatz habe es die Klägerin versäumt, die Schülerinnen zielgerichtet zu aktivieren und für eine deutlich höhere Motivation in mehreren Phasen der Stunde zu sorgen. Demgegenüber hätte sich ein jeweils kurzer und nachhaltiger Einsatz von Dokumenten, Kamera/Beamer/Computer förmlich aufgedrängt. Andere motivierende Elemente zur Veranschaulichung des Sachverhalts (z.B. Bilder von Kindern zum Gottesbild, Bilder aus Kirchen zum Thema) seien nicht vorbereitet gewesen bzw. nicht zum Einsatz gekommen. Eine Hausaufgabe sei nicht erteilt worden. Die Unterrichtsstunde vom 07.12.2017 sei insgesamt angemessen geplant und realisiert worden, trotzdem sich der Stundenaufbau leicht hätte verbessern lassen. Die Durchführung der Stegreifaufgabe habe verlässlich erfolgt. Der Medieneinsatz sei angemessen gewesen. Der Stunde habe ein Spannungsbogen mit einem Höhepunkt gefehlt. Die brave und kleine Lerngruppe sei von der Klägerin zuverlässig geführt worden. Erneut habe die Klägerin einen zu großen Stundenanteil sitzend am Lehrertisch verbracht und habe dadurch bei der schriftlichen Leistungserhebung einen schlechten Überblick gehabt. Die Mitarbeit der Schülerinnen, die nicht erkennbar größer motiviert worden seien, sei durchschnittlich. Es sei weder ein Hefteintrag erfolgt noch eine Hausaufgabe gestellt worden, wodurch sich die Frage stelle, was die Schülerinnen aus der Stunde außerhalb der Stegreifaufgabe mitgenommen hätten. Diese Bewertung sei in Übereinstimmung mit der damaligen ständigen Stellvertreterin des Schulleiters erfolgt, die die Unterrichtsstunde ebenfalls besucht habe. Die Unterrichtsbesuche seien mit der Klägerin im Anschluss mündlich besprochen worden. Im Schriftsatz vom 16.01.2019 hat die Beklagte gemeint, dass die Unterrichtsgestaltung eindeutige Schwächen und Mängel habe erkennen lassen. Diese offenbarten zusätzlich eine mangelhafte Vorbereitung bzw. Planung des Unterrichts. Die Sicherung der Unterrichtsziele sei fragwürdig, weil bei keiner der besuchten Unterrichtsstunden eine Hausaufgabe gegeben worden sei bzw. eine Hausaufgabenverbesserung bzw. Heftkontrolle stattgefunden habe. Durch den nicht vorhandenen Einsatz neuer Medien unterbliebe die Möglichkeit, die Schülerinnen in punkto Fach-, Sozial- und Methodenkompetenz angemessen zu fördern.

Das Beurteilungsmerkmal Unterrichtserfolg (Ziff. 2.1.2.) sei in Fortschreibung der Beurteilung von 2014 unter erheblichsten Bedenken mit dem Prädikat „VE“ bewertet worden. Diese Bedenken begründeten sich daraus, dass die Lern- und Bildungsziele nicht wie gefordert voll erreicht würden und das Grundwissen nicht dauerhaft gesichert erscheine. Die Hausaufgaben würden nicht im erforderlichen Umfang gestellt und deren Auswertung lasse zu wünschen übrig. Hausaufgaben und Heftführung würden nicht regelmäßig überwacht werden.

Das Beurteilungsmerkmal „Erzieherisches Wirken“ (Ziff. 2.1.3) sei zu Recht mit „HM“ bewertet worden. Es fehle bei der Klägerin an einem offenen, respektvollen und wertschätzenden Umgang mit den Schülerinnen, weil sie keine, allenfalls eine kurze, differenzierte Rückmeldung an die abgefragte Schülerin gegeben habe. Es habe negative Auswirkungen auf das Klassenklima, dass andere Schülerinnen nicht eingebunden würden und z.T. nicht bei der Sache seien, was der sitzenden Klägerin nicht auffalle. Hinsichtlich der Förderung der Lebenskompetenz der Schülerinnen seien im Unterricht der Klägerin praktisch keine Anzeichen erkennbar. Eine besondere Differenzierung im Hinblick auf leistungsschwächere Schüler sei nicht feststellbar. Im Vergleich zu Leistungen anderer Lehrkräfte, die die organisatorischen, formalen und terminlichen Dienstpflichten erfüllten und auch als Klassenleiter oder Verbindungslehrkräfte tätig seien, sei „VE“ auf keinen Fall vertretbar.

Das Beurteilungsmerkmal „Entscheidungsvermögen“ (Ziff. 2.2.1) sei mit „HM“ bewertet worden. Die Klägerin habe Schwierigkeiten, Informationen differenziert zu bewerten und zeigt wenig Eigeninitiative. Im dienstlichen Alltag zeigten sich deutliche Schwächen bei Urteilsvermögen und Entschlusskraft.

Für das Beurteilungsmerkmal „Einsatzbereitschaft“ (Ziff. 2.2.2) sei „VE“ angesetzt worden, obwohl eher ein „HM“ angemessen gewesen sei. Die gegenüber der letzten Beurteilung von 2014 – auf „VE“ angehobene Bewertung sollte der Klägerin wohlwollend ein positives Signal geben, um ihr Engagement beim Schulhundprojekt zu würdigen. Ansonsten sei das Prädikat „VE“ nicht gerechtfertigt, weil es an der dafür erforderlichen Selbstorganisation der Klägerin fehle. Sie reiche die Prüfungsarbeiten nicht zeitnah an den Fachbetreuer weiter.

Die Bewertung des Beurteilungsmerkmals „Berufskenntnisse und ihre Erweiterung“ sei wohlwollend mit „UB“ fortgeschrieben und nicht niedriger bewertet worden, obwohl die Klägerin zu wenige Fortbildungsveranstaltungen besucht habe. Die Faustregel besage, dass Vollzeitbeschäftigte mindestens drei Fortbildungstage pro Jahr absolvieren müssten. Bei einer Teilzeitbeschäftigung wie bei der Klägerin hätten im Beurteilungszeitraum mindestens vier bis fünf Fortbildungstage stattfinden sollen. Die Klägerin habe lediglich 3,5 Tage absolviert und damit den Minimalanspruch unterschritten.

Auch das Beurteilungsmerkmal „Wirken für das katholische Schulprofil“ sei wohlwollend mit dem Prädikat „VE“ bewertet worden, obwohl die Klägerin das Verkünden des Evangeliums durch Schülerinnen als unproblematisch angesehen habe. Nach eindeutigen kirchenrechtlichen bzw. liturgischen Regelungen sei es verboten.

Die Mängel der Klägerin im Zeitmanagement seien sehr gravierend. Die Klägerin habe im Schuljahr 2015/16 den Noteneingabetermin zum Halbjahrestermin für die Q11 nicht eingehalten. Im Juli 2016 sei die Klägerin zur Abfahrt der Klassenfahrt nach H., zu der sie eingeteilt gewesen sei, verspätet erschienen. Sie sei zur Abiturprüfung im Fach Deutsch am 09.05.2017 für die erste Aufsicht von 07:45 Uhr bis 08:45 Uhr eingeteilt gewesen und nicht erschienen, weil sie nach ihren damaligen Angaben verschlafen habe. Ihre nunmehrige Behauptung, sie habe den Termin falsch notiert, stelle ebenfalls einen in ihren Verantwortungsbereich fallenden Fehler dar, der nicht als lapidar abgetan werden könne. Schriftliche Leistungsnachweise aus dem Zeitraum September bis Dezember 2017 seien nach Herausgabe an die Schülerinnen erst mit deutlicher Verspätung an den Fachbetreuer weitergeleitet worden. Auch wenn es keine konkrete Frist für die Weitergabe gebe, sollte sie zeitnah erfolgen. Verzögerungen von zwei Monaten seien bei der Klägerin die Regel gewesen. Ende 2017 habe die Klägerin keine einzige Arbeit aus dem laufenden Schuljahr abgegeben gehabt.

Es käme kein besseres Gesamtprädikat als „HM“ aufgrund der vorgegebenen Verbaldefinition in Betracht. Ausschlaggebend für dieses Gesamtprädikat seien die schlechte Unterrichtsplanung und –gestaltung, die massiven dienstlichen terminlichen) Versäumnisse, die damit verbundene Beeinträchtigung der Zusammenarbeit, die Unverlässlichkeit und das

dadurch gegebene schlechte Vorbild (Schriftsatz der Beklagten vom 16.01.2019). Die Merkmale „Entscheidungsvermögen“, „Einsatzbereitschaft“ und „Berufskenntnisse“ seien nachrangig zu gewichten. Die nachweislich wohlwollend guten Beurteilungen einzelner Teilbereiche hätten nicht ausgleichend wirken können. Sie stünden in der Wertigkeit eindeutig hinter den fachlichen Leistungen zurück. Zudem hätten sie jeweils am unteren Rand der Bewertungsskala gelegen. Für die Beurteilungsjahre 2016 bzw. 2017 ergäben sich folgende Häufungen bei den Prädikaten innerhalb der Besoldungsgruppe A13, wie sie die Klägerin innehatte:

HQ:0 BG:1 UW:8 VE:6 HM:3 MA:1 IU:0

Die Berücksichtigung auch des Beurteilungsjahres 2016 ergebe sich daraus, dass für Lehrkräfte im Angestelltenbereich individuelle Beurteilungszeiträume gelten würden.

Das Arbeitsgericht Regensburg hat durch Urteil vom 13.03.2019 – 9 Ca 1861/18 – den Hauptantrag abgewiesen und dem Hilfsantrag stattgegeben. Soweit für das Berufungsverfahren von Bedeutung hat es zur Begründung ausgeführt, dass die Klägerin einen Anspruch auf Neubeurteilung des Zeitraums 01.01.2015 – 31.12.2017 unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts habe. Die dienstliche Beurteilung in der abgeänderten Fassung sei auf der Grundlage der ABD unter entsprechender Anwendung der allgemein für die dienstliche Beurteilung von Beamten des Freistaats Bayern geltenden Bestimmungen der Art. 54 ff. Leistungslaufbahngesetz (LbG) in formeller und materieller Hinsicht rechtswidrig. Der Schulleiter G. sei erst zum Schuljahr 2016/2017 Schulleiter geworden, so dass die Beurteilung der Vorgängerin für den Beurteilungszeitraum 01.01.2015 – 31.07.2016 differenziert und substantiiert hätte Berücksichtigung finden müssen. Etwaige Übergabegespräche zwischen den Schulleitern hätten protokolliert werden müssen. Darüber hinaus fehle es an der mehrfachen, sich über den gesamten Beurteilungszeitraum erstreckenden Beobachtungen gemäß Anlage D Ziff. 1.2.1 ABD. Im Zeitraum 01.01.2015 – 31.07.2016 seien unstrittig keine Beobachtungen durchgeführt und dokumentiert worden. Die durch den jetzigen Schulleiter und Beurteiler G. durchgeführten Unterrichtsbesuche hätten am Ende des Beurteilungszeitraums im November und Dezember 2017 stattgefunden. Damit seien die aus Sicht des Schulleiters gravierende Mängel der Unterrichtsstunden erst zum Ende des Beurteilungszeitraums angesprochen worden, was gerade vermieden werden solle. Dass

außer den beiden Unterrichtsbesuchen eine Überprüfung von Aufgabenstellung, Korrektur und Bewertung von Schülerinnenarbeiten sowie der Leistungsfortschritt der Klassen bei der Beurteilung berücksichtigt worden sei (Anhand D Ziff. 4.1.1 ABD) werde im Hinblick auf die Beteiligung des Fachbetreuers Religion zwar behauptet, aber nicht substantiiert. Es sei ebenfalls nicht ersichtlich, inwieweit ein Vergleich mit anderen Lehrkräften derselben Besoldungsgruppe erfolgt sei. Es stelle einen Verstoß gegen Anlage D Ziff. 4.12 ABD dar, dass die Gespräche mit der Klägerin im Anschluss an die erfolgten Unterrichtsbesuche nicht dokumentiert worden seien. Über den Unterrichtsbesuch sei lediglich ein handschriftliches Protokoll vorgelegt worden. Den angeführten anderen schulischen Veranstaltungen komme für die Merkmale Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung, Unterrichtserfolg und erzieherisches Wirken nicht die gleiche Bedeutung zu. Trotz der nur eingeschränkten Überprüfbarkeit einer dienstlichen Bewertung sei diese im vorliegenden Fall zu beanstanden. Die Beurteilung sei selbst nach Konkretisierung zu einem großen Teil pauschal, so dass die Klägerin keine Möglichkeit habe, sich zu erklären. Die angeblich verspätete Weiterleitung von Leistungsnachweisen an den Fachbetreuer werde nicht mit einem einzigen Beispiel belegt, so dass fraglich sei, ob überhaupt zeitlich eingrenzbare Regeln gelten würden. In den wesentlichen Bereichen Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung werde bis auf die massive Kritik zu den beiden besuchten Unterrichtsstunden keinerlei nachvollziehbare Grundlage für das pauschale Werturteil, das Erreichen der Lern- und Bildungsziele werde nicht voll erreicht und das Grundwissen erscheine nicht dauerhaft gesichert, dargelegt. Allein die Berufung auf die Beurteilung des Fachbetreuers sei zu wenig. Daraus lasse sich nicht einmal rückschließen, ob Maßnahmen zur Sicherung des Unterrichtsziels wie Leistungserhebungen und Hausaufgaben im Einzelnen überprüft worden seien noch woraus sich diese Prognose ergebe. Zur Planung des Schuljahres und Umsetzung der Curricula (Anlage D Ziff. 2.2.15, Ziff. 1 ABD) werde keine Aussage getroffen. Soweit aus der Nichtverwendung von Medien und der fehlenden Hausaufgabenstellung in den zwei besuchten Unterrichtsstunden auf eine schlechte Vorbereitung der Klägerin geschlossen werde, werde dies für die Vergangenheit nicht überprüft. Das Gesamturteil in der geänderten Beurteilung vom 25.07.2018 stehe im eklatanten Widerspruch zur Plausibilisierung im Schriftsatz vom 07.11.2019. Dort werde der Klägerin gerade bescheinigt, der Unterricht sei sorgfältig geplant, es erfolge ein angemessener Medieneinsatz, Leistungsnachweise seien stimmig konzipiert und ein erkennbarer Lernerfolg werde festgestellt. Die Bewertung, dass die Klägerin ein schlechtes Vorbild sei, die Zusammenarbeit mit ihr beeinträchtigt sei und

ihr keine Klassenleitung anvertraut werden könne, gründe sich auf die im Einzelnen streitige Einhaltung von Terminen und Formalien. Es würden drei Termine in drei Jahren genannt werden, an denen die Klägerin verspätet erschienen sei. Die Einhaltung von Terminen und Formalien hätten nicht direkt mit dem Unterricht und der Sicherung des Unterrichtsziels zu tun und nur am Rande mit dem erzieherischen Wirken. Soweit die Beklagte behauptete, die Klägerin gebe die korrigierten Arbeiten zu spät weiter, sei dies ein pauschaler Vorwurf. Im Vergleich zu den von der Beklagten mitgeteilten Noten der anderen vergleichbaren Lehrkräfte handle es sich bei der Gesamtnote der Klägerin nicht um eine durchschnittliche Bewertung. Nach den ABD hätten die weiteren Kriterien für die Gesamtnote keine zentrale Bedeutung. Das große Engagement der Klägerin im außerschulischen Bereich falle daher nicht ins Gewicht, wobei diese Leistungen der Klägerin seitens der Beklagten eher kleingeredet würden und nicht gesehen werde, dass diese, auch im Zusammenhang mit ihrer privaten Situation als alleinerziehende Mutter von drei Kindern, sich für die Außenwirkung der Schule einsetze. Die Auffassung des Beurteilenden, aufgrund einer Faustregel zum Thema Fortbildung von drei Tagen pro Jahr habe die Klägerin zu wenige Fortbildungen besucht, daher sei die Bewertung von Berufskennntnissen eigentlich nach unten zu verändern, sei aber wohlwollend fortgeschrieben worden, sei bezeichnend. Es werde nicht vorgetragen, woher diese Faustregel stamme, inwieweit deren Einhaltung den Lehrkräften nahegelegt werde und ob hinterfragt worden sei, warum dies der Klägerin möglicherweise nicht möglich gewesen sei. Auch sei nicht nachvollziehbar, weshalb die Anzahl der Fortbildungstage und nicht auch ihr Inhalt für die von Berufskennntnissen entscheidend sein solle.

Gegen dieses, ihr am 29.04.2019 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 28.05.2019 Berufung beim Landesarbeitsgericht München eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 29.07.2019 am 22.07.2019 begründet.

Die Klägerin sei unter Beachtung des Arbeitsvertragsrechts der Bayerischen Diözesen (ABD) sowie deren Anlage D beurteilt worden. Der beurteilende Schulleiter G. habe bei der Beurteilung der Klägerin für den Zeitraum 01.01.2015 – 31.07.2016 die mündliche Einschätzung seiner Vorgängerin, Frau F., zugrunde legen müssen und dürfen. In dem fraglichen Zeitraum sei Frau F. für die Bewertung der Klägerin zuständig gewesen. Sie habe Herrn G. in mehreren Gesprächen mitgeteilt, dass sich die Leistungen der Klägerin seit Anfang Ja-

nuar 2015 bis Ende des Schuljahres 2015/2016 notenmäßig im Vergleich zur vorangegangenen Beurteilung nicht verändert hätten. Eine Pflicht zur Protokollierung habe es bis zum Ausscheiden von Frau F. nicht gegeben. Es sei beiden Schulleitern überlassen gewesen, in welcher Form sie bei der Amtsübergabe verfahren wollten. Deshalb habe Herr G. die Bewertung von Frau F. mündlich einholen dürfen. Frau F. und Herr G. seien bei der Klägerin nicht anders verfahren als bei anderen Lehrern, sofern keine Veränderungen hinsichtlich der Leistungen ersichtlich gewesen seien und die Beurteilung der Lehrer erst Ende 2017 angestanden habe. In die Beurteilung der Klägerin sei deshalb der gesamte Bewertungszeitraum eingeflossen. Auf der Grundlage der durch die Unterrichtsbesuche erlangten Einblicke habe Herr G. die Klägerin bewertet. Dabei hätten die Unterrichtsbesuche verteilt auf verschiedene Jahrgangsstufen und auf verschiedene Schularten stattgefunden. Die beiden Unterrichtsstunden seien von Herrn G. ausführlich bewertet worden; die gewonnenen Erkenntnisse habe Herr G. in dem als Anlage K1 beigefügten Protokoll dokumentiert. Zudem seien die Unterrichtsbesuche mit der Klägerin besprochen worden, nämlich der vom 15.11.2017 unmittelbar danach. Der Klägerin seien die Mängel des Unterrichts im Einzelnen erläutert worden. Im Dezember 2017 habe ein weiterer Besuch des Unterrichts der Klägerin stattgefunden, so dass ihr die Chance eingeräumt worden sei, die im Nachgang zu dem ersten Unterrichtsbesuch aufgezeigten Mängel in der Zwischenzeit zu beseitigen. Diese Chance habe die Klägerin nicht genutzt. Die Besprechung des zweiten Besuchs habe dann am 13.12.2017 stattgefunden. Die wesentlichen Gesprächsinhalte seien gemäß Anlage D Ziff. 4.1.2 ABD protokolliert worden. Herr G. habe die Unterrichtsbesuche mit der Klägerin auf der Grundlage der während der Besuche handschriftlich angefertigten Stundenprotokolle besprochen. In diesen Stundenprotokollen sei der jeweilige Verlauf des Unterrichts genau festgehalten worden. Der Zeitpunkt bzw. das Datum der Unterrichtsbesprechung sei von Herrn G. dann auf dem Protokoll vermerkt worden, wodurch zugleich der wesentliche Inhalt der Gespräche mit der Klägerin im Sinne der Anlage D Ziff. 4.1.2 ABD protokolliert worden sei. Die Anfertigung eines gesonderten Besprechungsprotokolls sei daher nicht erforderlich gewesen. Darüber hinaus stelle Anlage D Ziff. 4.1.2 ABD nur eine Formvorschrift dar, die sich nicht auf die Rechtmäßigkeit der Beurteilung auswirke. Die Beurteilung der fachlichen Leistungen der Klägerin habe Herr G. mit seiner (damaligen) ständigen Stellvertreterin Frau I. und mit Herrn J., der als Fachbetreuer Religion u.a. die von der Klägerin gestellten schriftlichen Leistungsmessungen/Klassenarbeiten auf Angemessenheit und Benotung hin überprüft habe, besprochen. Weitere Unterrichtsbesuche seien

nicht erforderlich gewesen. Nach Anlage D Ziff. 4.1.2 ABD „sollen“ Unterrichtsbesuche mehrmals über den Beurteilungszeitraum verteilt erfolgen. Als Sollvorschrift handele es sich nicht um eine zwingende Verfahrensvorgabe. Der Beklagten verbliebe hinsichtlich Häufigkeit und Zeitpunkt der Unterrichtsbesuche ein gewisser Einschätzungsspielraum. Im Fall der Klägerin habe die Beklagte von weiteren Unterrichtsbesuchen absehen können. Durch die beiden Unterrichtsbesuche habe sich die Bewertung der fachlichen Leistungen der Klägerin in der letzten Bewertungsphase und die (mündliche) Einschätzung der früheren Schulleiterin Frau F. in Übergabegesprächen bestätigt. Wesentliche Veränderungen der Leistungen im Unterricht und eine Veränderung der Notenstufe seien nicht zu erwarten gewesen. Die Klägerin sei überdies schon seit 2003 im Dienst. Nach einer Dienstzeit von mehr als 15 Jahren werde das Steigerungspotenzial erfahrungsgemäß geringer und (große) Leistungssprünge seltener. Die Klägerin sei durch die Anzahl der Unterrichtsbesuche im Übrigen auch nicht benachteiligt worden, weil auch der Unterricht der mit der Klägerin vergleichbaren Kollegen im Vergleichszeitraum in aller Regel nicht häufiger besucht worden sei. Auch sei zu berücksichtigen, dass die Klägerin in Teilzeit mit zwölf Unterrichtsstunden in der Woche tätig sei.

Herr G. habe bei der Beurteilung der Klägerin die Leistungen und Fähigkeit der mit der Klägerin vergleichbaren Lehrer berücksichtigt. Herr G. beobachte sämtliche Lehrer regelmäßig, wodurch er ein umfassendes Bild von deren Leistungsvermögen habe und die Lehrer miteinander vergleichen könne. Diese Kenntnisse seien in die Bewertung der Klägerin eingeflossen. Der durchgeführte Vergleich sei nicht zu dokumentieren. Aufgrund der Anzahl der Lehrer wäre dies nur mit einem unverhältnismäßigen Aufwand möglich gewesen. Dass kein Vergleich mit anderen Lehrern stattgefunden habe, sei eine unsubstanzierte Behauptung der Klägerin. Selbst wenn die streitgegenständliche Beurteilung der Klägerin verfahrensfehlerhaft zustande gekommen sei, wäre es für die Beklagte unmöglich, die Klägerin unter Berücksichtigung der Auffassung des Arbeitsgerichts neu zu bewerten. Der Bewertungszeitraum sei abgelaufen. Unterrichtsbesuche könnten nicht nachgeholt werden. Eine erneute Beurteilung hätte denselben (Verfahrens-)Mangel zur Folge. Nach allgemeinen Grundsätzen sei es rechtsfehlerhaft, jemanden zur Vornahme einer unmöglichen Handlung zu verurteilen, da niemand durch Urteil zu etwas verpflichtet werden dürfe, was für ihn unmöglich sei. Vielmehr wäre der Beurteilungsanspruch der Klägerin für den Zeitraum 01.01.2015 – 31.07.2016 erloschen. Die Beurteilung der Klägerin sei materiell rechtmäßig.

Insbesondere habe die Beklagte die Beurteilung der Klägerin hinreichend plausibel gemacht. Andernfalls würden die Anforderungen an die Plausibilisierung einer dienstlichen Beurteilung überspannt. Eine Plausibilisierung des Gesamturteils sei durch das Schreiben von Herrn G. an die Klägerin vom 01.02.2018 sowie durch die ausführliche Begründung des Gesamturteils in der Beurteilung vom 27.07.2018 erfolgt. Hinzu kämen die Schriftsätze des vorliegenden Verfahrens. Die Beklagte habe die zum Teil gravierenden Unzuverlässigkeiten der Klägerin bei der Einhaltung von Fristen und Terminen gemäß Anlage D Ziff. 4.1.1 ABD in die Beurteilung einbeziehen dürfen. Denn danach können bei der Beurteilung Beobachtungen innerhalb und außerhalb des Unterrichts herangezogen werden. Wegen der bestehenden Beurteilungsermächtigung habe die Beklagte auch selbst entscheiden können, wie sie die wiederholte Unzuverlässigkeit der Klägerin in ihr persönliches Werturteil einfließen lasse. Demgegenüber habe das Arbeitsgericht ein eigenes Werturteil über die wiederholte Unpünktlichkeit der Klägerin getroffen, in dem es dieses Verhalten einerseits relativiere („drei Termine in drei Jahren“) und andererseits ausführe, dass es nicht bzw. allenfalls am Rande den Unterricht, die Sicherung des Unterrichtsziels und das erzieherische Wirken betreffe und nicht nachvollziehbar sei, weshalb diese Versäumnisse zu einer schlechteren Beurteilung der Klägerin geführt hätten. Die Notenstufe „HM“ stellten eine durchschnittliche Bewertung dar. Sie beschreibe eine Leistung, die sich auf der fünften von sieben möglichen Notenstufen bewege. Es handele sich objektiv um einen durchschnittlichen Notenbereich; dass andere Lehrer im Vergleich zur Klägerin besser bewertet würden und in der Schule der Beklagten überdurchschnittliche Leistungen erbracht würden, ändere daran nichts. Die Äußerung der Klägerin in ihrer E-Mail an Herrn J. vom 27.07.2017, mit der sie die Verkündung des Evangeliums durch Schülerinnen als unproblematisch eingestuft habe, dürfe verwertet werden. Der Inhalt der E-Mail habe nur dienstliche Belange betroffen. Darüber hinaus habe das Arbeitsgericht sachfremde Erwägungen angestellt. Es habe die private Situation der Klägerin als alleinerziehende Mutter von drei Kindern berücksichtigt. Die angesprochenen drei Fortbildungstage pro Jahr ergäben sich aus Teil B, Ziff. 4.1.1 Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien, Kap. 1-Sonderregelungen zu Teil A, 1 Nr. 3. Es sei deshalb nicht als „bezeichnend“ zu beanstanden, wenn die Beklagte die Berufskenntnisse der Klägerin und ihre Häufigkeit der Fortbildung auf der Grundlage dieser „Faustformel“ bewerte. Die Verpflichtung zur Fortbildung habe die Klägerin im Beurteilungszeitraum ausweislich der von ihr vorgelegten Fortbildungsnachweise nicht einmal annähernd erfüllt.

Die Beklagte beantragt,

1. das Urteil des Arbeitsgerichts Regensburg – 9 Ca 1861/18 – vom 13.03.2019 abzuändern.
2. Die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Die Beurteilung sei rechtswidrig erfolgt. Die Beklagte habe bisher weder substantiiert vorgetragen noch unter Beweis gestellt, dass „sich die Leistungen der Klägerin“ (welche?) seit Anfang Januar 2015 bis zum Ende des Schuljahrs 2015/2016 „notenmäßig“ im Vergleich zur vorangegangenen Beurteilung nicht verändert hätten.

Selbst wenn die für den Schulleiterwechsel geltenden Beurteilungsrichtlinien keine Dokumentation vorgeschrieben hätten, wäre dies unter dem Gesichtspunkt der Rechtsschutzgarantie nach Art. 19 Abs. 4 GG erforderlich gewesen, weil andernfalls gegen die Bewertung der Vorgängerin des Beurteilers kein Rechtsschutz möglich wäre. Im Übrigen bestreitet die Klägerin, dass Frau F. und Herr G. bei der Klägerin nicht anders verfahren seien, als bei anderen Lehrern. Der Vortrag der Beklagten, bei der Beurteilung der Klägerin seien Leistungen und Fähigkeiten der mit ihr vergleichbaren Lehrer berücksichtigt worden, sei unsubstantiiert. Es sei Sache der Beklagten, nicht der Klägerin, Entsprechendes darzulegen. Die festgestellten Verfahrensfehler könnten auch korrigiert werden, indem der Beurteiler sich zutreffende Beurteilungsgrundlagen verschaffe. Der derzeitige Schulleiter Herr G. könnte einen differenzierten Beurteilungsbeitrag seiner Vorgängerin, Frau F., einholen. Er könnte einen differenzierten Vergleich mit den Kolleginnen und Kollegen der Klägerin anstellen. Anstelle der versäumten Unterrichtsbesuche könnten andere Erkenntnisquellen genutzt werden, um zu einer sachgerechten Beurteilung zu kommen. Die behaupteten gravierenden Unzuverlässigkeiten bestreitet die Klägerin. Es sei schon nicht dargelegt worden, dass es überhaupt zeitlich eingrenzbare Regeln zur Weiterleitung von Leistungsnachweisen an

den Fachbetreuer gegeben habe. Auch habe die Beklagte keinerlei nachvollziehbare Grundlagen für das Werturteil, das Erreichen der Lern- und Bildungsziele werde nicht voll erreicht und das Grundwissen erscheine nicht dauerhaft gesichert, dargelegt. Die Planung des Schuljahres und die Umsetzung der Curricula seien nach wie vor nicht thematisiert worden.

Wegen des Vorbringens der Parteien im Einzelnen wird auf die Schriftsätze der Beklagten vom 22.07.2019 (Bl. 220 – 237 d. A.), der Klägerin vom 21.08.2019 (Bl. 251 – 256 d. A.) sowie das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 24.10.2019 (Bl. 267 – 270 d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig, aber unbegründet.

I.

Die nach § 64 Abs. 2 lit. b) ArbGG statthafte Berufung ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 519, 520 ZPO, und damit zulässig.

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht Regensburg hat die Beklagte zu Recht verurteilt, die Klägerin unter Beachtung der Rechtauffassung des Gerichts für den Zeitraum 01.01.2015 bis 31.12.2017 neu zu beurteilen, §§ 611 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB i.V.m. Anlage D Ziff. 4.2.1 ABD.

1. Der im Berufungsverfahren allein zur Entscheidung anstehende Hilfsantrag ist hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Aus dem Antrag muss sich nicht

ergeben, in welcher Weise die angegriffene Beurteilung geändert werden soll. Der Arbeitnehmer hat einen einheitlichen Anspruch auf fehlerfreie Beurteilung. Der Streitgegenstand ist rechtlich nicht teilbar. Der Anspruch ist deshalb erst erfüllt, wenn die gesamte Beurteilung rechtlich nicht zu beanstanden ist (vgl. BAG, Urteil vom 18.08.2009 – 9 AZR 617/08 – Rn. 24).

2. Der Hilfsantrag ist begründet. Die Klägerin kann eine neue periodische Beurteilung verlangen, §§ 611 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB i.V.m. Anlage D Ziff. 4.2.1 ABD.

a) Dienstliche Beurteilungen, die grundsätzlich zulässig sind, können nur darauf kontrolliert werden, ob der Beurteiler allgemeine Beurteilungsmaßstäbe beachtet, alle wesentlichen Umstände berücksichtigt und ein fehlerfreies Verfahren eingehalten hat (vgl. BAG, Urteil vom 18.08.2009 – 9 AZR 617/08 – Rn. 33).

Hat der Arbeitgeber Richtlinien über dienstliche Beurteilungen erlassen, sind die Beurteiler bei der Anwendung der Richtlinien nach dem Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) hinsichtlich des anzuwendenden Verfahrens und der anzulegenden Maßstäbe an die Richtlinien gebunden. In diesem Fall hat das Gericht auch zu prüfen, ob die Anforderungen der Richtlinien, die mit den gesetzlichen Vorschriften im Einklang stehen müssen, eingehalten sind. (vgl. BAG, Urteil vom 18.08.2009 – 9 AZR 617/08 – Rn. 34). Es liegt dann ein beachtlicher Verfahrensfehler und keine sanktionslose Verletzung einer bloßen Ordnungsvorschrift vor, wenn sich der Mangel auf das Beurteilungsergebnis auswirken kann (vgl. BAG, Urteil vom 18.11.2008 – 9 AZR 865/07 – Rn. 16 und 26). In diesem Fall kann der Arbeitnehmer verlangen, dass eine neue rechtsfehlerfreie Beurteilung erstellt wird (vgl. BAG, Urteil vom 18.08.2009 – 9 AZR 617/08 – Rn. 34).

Im Übrigen richtet sich die Kontrolldichte durch die Gerichte danach, wie die Beurteilung durch den Arbeitgeber begründet wird. Werden Einzelvorkommnisse konkret benannt, ist der Sachverhalt voll zu überprüfen. Stützt sich die Beurteilung auf allgemein gehaltene Tatsachenbehauptungen, hat der Arbeitgeber sie auf Verlangen des Arbeitnehmers zu konkretisieren, also plausibel zu machen. Das Gericht kontrolliert dann uneingeschränkt, ob der Arbeitgeber von einem zutreffenden Sachverhalt ausgegangen ist. Stützt der Arbeitgeber

die dienstliche Beurteilung auf reine Werturteile, muss der Arbeitgeber keine einzelnen Tatsachen vortragen und beweisen, die den Werturteilen zugrunde liegen. Reine Werturteile beruhen nicht auf konkreten einzelnen Vorgängen und lassen auch aus dem Zusammenhang der Aussage nicht in einer dem Beweis zugänglichen Weise erkennen, auf welcher bestimmten Tatsachengrundlage sie beruhen (vgl. BAG, Urteil vom 18.08.2009 – 9 AZR 617/08 – Rn. 44 m.w.N.). Beruhen die Werturteile hingegen auf einem Tatsachenkern, muss dieser Tatsachenkern zumindest nachvollziehbar begründet werden (vgl. Groeger, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, 2. Aufl. 2014 Teil 3 H Rn. 9 unter Bezug auf BAG, Urteil vom 18.08.2009 – 9 AZR 617/08 – (wohl Rn. 51)). Werden diese Vorgaben beachtet, gewährleistet die allgemeine Verwaltungspraxis im Beurteilungswesen – Bekanntgabe der Beurteilung, Besprechung und Möglichkeit, die Änderung oder Konkretisierung von pauschalen Tatsachenbehauptungen zu verlangen – grundsätzlich ausreichenden Grundrechtsschutz im Sinne von Art. 19 Abs. 4 GG (vgl. BVerfG, Beschluss vom 29.05.2002 – 2 BvR 723/99 –).

b) Gemessen an diesen Grundsätzen, denen sich die erkennende Kammer anschließt, hat die Klägerin Anspruch auf fehlerfreie Neuerteilung ihrer periodischen Beurteilung.

aa) Die Beklagte hat bei der Erstellung der streitgegenständlichen dienstlichen Beurteilung vom 25.07.2018 das nach Anlage D ABD vorgesehene Verfahren zur dienstlichen Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen nicht eingehalten.

(1) Das Arbeitsgericht hat zu Recht festgestellt, dass es an mehrfachen, sich über den gesamten Beurteilungszeitraum 01.01.2015 – 31.07.2017 erstreckenden Beobachtungen im Sinne der Anlage D Ziff. 1.1.2 ABD fehlt.

(a) Für den Beurteilungszeitraum 01.01.2015 – 31.07.2016 hätte es eines schriftlichen Beurteilungsbeitrags durch die damalige Schulleiterin Frau F. bedurft. Es genügt insoweit nicht, dass die frühere Schulleiterin Frau F. ihrem Nachfolger Herrn G. in mehreren Gesprächen mitgeteilt haben soll, dass sich die Leistungen der Klägerin seit Anfang Januar 2015 bis zum Ende des Schuljahres 2015/2016 notenmäßig im Vergleich zur vorangegangenen Beurteilung nicht verändert hätten. Zwar galt unstreitig im Beurteilungszeitraum noch nicht

Anlage D Ziff. 4.6 a) ABD, wonach im Fall des Schulwechsels die Schulleiterin ihrem Nachfolger aussagekräftige Unterlagen zu übergeben hat, die die Erstellung einer ordnungsgemäßen dienstlichen Beurteilung einer Lehrkraft ermöglichen. Die Pflicht zur schriftlichen Dokumentation eines Beurteilungsbeitrags folgt jedoch aus Art. 19 Abs. 4 GG, der verhindern soll, dass der gerichtliche Rechtsschutz in Bezug auf Leistungsbewertungen vereitelt oder unzumutbar erschwert wird (vgl. BAG, Urteil vom 21.01.2003 – 9 AZR 72/02 – unter II.2.a) bb) der Gründe). Dies wäre aber dann der Fall, wenn die Lehrkraft keine oder nur eine lückenhafte Kenntnis über die Beurteilungsgrundlagen hätte. Sie könnte nicht sachgerecht darüber entscheiden, ob sie die Beurteilung hinnehmen oder ggf. gerichtlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen soll. Eine Dokumentation stellt darüber hinaus sicher, dass die Bewertungsgrundlagen dem Beurteiler vollständig zur Kenntnis gelangen, und dient dem Schutz des Beurteilers vor Erinnerungslücken. Dementsprechend sieht Anlage D Ziff. 4.1.3 a.E. ABD ein Recht der Lehrkraft auf Einsichtnahme in die sie betreffenden, der beurteilenden Person zugeleiteten Beurteilungsbeiträge von stellvertretenden Schulleitern, Fachbetreuern und anderen Personen vor. Erst Recht muss dies für den Beurteilungsbeitrag einer Schulleiterin gelten, die in Ruhestand versetzt wird. Die schriftliche Dokumentation des Beurteilungsbeitrags einer später ausscheidenden Schulleiterin ist auch im Hinblick auf die besondere Bedeutung der periodischen Beurteilung geboten. Die periodische Beurteilung stellt nach Anlage D Ziff. 1.1.2 ABD „eine wesentliche Grundlage der Auswahlentscheidungen über die dienstliche Verwendung und das berufliche Fortkommen der Lehrkräfte unter Verwirklichung des Leistungsgrundsatzes dar. Die streitgegenständliche periodische Beurteilung wird dabei nur in bestimmten Fällen von der Anlassbeurteilung verdrängt (vgl. Anlage D Ziff. 4.5.1 ABD) (vgl. auch BAG, Urteil vom 24.01.2007 – 4 AZR 629/06 – Rn. 43).

Die seitens der Beklagten zitierte Entscheidung des VGH München vom 07.05.2014 – 3 BV 12.2594 – rechtfertigt keine andere Bewertung. Danach ist der Beurteiler berechtigt, sich die erforderlichen Kenntnisse über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des zu beurteilenden Beamten auch durch mündliche Berichte Dritter zu verschaffen (vgl. Rn. 31). Frau F. war im Zeitraum 01.01.2015 – 31.07.2016 indessen Beurteiler und nicht Dritter. Im Übrigen ist diese Entscheidung unter dem Vorbehalt getroffen worden, dass nicht durch Rechtsvorschriften oder Beurteilungsrichtlinien Näheres bzw. Anderes bestimmt ist. Eine

solche anderweitige Bestimmung liegt im Hinblick darauf, dass der Beurteilungsbeitrag einer stellvertretenden Schulleiterin bzw. eines Fachbetreuers schriftlich zu erfolgen hat, weil nur dann eine Einsichtnahme durch die Lehrkraft möglich ist, Anlage D Ziff. 4.1.3 a.E. ABD, vor.

Im Übrigen ist es nicht nachvollziehbar und unter Gleichheitsgesichtspunkten zweifelhaft, dass nach dem Vortrag der Beklagten nur bei denjenigen Lehrern auf eine schriftliche Dokumentation verzichtet wurde, bei denen keine Veränderungen hinsichtlich der Leistungen ersichtlich gewesen seien und deren Beurteilungen erst Ende 2017 anstehen hätten. Gerade wenn die Beurteilung erst in 1,5 Jahren ansteht, hätte es nahegelegen, den Beurteilungsbeitrag der bisherigen Schulleiterin zu dokumentieren. Gründe für die Differenzierung der Dokumentationspflicht in Bezug auf diese verschiedenen Lehrkraftgruppen hat die Beklagte nicht vorgetragen und sind auch nicht ersichtlich.

Schließlich hat die Beklagte den mündlichen Beurteilungsbeitrag der Frau F. nicht ausreichend dargelegt. Die Klägerin hat insoweit zu Recht darauf hingewiesen, dass die Aussage, „die Leistungen der Klägerin“ hätten sich notenmäßig im Vergleich zur vorangegangenen Beurteilung nicht verändert, nicht erkennen lässt, welche Leistung gemeint ist. Es fehlt auch jede Angabe dazu, wann ein Gespräch oder die Gespräche mit Frau F. stattgefunden haben.

(b) Die Unterrichtsbesuche des Schulleiters G. am 15.11.2017 und 07.12.2017 genügen ebenfalls nicht dem Erfordernis der mehrfachen, sich über den gesamten Beurteilungszeitraum erstreckenden Beobachtungen im Sinne der Anlage D Ziff. 1.2.1 ABD. Diese Regelung wird in Bezug auf die Unterrichtsbesuche durch Anlage D Ziff. 4.1.1 ABD konkretisiert. Danach „sollen“ Unterrichtsbesuche mehrmals – über den Beurteilungszeitraum verteilt – erfolgen. Selbst wenn der Beklagten hinsichtlich der Häufigkeit und des Zeitpunkts der Unterrichtsbesuche ein Einschätzungsspielraum verbleibt, weil es sich bei der genannten Regelung lediglich um eine Soll-Vorschrift handelt, so sind die Grenzen ihres Ermessens mit zwei Unterrichtsbesuchen sechs Wochen vor Ende des Beurteilungszeitraums überschritten. Eine Verteilung über den Beurteilungszeitraum 01.01.2015 – 31.12.2017 liegt mit diesen Besuchen nicht vor. Der zweimalige Besuch von Unterrichtsstunden am Ende des Beurteilungszeitraums widerspricht Anlage D Ziff. 1.2.2 ABD. Danach ist zu vermeiden,

dass erstmals zum Ende des Beurteilungszeitraums Mängel angesprochen werden. Sie sind ggf. rechtzeitig anzusprechen und Möglichkeiten zur Abhilfe aufzuzeigen, damit die Mängel abgestellt werden können. Auch ist das diesbezüglich Veranlasste zu dokumentieren. Das Argument, die Klägerin sei schon seit 2003 im Dienst, so dass nach einer Dienstzeit von 15 Jahren das Steigerungspotenzial erfahrungsgemäß geringer und (große) Leistungssprünge seltener seien, verfängt nicht. Die Beurteilungsrichtlinien nehmen langjährig beschäftigte Lehrkräfte nicht aus bzw. ordnen für sie keine anderen Regelungen an. Im Übrigen hätte es gerade der Schulleiterwechsel zum 01.08.2016 geboten, den Unterricht der Klägerin zeitnah im Herbst 2016 zu besuchen, um ihr ein Feedback durch den neuen Beurteiler zu geben und eine Anpassung bzw. Verbesserung ihres Unterrichts nach seinen Vorstellungen zu ermöglichen. Soweit die Beklagte meint, sie habe von weiteren Unterrichtsbesuchen absehen dürfen, weil sich durch die beiden Unterrichtsbesuche die Bewertung der fachlichen Leistungen der Klägerin in der letzten Bewertungsphase und die (mündliche) Einschätzung der früheren Schulleiterin Frau F. in den Übergabegesprächen bestätigt habe, ist nicht nachvollziehbar, wie das Ergebnis der beiden Unterrichtsbesuche im November/Dezember 2017 bei der Planung des Schulleiters G. ab 01.08.2016, den Unterricht der Klägerin nicht zu besuchen, hat antizipiert werden können.

(c) Entgegen der Auffassung der Beklagten stellen die handschriftlichen Kurzprotokolle des Schulleiters G. keine Dokumentation des wesentlichen Gesprächsinhalts über die beiden Unterrichtsbesuche darstellen, wie dies Anlage D Ziff. 4.1.2 ABD erfordert. Schon nach ihrem äußeren Erscheinungsbild und ihrer teilweisen Unleserlichkeit entsprechen sie keiner für Dritte lesbaren Dokumentation. Sie leiden darüber hinaus an dem Mangel, dass sie nicht erkennen lassen, was konkret mit der Klägerin besprochen worden ist, insbesondere auf welche Unzulänglichkeiten sie hingewiesen bzw. welche Verbesserungsmöglichkeiten ihrer Unterrichtsplanung und –gestaltung ihr aufgezeigt worden sind. Dies hätte jedoch Inhalt der Gesprächsdokumentation sein müssen, weil das Gespräch der Lehrkraft die Möglichkeit gegeben soll, ihre Arbeit zu begründen und ihr Verhalten zu interpretieren, und dem Beurteilenden Anlass geben soll, das Urteil zu korrigieren und zu festigen (Anlage D, Ziff. 4.1.2. ABG). Die Dokumentation hat danach den Zweck, für die Lehrkraft und den Beurteilenden die wesentlichen positiven und negativen Kritikpunkte an einem Unterricht festzu-

halten. Dies leistet ein handschriftliches Verlaufsprotokoll nicht. Es bleibt im Unklaren, welche Folgerungen aus dem Ablauf des Unterrichts gezogen und der Klägerin vermittelt worden sind.

(d) Ein weiterer Verfahrensfehler ist jedenfalls im Hinblick auf den nicht vorliegenden Beurteilungsbeitrag des Fachbetreuers Religion (Anlage D Ziff. 4.1.3 ABD) festzustellen. Insoweit fehlt es insbesondere an einer Darlegung, welche Feststellungen er in Bezug auf welche Punkte getroffen haben will.

(e) Schließlich sieht Anlage D Ziff. 2.3.1 ABD vor, dass die dienstliche Beurteilung die Leistung der Lehrkraft „im Vergleich zu anderen Lehrkräften derselben Besoldungsgruppe objektiv darstellen“ soll. Hierzu fehlen weiterhin substantiierte Ausführungen der Beklagten. Es bleibt offen, mit welchen anderen Lehrkräften der Schulleiter G. die Klägerin in Bezug auf welche Beurteilungsmerkmale mit welchem Ergebnis verglichen haben will. Dies hat die darlegungs- und beweisbelastete Beklagte darzulegen (vgl. BAG, Urteil vom 18.08.2009 – 9 AZR 617/08 – Rn. 46 und 50). Von dieser rechtlichen Verpflichtung wird die Beklagte nicht durch die behauptete hohe Anzahl der zu vergleichenden Lehrer enthoben; ggf. sind Vergleichsgruppen durch weitere Kriterien zu bestimmen, § 58 Abs. 2 Satz 2 LlbG entsprechend.

(2) Die Verfahrensfehler können sich auch auf das Beurteilungsverfahren ausgewirkt haben. Es ist nicht auszuschließen, dass unter Berücksichtigung eines Beurteilungsbeitrags durch die frühere Schulleiterin Frau F., früherer und mehrerer Unterrichtsbesuche, eines qualifizierten Beurteilungsbeitrags des Fachbetreuers Religion und einem Vergleich zu anderen Lehrkräften derselben Besoldungsgruppe eine andere Einzel- und Gesamtbewertung der Klägerin erfolgt wäre. Auch die Verletzung der Dokumentationspflicht der Gespräche nach den zwei Unterrichtsbesuchen kann Auswirkung auf den Inhalt der Beurteilung haben, weil sie dazu führt, dass sie nicht hinreichend die Kritik des Beurteilenden am Unterricht klarstellt und somit der Klägerin die Möglichkeit nimmt, sich in allen kritisierten Punkten zu verbessern.

bb) Die dienstliche Beurteilung ist nach Auffassung der Kammer auch inhaltlich fehlerbehaftet.

(1) In Bezug auf die Einhaltung von Fristen und Terminen hat die Beklagte nicht dargelegt, im Rahmen welchen Beurteilungsmerkmals sie die behaupteten Versäumnisse berücksichtigt hat. Die verspätete Korrektur von Leistungsnachweisen gehört gemäß Anlage D Ziff. 2.2.1 ABD, Ziff. 1 „Leistungsnachweise/Leistungsbeurteilung“ zu „Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung“. Die Beklagte scheint demgegenüber die behauptete Unzuverlässigkeit der Klägerin für die Beurteilung des erzieherischen Wirkens im Sinne der Anlage D Ziff. 2.2.1, Ziff. 3 ABD heranzuziehen. Soweit dem erzieherischen Wirken ein Erziehungskonzept zugrunde liegt, hat es die Beklagte nicht vorgetragen. Im Übrigen wirft die Beklagte der Klägerin vor, die Noten für die Oberstufe Q11 im Februar 2016 nicht rechtzeitig abgeliefert bzw. die schriftlichen Leistungsnachweise aus dem Zeitraum September bis Dezember 2017 nach Herausgabe an die Schülerinnen erst mit deutlicher Verspätung an den Fachbetreuer weitergeleitet zu haben. Die Verspätung betreffe daher nicht das Verhältnis Klägerin – Schülerinnen, so dass es weder auf das Beurteilungsmerkmal „Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung“ noch auf das „erzieherische Wirken“ Auswirkungen haben könnte.

Die versäumten Termine des Deutschabiturs und der Schulfahrt nach H. sind mangels substantiierten Bestreitens durch die Klägerin (§ 138 Abs. 2 ZPO) unstreitig und wären im Beurteilungsmerkmal „Zusammenarbeit“ der Anlage D Ziff. 2.2.1 Nr. 4 ABD zu berücksichtigen. Auch wenn dies einzelne Termine gewesen sein mögen, ist der Beklagten zuzugestehen, dass sie für den Ablauf der Schulorganisation von besonderer Bedeutung waren. Ein Abiturtermin dürfte auch nicht extra in einen Kalender einzutragen sein. Er ist in der Schulkommunikation allgemein bekannt. Erneut hat aber die Beklagte nicht dargelegt, an welcher Stelle ihrer Beurteilung dies eingeflossen ist (vgl. auch Schreiben der Beklagten vom 01.02.2018, Anlage K3 = Bl. 30 ff. d. A.).

(2) Darüber hinaus genügt die Beurteilung nicht der erforderlichen Begründung des Gesamturteils. Anlage D Ziff. 2.3.3 ABD schreibt vor, dass die bei den einzelnen Beurteilungsmerkmalen vorgegebenen Bewertungsstufen das Gesamtergebnis tragen müssen. Die für die Bildung des Gesamturteils wesentlichen Gründe sind darzulegen. Macht erst die Gewichtung bestimmter Einzelmerkmale die Vergabe einer bestimmten Bewertungsstufe plau-

sibel und sind diese nicht schon in anderer Weise transparent gemacht, so ist diese Gewichtung darzustellen und zu begründen. Unterricht und Erziehung sind die Hauptaufgaben einer Lehrkraft und haben deshalb bei der Bildung des Gesamturteils zentrale Bedeutung. Ausgangspunkt der Bildung des Gesamturteils sollen daher hauptsächlich die Einzelwertungen der Merkmale „Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung“, „Unterrichtserfolg“ und „erzieherisches Wirken“ sein. Hiervon kann insbesondere abgewichen werden, wenn ein wesentlicher Teil der dienstlichen Aufgaben nicht unterrichtlicher Art ist.

Diesen Anforderungen wird die dienstliche Beurteilung vom 25.07.2018 nicht gerecht. Die Bemerkungen unter Ziff. 5 „Gesamturteil mit ausführlicher Begründung“ schildern, seit wann die Klägerin an der Schule unterrichtet, dass sie die pädagogische Nachqualifikation für Quereinsteiger erbracht habe und seit wann sie in allen Jahrgangsstufen eingesetzt werden durfte. Sodann werden ihre theologisch-philosophischen Fachkenntnisse erwähnt und ihr Unterricht beschrieben. Weitere Feststellungen betreffen ihre schriftlichen Leistungsnachweise und mündlichen Abfragen. Ausführlich wird der Bereich der Schulentwicklung erwähnt. Schließlich wird die Zusammenarbeit der Klägerin in der Fachschaft Religion und des Kollegiums beschrieben. Eine Aussage, die als Gewichtung der vorher mit Bewertungsstufen versehenen Einzelmerkmale zu verstehen ist, findet sich nicht.

Das Leistungsbild der Klägerin aus den Einzelnoten der fachlichen Leistung, Eignung und Befähigung und des Schulprofils legt das Gesamturteil „HM“ auch nicht in eindeutiger Weise nahe. Während „Eignung und Befähigung“ mit durchschnittlich „VE“ und „Schulprofil“ ausschließlich als „VE“ beurteilt sind, sind die Einzelbewertungen der fachlichen Leistung verschieden. Jedenfalls der für die Gesamtbeurteilung wichtige Unterrichtserfolg ist mit „VE“ beurteilt. Da die anderen Beurteilungsmerkmale „Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung“, „Erzieherisches Wirken“, „Zusammenarbeit“ und „Sonstige dienstliche Tätigkeiten“ lediglich mit „HM“ bewertet wurden, könnte sich für die fachliche Leistung eine Gesamtbewertung von „HM“ ergeben. Eine Gewichtung der Beurteilungsmerkmale „Fachliche Leistung“, „Eignung und Befähigung“ und „Schulprofil“ zueinander ist wiederum nicht erkennbar.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts kann die zum Gesamturteil führende Gewichtung der Einzelbewertungen im gerichtlichen Verfahren nicht nachgeholt werden (vgl. BVerwG, Urteil vom 02.03.2017 – 2 C 51.16 – Rn. 16, Urteil vom 01.03.2018 – 2

A 10.17 – Rn. 48). Die Begründungspflicht für das Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung bei uneinheitlichem Leistungsbild zielt auf die Herstellung einer materiell richtigen Entscheidung und nicht auf ihre Darstellung. Dies kann nicht durch eine nachträgliche Begründung erreicht werden. Auch die erforderliche Einheitlichkeit und gleiche Anwendung der den dienstlichen Beurteilungen zugrundeliegenden Maßstäbe kann nur dann hinreichend gewährleistet und ggf. gerichtlich überprüft werden, wenn diese in der dienstlichen Beurteilung offen- und niedergelegt sind. Andernfalls besteht das naheliegende Risiko, dass jeweils nachträglich ein „passendes Kriterium für denjenigen Beamten nachgeschoben wird, der ein Rechtsmittel eingelegt hat.

Diese Rechtsprechung zur beamtenrechtlichen dienstlichen Beurteilung ist sinngemäß auch für die dienstliche Beurteilung eines Angestellten anwendbar (vgl. allgemein BAG, Urteil vom 24.01.2007 – 4 AZR 629/06 – Rn. 44; BAG, Urteil vom 18.08.2009 – 9 AZR 617/08 – Rn. 33). Dies gilt im vorliegenden Fall schon deshalb, weil die Regelungen der Anlage D ABD betreffend Periodische Beurteilungen für Beamte und für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte gelten (Anlage D Ziff.4.2.2 ff. ABD). Beamten und Angestellte sind in Bezug auf diese gleichgestellt. Im Übrigen verweist die Anlage D ABD an verschiedenen Stellen auf das für Beamten geltende Leistungslaufbahngesetz und damit auf die Rechtmäßigkeitskontrolle der Verwaltungsgerichtsbarkeit. Schließlich spricht die Regelung in Anlage D, Ziff. 2.3.3 ABD für eine Begründungspflicht des Gesamturteils in der dienstlichen Beurteilung, wenn sie als Anforderung an dienstliche Beurteilung bestimmt, dass die für die Bildung des Gesamturteils wesentlichen Gründe darzulegen sind.

(3) Ein materieller Fehler sind zudem darin zu sehen, dass in der dienstlichen Beurteilung unter Ziff. 5 erwähnt wurde, dass die Beurteilung gemäß Vorschlag der Schlichtungsstelle der Diözese B-Stadt neu gefasst wurde. Diese Aussage steht mit dem zutreffenden Gesamturteil über die Kläger in keinem Zusammenhang, legt nahe, dass die Bewertung nach Auffassung der Beklagten schlecht ausfällt und ist geeignet, die Klägerin in ihrem beruflichen Fortkommen zu hindern. Überflüssig ist darüber hinaus der angegebene Beurteilungszeitraum, der sich bereits unter Ziff. 1 der dienstlichen Beurteilung findet.

(4) Zu Recht hat das Arbeitsgericht des Weiteren darauf hingewiesen, dass es zu dem Beurteilungsmerkmal „Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung“ an Plausibilisierung

fehle, weil sich die Beklagte insoweit allein auf die zwei besuchten Unterrichtsstunden stütze und weiteren konkreten Vortrag vermissen lasse. Im Anschluss an die dargestellten Grundsätze der Kontrolldichte hat das Arbeitsgericht keine überspannten Anforderungen gestellt. Beruhen Werturteile auf einem Tatsachenkern, muss dieser Tatsachenkern plausibel begründet werden. Dies verkennt die Beklagte, wenn sie sich darauf beruft, sie habe Werturteile abgegeben. Für die Frage, in welchen Punkte eine weitere Plausibilisierungslast besteht, wird gem. § 69 Abs. 2 ArbGG auf S. 21 des Urteils Bezug genommen.

c) Der Anspruch der Klägerin, dass eine neue fehlerfreie Beurteilung erstellt wird, wird nicht dadurch unmöglich und erlischt (§ 275 BGB), dass der Beurteilungszeitraum vergangen ist. Eine solche Einschränkung ist der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht zu entnehmen (vgl. BAG, Urteil vom 18.08.2009 – 9 AZR 617/08 – Rn. 34). Andernfalls würde der Anspruch des Arbeitnehmers auf Neuerteilung einer dienstlichen Bewertung regelmäßig ausgeschlossen sein und die zu seinem Schutz ergangenen Beurteilungsrichtlinien würden die Durchsetzung seines Rechts auf fehlerfreie Beurteilung hindern. Die Beklagte hat deshalb Tatsachen aus dem gesamten Beurteilungszeitraum und aus dem gesamten Aufgabenbereich der Klägerin (neu) zugrunde zu legen. Neben den Unterrichtsbesuchen, die tatsächlich nicht nachholbar wären, käme es auf die Überprüfung der Aufgabenstellung, der Korrektur und Bewertung von Schülerinnen- und Schülerarbeiten, der Leistungsfortschritte der von der Klägerin unterrichteten Klassen sowie die Stellungnahmen von weiteren am Beurteilungsverfahren beteiligten Personen gemäß Anlage D Ziff. 4.1.1 ABD in Betracht. Die Notwendigkeit, für die Beurteilung Unterrichtsbesuche durchzuführen, könnte dazu führen, die nächste periodische Beurteilung zum frühestmöglichen Zeitpunkt, d.h. bereits nach drei Jahren durchzuführen (vgl. Anlage D Ziff. 4.2.1 b) ABD).

III.

Die Beklagte hat die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

IV.

Es bestand kein Grund, die Revision für die Beklagte zuzulassen, § 72 Abs. 2 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; die Beklagte wird darauf hingewiesen, dass sie gegen die Nichtzulassung der Revision Beschwerde beim Bundesarbeitsgericht gemäß § 72 a ArbGG einlegen kann.

Dr. Eulers

Knappmann

Hofer