

Titel:

Klage gegen periodische dienstliche Beurteilung

Normenkette:

Art. 3 Abs. 1, Art. 33 Abs. 2, Abs. 4

LlbG Art. 56 Abs. 1, Abs. 2, Art. 64, Art. 70 Abs. 8

VwGO § 113 Abs. 5 S. 1

Leitsätze:

1. Die dienstliche Beurteilung soll den Vergleich mehrerer Beamter miteinander ermöglichen. Ihre wesentliche Aussagekraft erhält eine dienstliche Beurteilung erst aufgrund ihrer Relation zu den Bewertungen in den dienstlichen Beurteilungen anderer Beamter. Daraus folgt, dass die Beurteilungsmaßstäbe gleich sein und gleich angewendet werden müssen. Höchstmögliche Vergleichbarkeit von Regelbeurteilungen wird grundsätzlich durch den gemeinsamen Stichtag und den gleichen Beurteilungszeitraum erreicht. Die Einheitlichkeit des Beurteilungszeitraums soll gewährleisten, dass die Beurteilung für alle Beamten gleichmäßig die zu beurteilenden Merkmale nicht nur punktuell, sondern in ihrer zeitlichen Entwicklung unabhängig von einer konkreten Verwendungsentscheidung erfasst. (Rn. 58) (redaktioneller Leitsatz)

2. Da es beim Vergleich von Regelbeurteilungen zahlreiche Konstellationen, in denen Abweichungen hinsichtlich des gemeinsamen Stichtags und Zeitraums vorkommen können, zB weil für einen Bewerber früher ein anderes Beurteilungsregime mit anderen Zeiträumen und Stichtagen galt oder weil ein Bewerber für längere Zeit beurlaubt war, gibt, sind Einschränkungen des Grundsatzes der Einheitlichkeit des Beurteilungszeitraums hinzunehmen. (Rn. 59) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

periodische dienstliche Beurteilung, Grundsatz der Einheitlichkeit des Beurteilungszeitraums, Verlängerung des Beurteilungszeitraums aus im Verantwortungsbereich des Dienstherrn liegenden Gründen, Versetzung des Beurteilers in den Ruhestand, fehlender Unterrichtsbesuch, fehlende Beurteilungsbeiträge des früheren Beurteilers, Grundsatz, Einheitlichkeit, Beurteilungszeitraum, Verlängerung, Verantwortungsbereich, Dienstherr, Beurteiler, Ruhestand, fehlende Beurteilungsbeiträge, Zuständigkeit, Oberbürgermeister, Schulreferent, Ausfall, früherer Schulleiter

Tenor

1. Die dienstliche Beurteilung der Klägerin vom 30.12.2016, für den Beurteilungszeitraum vom 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2016, in Gestalt der periodischen dienstlichen Beurteilung vom 12. November 2018 und der Widerspruchsbescheid vom 27.03.2019, ..., werden aufgehoben.

2. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin eine neue periodische Beurteilung für den Beurteilungszeitraum 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2014 unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts zu erteilen.

3. Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

4. Die Beklagte kann die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung oder Hinterlegung in Höhe der festgesetzten Kosten abwenden, wenn nicht die Klägerin vor der Vollstreckung Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

Tatbestand

1

Die Klägerin wendet sich mit ihrer Klage gegen die periodische dienstliche Beurteilung vom 30. Dezember 2016 in Gestalt der periodischen dienstlichen Beurteilung vom 12. November 2018 für den Beurteilungszeitraum vom 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2016.

2

Die am ...1973 geborene Klägerin steht als Lehrkraft an beruflichen Schulen seit 2005 im Dienste der Beklagten und wurde bis April 2019 an der ... Wirtschaftsschule ... eingesetzt. In der Zeit vom 3. Juli 2012 bis 31. Juli 2013 befand sich die Klägerin in Elternzeit und wurde ab 1. August 2013 wieder in Vollzeit an der ... Wirtschaftsschule eingesetzt. Mit Wirkung zum 1. Oktober 2014 wurde sie zur Oberstudienrätin (Besoldungsgruppe A14) ernannt.

3

In der periodischen dienstlichen Beurteilung, erstmals ausgefertigt am 30. Dezember 2016 und der Klägerin eröffnet am 9. November 2017, wurde ein Gesamtergebnis „VE“ vergeben. Unter ergänzende Bemerkungen ist ausgeführt:

„Frau Oberstudienrätin ... plant und realisiert auf der Grundlage einer fundierten Lehrplankenntnis einen bildungs- und erziehungswirksamen sowie kompetenzorientierten Unterricht. Ihr gelingt es, dass die Schüler dem Unterricht aufmerksam folgen. Bei der Unterrichtsplanung berücksichtigt Frau ... Aufgabenstellungen, mit denen der Erwerb fachlicher und überfachlicher Kompetenzen gefördert wird. Sie ergreift stets angemessene unterrichtliche und erzieherische Maßnahmen. Frau ... bestätigt, ermutigt und gibt weiterführende fachliche Hinweise. Ihre Einstellung zum Schüler ist durchweg positiv. Die Schüler fühlen sich angenommen und verstanden. Die Schüler erfahren eine ganzheitliche Förderung.

Frau ... wirkt erzieherisch nachhaltig positiv. Sie lässt ihre Schülerinnen und Schüler Geduld, Freundlichkeit und Aufgabenbewusstsein spüren. Die Schüler arbeiten in einem aufgeschlossenen Lernklima sehr diszipliniert, anstrengungsbereit und fleißig. Die Kollegin nimmt ihren Erziehungsauftrag mit großer Verantwortungsbereitschaft wahr. Frau ... hat sich im Wesentlichen in die über den normalen Unterrichts- und Erziehungsauftrag der Schule hinausgehende Arbeit eingebracht.

Das Gesamtergebnis der Beurteilung stützt sich auf die zentralen Beurteilungskriterien der Hauptaufgaben „Unterrichtsplanung und Gestaltung“, „Unterrichtserfolg“, „erzieherisches Wirken“ und „sonstige dienstliche Tätigkeiten“.

4

Hinsichtlich der Verwendungseignung finden sich keine Ausführungen.

5

Die Beurteilungskriterien sind im Einzelnen wie folgt bewertet:

	Bewertungsstufe
2.1 Fachliche Leistung	
2.1.1 Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung	VE
2.1.2 Unterrichtserfolg	VE
2.1.3 Erzieherisches Wirken	UB
2.1.4 Zusammenarbeit	VE
2.1.5 Sonstige dienstliche Tätigkeit	HM
2.1.6 Wahrnehmung von übertragenen schulischen Funktionen	VE
2.1.7 Führungsverhalten (nur bei Lehrkräften, die bereits Vorgesetzte sind)	
2.2 Eignung und Befähigung	
2.2.1 Entscheidungsvermögen	VE
2.2.2 Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft	HM
2.2.3 Berufskennnisse und ihre Erweiterung	VE

6

In der vorausgegangenen periodischen dienstlichen Beurteilung 2010 wurde ein Gesamtergebnis von UB ausgesprochen; die Beurteilung der Einzelkriterien wurde ausschließlich verbal vorgenommen.

7

Gegen die dienstliche Beurteilung 2016 ließ die Klägerin durch Schreiben ihrer Bevollmächtigten vom 28. November 2017, bei der Beklagten eingegangen am 29. November 2017, Widerspruch einlegen. Zur Begründung des Widerspruchs trugen die Bevollmächtigten mit Schriftsatz vom 19. Februar 2018 vor, dass der Dienstvorgesetzte, Herr Oberstudiendirektor ..., das Amt des Direktors offiziell erst seit August 2016 wahrnehme. Die Einschätzungen des früheren Schulleiters, Herrn Oberstudiendirektor ..., seien offensichtlich nicht in die Beurteilung eingeflossen, da dieser die Klägerin in den vorangegangenen dienstlichen Beurteilungen, insbesondere in den Punkten 2.1.4 Zusammenarbeit und 2.2. Eignung und Befähigung weitaus positiver bewertet habe. Die Elternzeit der Klägerin von März 2012 bis August 2013 sei

in der Beurteilung nicht berücksichtigt worden. Unter Darstellung des Einsatzbereichs der Klägerin in den Schuljahren 2010/11 bis 2015/16 wurde darauf hingewiesen, dass die Klägerin im Beurteilungszeitraum in einer schulintern einzigartigen Vielfalt eingesetzt worden sei und sie bereit gewesen sei, in unterschiedlichen Jahrgangsstufen in ständig wechselnden Fächern, auch ohne die entsprechende Fakultä, zu unterrichten. Aufgrund seiner Ausführung zu den einzelnen Beurteilungskriterien kam der Bevollmächtigte der Klägerin zu dem Ergebnis, dass sich insgesamt ein Gesamtergebnis von UB ergeben müsse.

8

Nach Stellungnahme des Schulleiters, Herrn Oberstudiendirektor ..., vom 26. April 2018 und der Beteiligung der Beurteilungskommission wurde die dienstliche Beurteilung hinsichtlich der Berücksichtigung der Elternzeit und hinsichtlich des Tätigkeitsgebiets neu gefasst. Im Übrigen wurden keine Veränderungen vorgenommen.

9

Mit Widerspruchsbescheid vom 27. März 2019 wurde der Widerspruch vom 28. November 2017 zurückgewiesen, soweit ihm nicht abgeholfen worden war.

10

Zur Begründung wurde ausgeführt, dass die Widerspruchsführerin im Beurteilungszeitraum mit Wirkung zum 1. Oktober 2014 in das Amt einer Oberstudienrätin (A14) befördert worden sei und demnach zum Beurteilungsstichtag ein höherwertiges Amt begleitet habe als zum Stichtag der vorangegangenen periodischen Beurteilung. Nach einer Beförderung im Beurteilungszeitraum bilde aber das von Beamten der höheren Besoldungsgruppe zu fordernde Leistungsniveau den Beurteilungsmaßstab, so dass ein im Vergleich zur vorangegangenen Beurteilung unverändert bleibendes Gesamturteil eine Steigerung der Beurteilung bedeute. Entsprechend Kap. 1 Ziff. 3.1 der Städtischen Beurteilungsrichtlinien solle deshalb nach einer Beförderung in der Regel kein höheres Gesamturteil vergeben werden. Bei der Klägerin liege im Vergleich zum vorangegangenen Beurteilungszeitraum keine Leistungssteigerung, sondern ein unverändertes Leistungsniveau vor, das angesichts der erfolgten Beförderung zur Folge habe, dass sich die Bewertungsstufe um einen Wert verringert habe.

11

Der Beurteiler sei mit Wirkung zum 1. Juni 2015 zum Schulleiter ernannt worden. Krankheitsbedingt sei der vormalige Schulleiter nicht mehr dazu gekommen, einen schriftlichen Beurteilungsbeitrag zu erstellen, der in die dienstliche Beurteilung hätte einfließen können. Der Beurteiler habe sich daher vorliegend nur auf seine eigenen Eindrücke stützen können.

12

Des Weiteren wurde ausgeführt, weshalb eine Anhebung der Bewertung der Einzelkriterien nicht gerechtfertigt sei.

13

Das Gesamturteil bleibe unverändert, da es sich schlüssig aus den bewerteten Einzelkriterien und den ergänzenden Bemerkungen ergebe.

14

Hiergegen ließ die Klägerin mit Schriftsatz ihrer Bevollmächtigten vom 24. April 2019, beim Bayerischen Verwaltungsgericht Ansbach eingegangen per Telefax am selben Tag, Klage erheben und zuletzt beantragen,

1. Die dienstliche Beurteilung der Klägerin vom 30.12.2016, für den Beurteilungszeitraum vom 01.01.2011 bis 31.12.2016, in Form des Widerspruchsbescheides vom 27.03.2019, ..., wird aufgehoben.
2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin erneut periodisch dienstlich zu beurteilen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

15

Zur Begründung trugen die Bevollmächtigten der Klägerin mit Schriftsatz vom 25. November 2019 vor, dass die Klägerin die dienstliche Beurteilung 2016 am 9. November 2017 erhalten habe. Zwischen Aushändigung der Beurteilung am 24. Juli 2017, dem Eröffnungsgespräch am 11. September 2017 und der Eröffnung am 9. November 2017 seien insgesamt 18 Wochen vergangen, so dass die Beurteilung der Klägerin nicht fristgemäß ausgehändigt worden sei. Aufgrund des Vortrags der Beklagten, dass der vorhergehende Schulleiter, Herr Oberstudiendirektor ..., krankheitsbedingt nicht mehr dazu gekommen sei, einen schriftlichen Beurteilungsbeitrag zu leisten, sei festzustellen, dass dessen Beobachtungen nicht in die Beurteilung der Klägerin eingeflossen seien. Dieser habe die Klägerin in den vergangenen dienstlichen Beurteilungen, insbesondere in den Punkten 2.1.4 Zusammenarbeit, 2.2. Eignung und Befähigung und 2.2.2 Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft weitaus positiver bewertet. Dies lasse sich auch nicht dadurch entkräften, dass die Klägerin im Beurteilungszeitraum in ein Amt der Besoldungsstufe A14 befördert worden sei. Der Vortrag, dass nach einer Beförderung im Beurteilungszeitraum der Beurteilungsmaßstab aufgrund der höheren Besoldungsgruppe ein höheres Leistungsniveau fordere, sei insoweit unbeachtlich, da die Klägerin im Rahmen der Beförderung die entsprechenden Leistungen voll inhaltlich erbracht habe und auch darüber hinaus. Im Vergleich zur vorangegangenen Beurteilung liege eine Steigerung der Bewertung vor. Der Verweis auf die Städtischen Beurteilungsrichtlinien sei nicht maßgeblich, da das tatsächliche Gesamturteil zu vergeben sei und eine verwaltungsinterne Richtlinie bei der Leistungsbeurteilung keine Rolle spiele. Bei der Klägerin liege im Vergleich zum vorangegangenen Beurteilungszeitraum eine Leistungssteigerung vor, was gerade nicht angesichts der erfolgten Beförderung zur Folge haben dürfe, dass die Bewertungsstufe sich um einen Wert verringere. Hinsichtlich der ursprünglich nicht erwähnten Elternzeit der Klägerin sei davon auszugehen, dass die Elternzeit in der vorliegenden Beurteilung hinsichtlich möglicher Fortbildungen und Verdienste um die Schule nicht in ausreichender Weise gewürdigt worden sei und auch in den Widerspruchsbescheid keinen Eingang gefunden habe. Nachdem die Elternzeit trotz des Dienstgesprächs vom 11. September 2017 nicht berücksichtigt worden sei, gehe die Klägerin davon aus, dass dies dem Grundsatz der Objektivität widerspreche. Gleichzeitig vermute die Klägerin, dass an der Wirtschaftsschule der Beklagten grundsätzlich eine Benachteiligung von Frauen vorliege und diese in der Regel schlechtere Beurteilungen erhielten. Dies schließe die Klägerin auch aus der Tatsache, dass das Protokoll zum Mitarbeitergespräch vom 11. September 2017 auch auf mehrmalige Nachfrage und trotz der Zusage im Dienstgespräch mit der Klägerin nicht ausgehändigt worden sei. Weder im Mitarbeitergespräch am 24. Februar 2016 noch zu einem früheren oder späteren Zeitpunkt seien der Klägerin gegenüber Hinweise auf Arbeitsmängel bzw. ein Vorschlag zur Weiterentwicklung der Arbeitsleistung erfolgt. Insofern sei die Beklagte ihrer Pflicht nicht nachgekommen, die Klägerin auf Mängel in der Pflicht- oder Aufgabenerfüllung hinzuweisen und gegebenenfalls auch ein verdientes Lob auszusprechen. Zu erwähnen sei insoweit auch, dass es zu den ständigen Aufgaben der Dienstvorgesetzten gehöre, mit Mitarbeitern Arbeitsziele sowie Probleme der Zusammenarbeit der Leistung zu erörtern. Dies solle in regelmäßigen Gesprächen aber auch aus konkretem, aktuellem Anlass heraus erfolgen. Dieser Verpflichtung sei der Dienstvorgesetzte der Klägerin nicht nachgekommen. Trotz des Fehlverhaltens des Dienstvorgesetzten sei der Klägerin im November 2014 eine Leistungsprämie in Höhe von 1.500 Euro ausgezahlt worden. Zu den Beurteilungskriterien sei im Einzelnen auszuführen:

- 2.1.1 Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung

16

Wie sich aus der vorangegangenen Beurteilung 2011 unter Punkt 2.1.5 ergebe, sei die Klägerin im Fach BWL für die Erstellung und Pflege der digitalen Unterrichtseinheiten für den Einsatz in den Notebook-Klassen zuständig gewesen, mit der Folge, dass die von der Klägerin erstellten Unterrichtsmaterialien noch heute von zahlreichen Kolleginnen und Kollegen verwendet würden. Insbesondere auch nach der Lehrplanumstellung im Jahr 2014 habe sich die Klägerin ausführlich auf den Unterricht vorbereitet und erstelle die Materialien nach wie vor digital. Kopien aus Schulbüchern fänden im Unterrichtsalltag der Klägerin keine Verwendung.

17

Darüber hinaus habe die Klägerin im Unterrichtsalltag immer wieder verschiedene Sozialformen, wie Partner- oder Gruppenarbeit, bei den Schülern in Anwendung gebracht. Soweit es die Schulleitung technisch ermögliche, seien von der Klägerin im Unterricht regelmäßig Beamer, Smartboard und Dokumentenkameras eingesetzt worden.

18

Wie der zuständige Fachbetreuer der Klägerin mitgeteilt habe, entsprächen die Lehrplanumstellungen der Klägerin aufgrund ihres handlungsorientierten Aufbaus bereits den geltenden Anforderungen des Lehrplan Plus und müssten kaum angepasst werden.

19

Auch der Fachbetreuer BSK habe die Klägerin gelobt, dass die von ihr eingereichten Leistungsnachweise kaum zu beanstanden seien und stets sehr genau sortiert und vollständig abgegeben worden seien.

20

Zur Sicherung der Lernergebnisse habe die Klägerin ein spezielles Abfrageverfahren eingesetzt, welches gewährleiste, dass der Stoff regelmäßig wiederholt und so eine bessere Verankerung bei den Schülern finde. Die Rückmeldung der Schüler sei durchwegs positiv gewesen.

21

Darüber hinaus habe die Klägerin die Hausaufgaben der Schüler ständig mit viel Zeitaufwand überwacht. So wurden die Eltern von Schülern, die des öfteren die Hausaufgaben vergessen hätten, von der Klägerin persönlich angerufen und auf die Problematik hingewiesen.

- 2.1.2 Unterrichtserfolg

22

Der Unterrichtserfolg sei durch die oben erwähnte Abfragemethode, den prüfungsnahen Leistungsnachweisen und einer intensiven Prüfungsvorbereitung unter Verwendung selbst erstellter Wiederholungseinheiten immer sichergestellt, so dass nur wenige Schüler in den Fächern BWL oder Rechnungswesen das Prüfungsziel nicht erreichten. In der letzten Abschlussprüfung 2015/16 habe die von der Klägerin unterrichtete Klasse 10f sogar das zweitbeste Prüfungsergebnis der Schule erzielt.

- 2.1.4 Zusammenarbeit

23

Die Klägerin habe bereits im Dienstgespräch am 11. September 2017 ausführlich dargelegt, dass mit Herrn Oberstudiendirektor ... ausgeprägte Differenzen bestünden. Eine Darstellung der diesbezüglichen Vorkommnisse habe die Klägerin der Beklagten vorgelegt und sei in der Personalakte enthalten. Angesichts des Umgangs von Herrn Oberstudiendirektor ... mit der Klägerin sei die Bewertung in diesem Punkt als besonders kritisch anzusehen, so dass sie dem Grundsatz der Objektivität nicht entspreche. Im Gegensatz dazu könne die Zusammenarbeit mit Herrn Oberstudiendirektor ... als außerordentlich fruchtbar bezeichnet werden. Darüber hinaus könne die Klägerin im Bestreitensfall schriftliche Rückmeldungen von Schülern und Eltern vorlegen, die belegten, dass bei der Klägerin keine Defizite hinsichtlich der Zusammenarbeit mit Schülern oder Eltern zu erkennen seien bzw. vorlägen. Weiterhin sei die Klägerin seit Oktober 2016 Mitglied des Personalrats, was auf eine gute Zusammenarbeit mit dem Kollegium schließen lasse. Als Grund für eine schlechtere Beurteilung habe Herr Oberstudiendirektor ... im Dienstgespräch am 11. September 2017 der Klägerin angegeben, dass die Zusammenarbeit mit der Klägerin unter anderem deshalb schwierig sei, weil sich die Klägerin am Informationsabend angeblich geweigert habe, Schüler- und Elterngruppen durch das Schulhaus zu führen. Trotz der Nachfragen der Klägerin habe Herr Oberstudiendirektor ... der Klägerin keine konkreten Angaben hinsichtlich dieses angeblichen Vorfalls nennen können. Die Klägerin habe in diesem Gespräch bemängelt, dass bei Informationsabenden ausschließlich männliche Kollegen zu Wort gekommen seien und die weiblichen Kolleginnen nur Schülergruppen durch das Haus hätten führen sollen. Dies habe bei der Klägerin den Eindruck verstärkt, dass die Schulleitung männliche Kollegen als grundsätzlich kompetenter einschätze. Somit entspreche es durchaus den Tatsachen, dass an der Wirtschaftsschule Funktionsstellen vorwiegend männlich besetzt seien und deshalb in der Einführungsveranstaltung nur Kollegen zu Wort gekommen seien. Herr Oberstudiendirektor ... könne sich bei den Beurteilungen offensichtlich gewissen Vorbehalten gegenüber weiblichen Beamten nicht entziehen.

- 2.1.5 sonstige dienstliche Tätigkeiten

24

Hinsichtlich der Mitarbeit in schulischen Gremien sei festzustellen, dass die Klägerin bei der Einführung der Ganztagsklassen im Schuljahr 2014/15 mitgearbeitet habe. Des Weiteren habe die Klägerin ein Konzept für die Ganztagsklasse erstellt, welches sich bereits in den Akten bei der Beklagten befinde.

25

Im Rahmen der Organisation und Durchführung schulischer Veranstaltungen habe die Klägerin im Schuljahr 2015/16 die Planung und Durchführung einer Abschlussfahrt nach ... für Klasse 10e übernommen, obwohl viele Kollegen von Abschlussfahrten absähen. Trotz ihrer familiären Verpflichtungen habe die Klägerin nicht nur erhebliche private Zeit an Wochenenden aufgewandt, sondern die Fahrt gleich für zwei Abschlussklassen organisiert. Da die Klassenleiterin der Klasse 10e aus familiären Gründen eine Klassenfahrt abgelehnt habe, habe die Klägerin zwei unterschiedliche Programme für beide Klassen entwickelt, habe sich um die Elternbriefe, die Überwachung der Kosten und den Einsatz der Begleitpersonen gekümmert.

26

Im Schuljahr 2015/16 sei die Klägerin auch Mitglied der Vorbereitungsgruppe für den Abschlussball gewesen. Die Vorbereitung habe zahlreiche Sitzungen umfasst, zudem habe die Klägerin mit dem eigenen Pkw und in Vorkasse den Einkauf erledigt. Sie habe den Abschlussball bis zum Ende beigewohnt und habe am Samstag beim Abbau und Aufräumen geholfen. Insofern lasse sich mangelnde Einsatzbereitschaft bei der Klägerin nicht erkennen, insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Klägerin zwei kleine Kinder zu betreuen habe und ihr Ehemann unter der Woche in ... arbeite.

27

Im Schuljahr 2015/16 sei die Klägerin maßgeblich verantwortlich für die Durchführung des Schüleraustausches mit der türkischen Schule ALKEV in ... gewesen. Erste Vorbereitungen hätten sich für die Klägerin bereits mit dem Besuch einer Fortbildungsveranstaltung ergeben. Zusammen mit einem Kollegen habe die Klägerin die Durchführung und Planung des Austausches übernommen. Es sei ganz offensichtlich, dass diese Tätigkeiten für die Beurteilung in keiner Weise gewürdigt worden seien. Die Klägerin habe zunächst die Kostenfrage klären müssen, da es aufgrund eines Kommunikationsproblems zwischen dem Schulleiter und Frau ... dazu gekommen sei, dass die Wirtschaftsschule die städtische Förderung nicht erhalten habe. Daher sei es zu einer erheblichen Finanzierungslücke gekommen. Die so entstandene Finanzierungslücke habe von der Klägerin in Zusammenarbeit mit dem Kollegen mit viel Engagement und Kreativität geschlossen werden müssen. Im Rahmen des Engagements der Klägerin habe die Finanzierung schließlich gesichert werden können, obwohl allerdings eine Finanzierungslücke entstanden sei. Herr Oberstudiendirektor ... habe bereits im Februar einen Flug mit der türkischen Fluglinie ... gebucht. Am 9. September 2015 habe sich die Klägerin in der Wirtschaftsschule bei Herrn Oberstudiendirektor ... nach den Unterlagen für den Flug erkundigt, woraufhin Herr Oberstudiendirektor ... erklärt habe, dies könne alles online erfolgen und Unterlagen wären nicht nötig. Aufgrund dieser Aussage sei dann die Klägerin zusammen mit dem Kollegen, elf Schülern und den begleitenden Eltern gegen 21 Uhr am Flughafen ... eingetroffen. Es habe sich jedoch herausgestellt, dass der Flug nicht stattfinden könne, da sich die Gruppe der Wirtschaftsschule nicht auf der Passagierliste befunden habe. Die Gründe hierfür hätten nicht endgültig geklärt werden können, jedoch sei es in der Verantwortung von Herrn Oberstudiendirektor ... gelegen, der sich in keiner Weise um die Flugbuchung und die entsprechenden Unterlagen bemüht habe. Nachdem die zunächst vorgesehene Maschine ohne die Gruppe der Wirtschaftsschule in die Türkei abgeflogen sei, habe die Klägerin versucht, einen Ersatzflug zu buchen. Dies habe mit der persönlichen Kreditkarte der Klägerin erfolgen müssen, da die von Herrn Oberstudiendirektor ... zur Verfügung gestellte Kreditkarte eine zu geringe Deckung aufgewiesen habe. Dieses Verhalten zeige deutlich die Eigeninitiative und die erhöhte Einsatzbereitschaft der Klägerin. Es sei ein Ersatzflug gebucht worden mit zusätzlichen Kosten in Höhe von 1.578,98 Euro, die allein dadurch entstanden seien, dass Herr Oberstudiendirektor ... keine ordnungsgemäße Buchung durchgeführt habe. Während der gesamten Planungen und Durchführung der Reise habe sich die Klägerin kooperativ und hilfsbereit gezeigt, wobei darauf hinzuweisen sei, dass ohne die finanzielle Überbrückung durch die Klägerin der Ersatzflug und der Schüleraustausch nicht hätten zustande kommen können. In der Beurteilung sei der erhebliche Einsatz der Klägerin in keiner Weise gewürdigt worden.

- 2.1.6 Wahrnehmung von übertragenen schulischen Funktionen/2.2.1 Entscheidungsvermögen

28

Angesichts der oben dargelegten Sachverhalte sollte an der Einsatzbereitschaft der Klägerin und dem Organisationsvermögen der Klägerin kein Zweifel bestehen, so dass diese Kriterien wesentlich besser zu beurteilen seien.

- 2.2.2 Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft

29

Entsprechend der bisherigen Ausführungen könne kein Zweifel an der psychischen und physischen Belastbarkeit, dem Engagement bei der Übernahme und Erledigung dienstlicher sowie zusätzlicher Aufgaben bei der Klägerin bestehen.

30

Insofern sei auch das Gesamturteil zu verbessern. Das Gesamturteil ergebe sich nicht schlüssig aus den bewerteten Einzelkriterien und ergänzenden Bemerkungen und entspreche nicht den Anforderungen des Art. 64 LlbG in Verbindung mit Kap. 6 der städtischen Beurteilungsrichtlinien sowie Abschnitt A der staatlichen Beurteilungsrichtlinien des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus. Insgesamt verlange das Gesamturteil eine höhere Bewertung und sei angesichts der fehlerhaften Bewertung der Einzelkriterien nicht gerechtfertigt.

31

Die Beklagte beantragt mit Schriftsatz vom 27. Juli 2020,
die Klage abzuweisen.

32

Zur Begründung wurde ausgeführt, dass die Klage zwar zulässig, aber unbegründet sei, da die periodische Beurteilung rechtmäßig sei und die Klägerin deshalb nicht in ihren Rechten verletzt sei.

33

Die Eröffnung der Beurteilung habe die Klägerin am 9. November 2017 bestätigt. Die in Kap. 2 Ziff. 4 Abs. 2 der städtischen Beurteilungsrichtlinien in Verbindung mit Abschnitt A Ziff. 4.8 der staatlichen Beurteilungsrichtlinien/Lehrkräfte vorgesehene Wochenfrist werde seitens der Beklagten als Mindestfrist angesehen. Im Übrigen solle nur gewährleistet werden, dass die Beamtin bzw. der Beamte bei der Eröffnung der Beurteilung von deren Inhalt nicht überrascht werde. Die Wirksamkeit der Beurteilung werde hierdurch nicht berührt.

34

Auf die Ausführungen im Widerspruchsbescheid vom 27. März 2019 werde vollinhaltlich Bezug genommen. Zunächst sei zu berücksichtigen, dass die Klägerin während des Beurteilungszeitraums befördert worden sei. Nach einer Beförderung im Beurteilungszeitraum bilde aber das vom Beamten der höheren Besoldungsgruppe zu fordernde Leistungsniveau den Beurteilungsmaßstab, so dass ein im Vergleich zur vorangegangenen Beurteilung unverändert bleibendes Gesamturteil eine Steigerung der Bewertung bedeute. Entsprechend der städtischen Beurteilungsrichtlinien solle deshalb nach einer Beförderung in der Regel kein höheres Gesamturteil vergeben werden. Bei der Klägerin habe sich vorliegend im Vergleich zum vorangegangenen Beurteilungszeitraum keine Leistungssteigerung, sondern ein unverändertes Leistungsniveau feststellen lassen, was angesichts der erfolgten Beförderung zur Folge habe, dass die Bewertungsstufe sich um einen Wert verringere.

35

Der Beurteiler sei zum 1. Juni 2015 zum Schulleiter ernannt worden. Bereits im Oktober 2014 sei der bisherige Schulleiter in Folge Dienstunfähigkeit in den Ruhestand getreten. Krankheitsbedingt sei der vormalige Schulleiter nicht mehr dazu gekommen, einen schriftlichen Beurteilungsbeitrag zu erstellen, der in die dienstliche Beurteilung hätte einfließen können. Aufzeichnungen hierüber existierten nicht. Der Beurteiler habe sich daher vorliegend nur auf seine Eindrücke stützen können.

36

Im Hinblick auf den Beurteilungszeitraum, der eigentlich den Zeitraum vom 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2014 umfasst hätte, habe sich durch das plötzliche und nicht zu erwartende Ausscheiden des vormaligen Schulleiters aus dem Dienst und die anschließenden notwendigen Stellenausschreibungen nicht gewährleisten lassen, dass sein Nachfolger, der diese Funktion zunächst kommissarisch wahrgenommen habe, die für die Beurteilung der Lehrkräfte erforderlichen Unterrichtsbesuche würde vornehmen können. Daher habe die Beklagte den Beurteilungszeitraum um zwei Jahre verlängert, um sicherstellen zu können, dass der für die Beurteilung zuständige Schulleiter Unterrichtsbesuche absolvieren und sich dadurch die für die Beurteilung erforderlichen Beurteilungsgrundlagen im Hinblick auf alle Lehrkräfte verschaffen und die Beurteilung erstellen könne.

37

Angesichts der erfolgten Beförderung habe sich, wie schon ausgeführt, der Beurteilungsmaßstab verändert. Die angesichts der Beförderung erforderliche Leistungssteigerung im Vergleich zum vorangegangenen Beurteilungszeitraum habe sich nicht feststellen lassen. Da der Gesamtbewertung VE im Vergleich der Lehrkräfte in Besoldungsgruppe A14 eine gegenüber der Gesamtbewertung UB im Vergleich der Lehrkräfte in Besoldungsgruppe A13 in der vorangegangenen Beurteilung eine gleich gebliebene Leistung zugrunde liege, habe sich an der Wahrnehmung und Einschätzung der Leistung der Klägerin durch den jetzigen und den früheren Schulleiter auch offenbar keine Diskrepanz ergeben. Hinsichtlich der begehrten Aufnahme der Elternzeit sei bereits im Vorverfahren eine Abhilfe erfolgt. Soweit sich die Klägerin weiterhin gegen die Bewertung von Einzelkriterien wende, sei eine Anhebung der Bewertung nicht gerechtfertigt. Die Klagebegründung enthalte diesbezüglich gegenüber dem Vorbringen im Widerspruchsverfahren keine neuen Aspekte, auf die die Beklagte nicht bereits im Widerspruchsbescheid vom 27. März 2019 eingegangen sei.

38

Das Gesamturteil ergebe sich schlüssig aus den bewerteten Einzelkriterien und aus den „Ergänzenden Bemerkungen“ und entspreche den Anforderungen des Art. 64 LlbG i.V.m. Kap. 6 der städtischen Beurteilungsrichtlinien sowie Abschnitt A der staatlichen Beurteilungsrichtlinien. Ein Gesamturteil mit einer höheren Bewertung als VE wäre auch angesichts der Bewertung der Einzelkriterien nicht gerechtfertigt.

39

Auf gerichtliche Nachfrage hin teilte die Beklagte mit Schriftsatz vom 8. Februar 2021 mit, dass Herr Oberstudiendirektor ... bereits seit 13. September 1999 an der Wirtschaftsschule unterrichte: 13. September 1999 bis 31. Oktober 2009 in der Funktion einer Lehrkraft mit 40 W; 1. November 2009 bis 31. Juli 2012 in der Funktion „Mitarbeiter in der Schulleitung“; 1. August 2012 bis 31. Mai 2015 in der Funktion „stellvertretende Schulleitung“.

40

Herr ... sei nicht im kompletten regulären Beurteilungszeitraum stellvertretender Schulleiter gewesen, sondern erst für den Zeitraum 1. August 2012 bis 31. Dezember 2014. Sein Vorgänger sei in den Ruhestand gegangen.

41

Es gebe nur ganz wenige Aufzeichnungen für einzelne Lehrkräfte. Diese seien teilweise sehr wirt verfasst, seien aber Herrn ... für die Berücksichtigung bei der Erstellung seiner Beurteilungen übergeben worden. Für die Klägerin gebe es keine Aufzeichnungen. Dies sei dem Gesundheitszustand des vorherigen Schulleiters geschuldet. Es sei auch seitens des Personalamtes der Beklagten nach Feststellung von dessen Dienstunfähigkeit mehrfach versucht worden, dass der vorherige Schulleiter in Gesprächen seine Unterrichtsbesuche schildern möge, um daraus Aufzeichnungen zu erstellen, die er dann noch hätte unterschreiben mögen. Leider sei auch dies aufgrund des Fortschreitens seiner Erkrankung (aus dem neurologischen Formenkreis) nicht möglich gewesen. Da der vorherige Schulleiter ein erfahrener Schulleiter gewesen sei, sei das Personal- und Organisationsamt der Beklagten davon ausgegangen, dass er, wie auch in den Beurteilungsrunden zuvor, die erforderlichen Unterrichtsbesuche und Aufzeichnungen vorgenommen habe. Die Dienstunfähigkeit des vorherigen Schulleiters sei im Sommer 2014 erkennbar geworden. Er sei zu Beginn der Sommerferien mit sofortiger Wirkung bis zum Beschluss der Dienstunfähigkeit durch den Stadtrat krankgeschrieben gewesen. Es sei angesichts der Schwere und der Geschwindigkeit der Verschlechterung des Gesundheitszustandes auch nicht mehr möglich gewesen, eine Verabschiedung des vorherigen Schulleiters in der Schule stattfinden zu lassen.

42

Über die Verlängerung des Beurteilungszeitraums habe der seinerzeit zuständige Schulreferent, Herr Dr. ..., in Abstimmung mit dem Personal- und Organisationsamt entschieden. Die Verlängerung habe nur die Lehrkräfte der Wirtschaftsschule betroffen. Die Lehrkräfte der beiden anderen städtischen Schulen seien zum 31. Dezember 2014 beurteilt worden.

43

Ursprünglich hätten die Lehrkräfte zum 31. Juli 2016 beurteilt werden sollen. Abgabetermin beim Personal- und Organisationsamt sei der 22. November 2016 gewesen. Herr ... habe das Personal- und Organisationsamt der Beklagten erst Anfang November 2016 darüber informiert, dass er nach dem 31. Juli

2016 noch Unterrichtsbesuche für die periodische Beurteilung absolviert habe bzw. noch absolvieren werde. Aus diesem Grund sei der Beurteilungszeitraum von dem Schulreferenten auf den 31. Dezember 2016 verlängert worden. Es hätten nur die Unterrichtsbesuche berücksichtigt werden können, die innerhalb des Beurteilungszeitraums erfolgt seien.

44

Die Funktion der Schulleitung sei im Herbst 2014 ausgeschrieben worden. Nach dem Auswahlverfahren und dem Stadtratsbeschluss über die Besetzung der Schulleitung sei Herr ... zum 1. Juni 2015 als neuer Schulleiter bestellt worden. Bis zum 1. Juni 2015 habe Herr ... diese Funktion nur kommissarisch ausüben können, da die Entscheidung des Auswahlverfahrens erst habe abgewartet werden müssen. In dieser Funktion habe er keine Unterrichtsbesuche als neuer Schulleiter wahrnehmen können, da es möglich gewesen wäre, dass nicht Herr ..., sondern ein anderer Bewerber diese Funktion übertragen erhalten würde.

45

Für die Beurteilung von Lehrkräften seien zwingend Unterrichtsbesuche erforderlich. Ohne diese könne eine Beurteilung nicht erstellt werden. Damit Herr ... die notwendigen Unterrichtsbesuche ab dem 1. Juni 2015 in ausreichendem Maße habe absolvieren können, sei der reguläre Beurteilungszeitraum insgesamt um zwei Jahre verlängert worden. Herrn ... hätten für alle Lehrkräfte der Wirtschaftsschule nur ein Jahr und sieben Monate abzüglich der Ferien zur Verfügung gestanden.

46

Hierüber existiere schriftlich allerdings nur der ursprüngliche Vermerk, der sich auf den Zeitraum bis 31. Juli 2016 erstrecke. Die Verlängerung bis 31. Dezember 2016 habe Herr Dr. ... dem Personal- und Organisationsamt nur telefonisch mitgeteilt.

47

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Inhalt der Gerichtsakte sowie der beigezogenen Behördenakten und hinsichtlich des Verlaufs der mündlichen Verhandlung auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

48

Die zulässige Klage ist begründet.

49

Die Klägerin hat einen Rechtsanspruch auf die beantragte Aufhebung der dienstlichen Beurteilung, verbunden mit dem Ausspruch, die Beklagte zu verpflichten, die Klägerin unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu beurteilen (§ 113 Abs. 5 Satz 1 VwGO in entsprechender Anwendung). Denn die periodische dienstliche Beurteilung vom 30. Dezember 2016 in der Fassung vom 12. November 2018 für den Beurteilungszeitraum vom 1. Januar 2011 bis zum 31. Dezember 2016 ist rechtswidrig und verletzt die Klägerin in ihren Rechten.

50

1. Dienstliche Beurteilungen sind - ihrem Wesen als persönlichkeitsbedingte Werturteile entsprechend - von den Verwaltungsgerichten nur eingeschränkt überprüfbar. Allein der Dienstherr bzw. der für ihn handelnde Vorgesetzte soll nach dem erkennbaren Sinn der Regelungen über die dienstliche Beurteilung (Art. 54 ff. LlbG) ein persönliches Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit der Beamte den ebenfalls grundsätzlich vom Dienstherrn zu bestimmenden fachlichen und persönlichen Anforderungen seines Amtes und seiner Laufbahn entspricht. Die verwaltungsgerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle hat sich gegenüber dieser der gesetzlichen Regelung immanenten Beurteilungsermächtigung darauf zu beschränken, ob der Dienstherr den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem er sich frei bewegen kann, verkannt hat, ob er von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat. Soweit der Dienstherr Richtlinien für die Abfassung der dienstlichen Beurteilung erlassen hat, ist vom Gericht auch zu prüfen, ob diese - den Dienstherrn gegenüber dem Beamten vermittelt Art. 3 Abs. 1 GG rechtlich bindenden - Richtlinien eingehalten sind und ob sie selbst mit den gesetzlichen Regelungen, speziell denen des Leistungslaufbahngesetzes über die dienstliche Beurteilung, und auch sonst mit

gesetzlichen Vorschriften im Einklang stehen (vgl. BVerwG, U.v. 11.12.2008 - 2 A 7.07 - juris; U.v. 21.3.2007 - 2 C 2/06 - juris; U.v. 19.12.2002 - 2 C 31.01 - juris; U.v. 30.4.1981 - 2 C 8/79 - juris).

51

Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle kann dagegen nicht dazu führen, dass das Gericht die fachliche oder persönliche Beurteilung des Beamten durch den Dienstherrn in vollem Umfange nachvollzieht oder diese gar durch eine eigene Beurteilung ersetzt (vgl. BVerwG, U.v. 17.9.2015 - 2 C 27/14 - juris; U.v. 26.6.1980 - 2 C 8/78 - juris; BayVGh, B.v. 29.1.1997 - 3 B 95.1662 - juris; U.v. 22.5.1985 - 3 B 94 A.1993 - juris).

52

Bei der Überprüfung der Beurteilung ist auf die allgemein für die dienstliche Beurteilung von Beamten geltenden Bestimmungen der Art. 54 ff. LlbG und des Abschnitts 3 der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen über die Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht vom 13. Juli 2009, FMBl. S. 190, StAnz. Nr. 35, in der Fassung vom 22.7.2015 - 21 - P 1003/1 - 023 - 19 952/09 - VV-Beamtr sowie auf die zum Beurteilungsstichtag (BVerwG, U.v. 2.3.2000 - 2 C 7/99 - NVwZ-RR 2000, 621 unter Hinweis auf BVerwG, B.v. 14.2.1990 - 1 WB 181/88 - BVerwGE 86, 240; BayVGh, B.v. 27.2.2020 - 3 ZB 18.137 - juris Rn. 6; VG München, U.v. 4.8.2020 - M 5 K 18.2063 - juris Rn. 21) gültigen Beurteilungsrichtlinien abzustellen.

53

2. Hiervon ausgehend hält die angefochtene dienstliche Beurteilung der verwaltungsgerichtlichen Prüfung nicht stand, denn sie entspricht bereits hinsichtlich der Verlängerung des Beurteilungszeitraums nicht den gesetzlichen Vorgaben in Art. 54 ff. LlbG sowie den hierzu ergangenen Richtlinien der Beklagten bzw. des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus.

54

a) Die Beklagte hat Richtlinien für die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen/Beamten und unbefristete Lehrkräfte im Beschäftigungsverhältnis der Stadt ... erlassen. Nach Kap. 6 Ziff. 1 Abs. 1 und 2 der zum Beurteilungsstichtag gültigen Beurteilungsrichtlinien sind für die Beurteilungen der Lehrkräfte Kap. 1 und 2 der Städtischen Beurteilungsrichtlinien entsprechend sowie die Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der staatlichen Lehrkräfte sowie der Schulleiterinnen und Schulleiter an Schulen in Bayern in der jeweils gültigen Fassung der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus (vorliegend die Bekanntmachung vom 7.9.2011 Az.: II.5-5 P 4010.2-6.60 919, geändert durch Bekanntmachung vom 15.7.2015) anwendbar.

55

b) In formeller Hinsicht dürfte bereits eine unzuständige Stelle die Verlängerung des Beurteilungszeitraums angeordnet haben. Denn wegen der unvorhergesehenen Ruhestandsversetzung des früheren Schulleiters ordnete der Schulreferent der Beklagten zuerst mit schriftlicher Verfügung vom 2. November 2015 und dann mündlich eine Verlängerung des Beurteilungszeitraumes 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2014 bis zuletzt 31. Dezember 2016 für die Wirtschaftsschule im ... an. Allerdings wird in Kap. 6 Ziff. 3.4 der Beurteilungsrichtlinien der Beklagten geregelt, dass die Festlegung des Beurteilungszeitraums durch Anordnung des Oberbürgermeisters erfolgt. Da es sich vorliegend jedoch nicht um eine Entscheidung für einzelne, zu beurteilende Lehrkräfte handelt (wie z.B. bei einer Zurückstellung gemäß Art. 56 Abs. 2 LlbG bzw. Kap. 1 Ziff. 6.1 Abs. 3 und Ziff. 6.2 der Beurteilungsrichtlinien der Beklagten), sondern um eine Festlegung für alle ursprünglich zum Stichtag 31. Dezember 2014 zu beurteilenden und in der Wirtschaftsschule am ... eingesetzten Lehrkräfte, dürfte eine entsprechende Anordnung über die Verlängerung eines bereits festgelegten Beurteilungszeitraums in die Zuständigkeit des Oberbürgermeisters der Beklagten fallen.

56

c) Aber auch materiell-rechtlich steht die Verlängerung des Beurteilungszeitraumes nicht in Einklang mit den gesetzlichen Regelungen und den anwendbaren Beurteilungsrichtlinien.

57

Gemäß Art. 56 Abs. 1, Art. 70 Abs. 8, Art. 64 LlbG, Abschnitt A Ziff. 4.2.1 Buchst. a) der Beurteilungsrichtlinien des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus und Kap. 1 Ziff. 6.1. Abs. 1 der Beurteilungsrichtlinien der Beklagten werden Lehrerinnen und Lehrer im Dienst der Beklagten alle vier Jahre periodisch dienstlich beurteilt.

58

Die dienstliche Beurteilung dient der Verwirklichung des mit Verfassungsrang ausgestatteten Grundsatzes, Beamte nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung einzustellen und zu befördern (Art. 33 Abs. 2 GG). Ihr Ziel ist es, die den Umständen nach optimale Verwendung des Beamten zu gewährleisten und so die im öffentlichen Interesse liegende Erfüllung hoheitlicher Aufgaben durch Beamte (Art. 33 Abs. 4 GG) bestmöglich zu sichern. Zugleich dient die dienstliche Beurteilung dem berechtigten Anliegen des Beamten, in seiner Laufbahn entsprechend seiner Eignung, Befähigung und Leistung voranzukommen. Die dienstliche Beurteilung soll den Vergleich mehrerer Beamter miteinander ermöglichen. Ihre wesentliche Aussagekraft erhält eine dienstliche Beurteilung erst aufgrund ihrer Relation zu den Bewertungen in den dienstlichen Beurteilungen anderer Beamter. Daraus folgt, dass die Beurteilungsmaßstäbe gleich sein und gleich angewendet werden müssen. Höchstmögliche Vergleichbarkeit von Regelbeurteilungen wird grundsätzlich durch den gemeinsamen Stichtag und den gleichen Beurteilungszeitraum erreicht. Die Einheitlichkeit des Beurteilungszeitraums soll gewährleisten, dass die Beurteilung für alle Beamten gleichmäßig die zu beurteilenden Merkmale nicht nur punktuell, sondern in ihrer zeitlichen Entwicklung unabhängig von einer konkreten Verwendungsentscheidung erfasst (BVerwG, U.v. 9.5.2019 - 2 C 1/18 - juris Rn. 58; U.v. 26.9.2012 - 2 A 2/10 - juris Rn. 9 f.).

59

Da es beim Vergleich von Regelbeurteilungen zahlreiche Konstellationen, in denen Abweichungen hinsichtlich des gemeinsamen Stichtags und Zeitraums vorkommen können, z.B. weil für einen Bewerber früher ein anderes Beurteilungsregime mit anderen Zeiträumen und Stichtagen galt oder weil ein Bewerber für längere Zeit beurlaubt war (u.ä.), gibt, sind Einschränkungen des Grundsatzes der Einheitlichkeit des Beurteilungszeitraums hinzunehmen (BVerwG, U.v. 9.5.2019 - 2 C 1/18 - juris Rn. 58), dies allerdings nur, soweit diese auf zwingenden Gründen beruhen. Ein zwingender Grund für das Abweichen vom Grundsatz der Einheitlichkeit des Beurteilungszeitraums liegt z.B. dann nicht vor, wenn der Beurteiler die Tätigkeit des Beamten nur für einen Teil des Beurteilungszeitraums aus eigener Anschauung kennt. Denn wenn der Beurteiler die Leistungsbewertung nicht für den vollständigen Beurteilungszeitraum auf seine eigene Anschauung stützen kann, so hat er, um eine aussagekräftige Tatsachengrundlage für seine Bewertung zu erhalten, Beurteilungsbeiträge sachkundiger Personen einzuholen (BVerwG, U.v. 26.9.2012 - 2 A 2/10 - juris Rn. 11).

60

Vorliegend wurde der Beurteilungszeitraum für Lehrer an der Wirtschaftsschule im ... um insgesamt zwei Jahre verlängert, da der frühere Schulleiter ab Sommer 2014 krankheitsbedingt ausgefallen war und der erst zum 1. Juni 2015 bestellte neue Schulleiter noch Unterrichtsbesuche für die Erstellung der Beurteilungen habe durchführen müssen.

61

Dies stellt aber nach Überzeugung der Kammer keinen ausreichenden Grund im Sinne der o.g. Rechtsprechung dar.

62

Bereits einige Monate vor Ende des regulären Beurteilungszeitraums zum 31. Dezember 2014 (spätestens ab der Versetzung in den Ruhestand zum 30. September 2014) stand fest, dass der frühere Schulleiter nicht mehr in den Schuldienst zurückkehren würde. Insoweit gingen die Aufgaben des Schulleiters bis zu einer erneuten Besetzung der Schulleitung auf den Vertreter des Schulleiters über. Entsprechend hätte dieser die bis zum Ablauf des Beurteilungszeitraums noch zur Verfügung stehende Zeit für Unterrichtsbesuche nutzen können. Die Bestellung des neuen Schulleiters mit Wirkung zum 1. Juni 2015 steht einem Tätigwerden des stellvertretenden Schulleiters in den Zeiten der Vakanz der Schulleiterstelle gerade nicht entgegen. Denn Sinn und Zweck einer Vertretungsregelung ist es gerade, im Falle des ungeplanten Ausfalls des Stelleninhabers die Funktionsfähigkeit - hier der schulischen - Abläufe aufrechtzuerhalten. Könnte der stellvertretende Schulleiter regelmäßig anfallende Aufgaben nicht wahrnehmen bzw. erledigen, so würde eine Vertretungsregelung weitgehend leerlaufen.

63

Da der stellvertretende Schulleiter zum Beurteilungsstichtag diese Funktion bereits seit 1. August 2012 innehatte, dürfte der damalige stellvertretende Schulleiter hinsichtlich der Beurteilung der Klägerin zumindest für die Zeit ab deren Rückkehr aus der Elternzeit (ab 31.7.2013) einen eigenen Eindruck von den

Leistungen der Klägerin gehabt haben, möglicherweise aber auch schon für die Zeit vor der Elternzeit der Klägerin, in der der stellvertretende Schulleiter Mitglied der erweiterten Schulleitung war. Im Übrigen hätte der stellvertretende Schulleiter entsprechende Beurteilungsbeiträge sachkundiger Personen (z.B. der jeweiligen Fachbetreuerinnen bzw. Fachbetreuer) einholen können und müssen (BVerwG, U.v. 26.9.2012 - 2 A 2/10 - juris Rn. 11).

64

Dass Beurteilungsbeiträge des früheren Schulleiters hinsichtlich der Klägerin nicht vorhanden waren, hat keine Auswirkungen. Zwar soll entsprechend Abschnitt 3 Ziff. 11.1 Satz 6 VV-Beamtr bei einem Wechsel des unmittelbaren Vorgesetzten der frühere unmittelbare Vorgesetzte gehört werden bzw. hat nach Abschnitt A Ziff. 4.6.1 Buchst. a) der Beurteilungsrichtlinien des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus der frühere Schulleiter bei Versetzung in den Ruhestand oder an eine andere Dienststelle, u.ä., dem Nachfolger aussagekräftige Unterlagen für die Erstellung der Beurteilung zu übergeben. Ist dies aber - wie vorliegend - trotz intensiver Bemühungen nicht möglich, so sind andere Informationsquellen einzubeziehen, um zu gewährleisten, dass die Regelbeurteilung die Leistung des Beurteilten während des gesamten Beurteilungszeitraums umfasst (BVerwG, U.v. 9.5.2019 - 2 C 1/18 - juris Rn. 58; U.v. 26.9.2012 - 2 A 2/10 - juris Rn. 9 f.).

65

Im Übrigen erscheint die Verlängerung des Beurteilungszeitraums auch nicht als geeignetes Mittel, um beim Fehlen von Beurteilungsbeiträgen des früheren Beurteilers sicherzustellen, dass die Leistungen des zu Beurteilenden für den gesamten Beurteilungszeitraum in die Beurteilung einbezogen werden können. Denn durch die Verlängerung des Beurteilungszeitraums kennt der Beurteiler die Tätigkeit des Beamten zwar für einen zusätzlichen Teil des Beurteilungszeitraums aus eigener Anschauung, aber noch immer nicht für den Abschnitt des Beurteilungszeitraums, für den bei ihm keine eigenen Erkenntnisse hinsichtlich des zu beurteilenden Beamten vorliegen.

66

Ebenfalls unbeachtlich ist, dass es innerhalb des regulären Beurteilungszeitraums möglicherweise nicht zu Unterrichtsbesuchen bei der Klägerin gekommen ist bzw. diese nicht nachvollziehbar dokumentiert wurden. Nach Abschnitt A Ziff. 4.1.1 der Beurteilungsrichtlinien des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus sind für die Beurteilung Beobachtungen, die innerhalb und außerhalb des Unterrichts gemacht werden, heranzuziehen. Als Hilfe dienen dabei vor allem Unterrichtsbesuche, daneben die Überprüfung der Aufgabenstellung, der Korrektur und Bewertung von Schülerarbeiten, die persönliche Aussprache sowie die Stellungnahme von weiteren am Beurteilungsverfahren beteiligten Personen. Auch der Leistungsfortschritt der Klasse ist ein wichtiger Indikator. Gemäß Abschnitt A Ziff. 4.1.2 der Beurteilungsrichtlinien des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus sollen Unterrichtsbesuche mehrmals - über den Beurteilungszeitraum verteilt - erfolgen. Nach Abschnitt A Ziff. 4.1.3 der Beurteilungsrichtlinien des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus können Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter des Schulleiters, Mitglieder der erweiterten Schulleitung sowie Fachbetreuerinnen bzw. Fachbetreuer an den Unterrichtsbesuchen beteiligt werden. Auch wenn danach die Unterrichtsbesuche durchaus eine bedeutsame Rolle bei den Beurteilungen von Lehrkräften zukommt, so machen die Regelungen der Beurteilungsrichtlinien des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus deutlich, dass es sich bei den Unterrichtsbesuchen nicht um die allein ausschlaggebende Form der Informationsgewinnung handelt. Fehlt es demnach aufgrund unplanbarer und unerwarteter Entwicklungen an entsprechenden Unterrichtsbesuchen, so muss sich der Beurteiler innerhalb des Beurteilungszeitraums die erforderlichen Erkenntnisse über den zu beurteilenden Lehrer anderweitig verschaffen.

67

Im Übrigen hätte dem stellvertretenden Schulleiter bis zum Ende des Beurteilungszeitraums ausreichend Zeit zur Verfügung gestanden, um Unterrichtsbesuche vorzunehmen, insbesondere wenn er - wie bereits ausgeführt - Mitglieder einer ggf. vorhandenen erweiterten Schulleitung bzw. Fachbetreuerinnen bzw. Fachbetreuer an den Unterrichtsbesuchen beteiligt hätte.

68

Hinzu kommt, dass die Verlängerung des Beurteilungszeitraums um insgesamt zwei Jahre nicht auf sachdienliche Erwägungen zu beruhen scheint, sondern eher willkürlich festgelegt sein dürfte. Für das Gericht erschließt sich nicht, weshalb gerade ein Zeitraum von zwei Jahren erforderlich gewesen sein sollte.

Dies insbesondere, da die Beurteilungsrichtlinien der Beklagten in Kap. 1 Ziff. 6.2 Abs. 1 vorgeben, dass der Beurteilungszeitraum mindestens ein Jahr betragen muss. Daraus ergibt sich nach Überzeugung der Kammer, dass grundsätzlich ein Zeitraum von einem Jahr, innerhalb dessen ein zu beurteilender Beamter die ihm zugewiesenen Aufgaben ausgeübt hat, ausreicht, um die Leistungen, Fähigkeiten und Eignung eines Beamten beurteilen zu können. Demnach muss einem Beurteiler aber auch ein Jahr genügen, um sich die für die Beurteilung relevanten Erkenntnisse zu beschaffen. Dass dies im Falle der Klägerin nicht zutreffen sollte, ist nicht erkennbar.

69

Letztlich sieht die Kammer die Überlegungen, dass der unerwartete Ausfall des früheren Schulleiters kein zwingender Grund für das Abweichen vom Grundsatz der Einheitlichkeit des Beurteilungszeitraums sein kann, auch durch die gesetzliche Regelung des Art. 56 Abs. 2 LlbG, die entsprechend sowohl in Kap. 1 Ziff. 6.2 der Beurteilungsrichtlinien der Beklagten als auch in Abschnitt A Ziff. 4.2.1 Buchst. d) der Beurteilungsrichtlinien des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus enthalten ist, bestätigt. Danach ist ein Hinausschieben der Beurteilung möglich aus in der Person des zu Beurteilenden liegenden, wichtigen Gründen, nicht aber aus Gründen, die im Verantwortungsbereich des Dienstherrn liegen. Dies insbesondere unter Berücksichtigung, dass durch die Verlängerung des Beurteilungszeitraums bis zum 31. Dezember 2016 Auswirkungen auch für den folgenden Beurteilungszeitraum, der eigentlich vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2018 festgelegt gewesen wäre, ergeben. Entsprechend der Anordnung des Schulreferenten vom 2. November 2015 wurde der Stichtag für die nächste periodische Beurteilung bei der Wirtschaftsschule im ... auf den 31. Dezember 2020 festgelegt, so dass für einen derzeit nicht feststellbaren Zeitraum ein einheitlicher Beurteilungszeitraum für die an der Wirtschaftsschule am ... und die an anderen Schulen eingesetzten Lehrerinnen und Lehrer im Dienste der Beklagten nicht gewährleistet ist.

70

Entsprechend war die streitgegenständliche Beurteilung aufzuheben und die Beklagte zu verpflichten, die Klägerin für den regulären Beurteilungszeitraum vom 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2014 unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut periodisch zu beurteilen.

71

3. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 161 Abs. 1, 154 Abs. 1 VwGO, der Ausspruch über die vorläufige Vollstreckbarkeit auf § 167 VwGO i.V.m. §§ 708 Nr. 11, 711 ZPO. Gründe, die Berufung nach § 124a Abs. 1 VwGO zuzulassen, liegen nicht vor.