Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bezirk Nord

DGB Bezirk Nord · Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg

Ministerium für Allgemeine und Berufliche Bildung,
Wissenschaft, Forschung und Kultur
des Landes Schleswig-Holstein
Herrn Michael Stotz
Brunswiker Straße 16 bis 22
24105 Kiel

Stellungnahme zum Entwurf einer Landesverordnung über die dienstliche Beurteilung von Lehrkräften

4. Februar 2025

Olaf Schwede
Abteilungsleiter
Öffentlicher Dienst/ Beamte/
Mitbestimmung

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bezirk Nord
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Telefon: 040-6077661-17
Telefax: 040-6077661-41

olaf.schwede@dgb.de
nord.dgb.de

Sehr geehrter Herr Stotz,

das Ministerium für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Schleswig-Holstein hat den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) mit Schreiben vom 4. Dezember 2025 um eine Stellungnahme zum Entwurf einer Landesverordnung über die dienstliche Beurteilung von Lehrkräften gebeten. Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

Die Stellungnahme wird in enger Abstimmung mit der im DGB für den Bereich der Lehrkräfte zuständigen Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) abgegeben.

Grundsätzliche Vorbemerkungen

Der DGB und die Landesregierung haben am 4. Dezember 2023 eine Vereinbarung nach § 59 des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein (MBG Schl.-H.) über die Beurteilung der Beschäftigten des Landes Schleswig-Holstein (Beurteilungsrichtlinien - BURL) abgeschlossen. Lehrkräfte im Schuldienst sind von dieser Vereinbarung ausgeschlossen. Dies macht eine eigenständige Regelung für den Bereich der Lehrkräfte notwendig.

Ausgehend von übergreifenden Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. und der der aktuellen Entwicklung der Rechtsprechung soll mit der Verordnung einerseits eine rechtsichere Grundlage für die Beurteilung der Lehrkräfte geschaffen werden, andererseits das bisherige Beurteilungswesen zusammengeführt und vereinheitlicht werden. Der DGB unterstützt diese Ziele.

Im Anschreiben wird erklärt, dass das Ministerium plant, ergänzend zur Verordnung eine Dienstvereinbarung mit der zuständigen Personalvertretung zu schließen. Dies ist sachgerecht, da mit einer entsprechenden Rechtsverordnung nur eine Rechtsgrundlage für die Beurteilung der Beamtinnen und

Stark in Arbeit.

Beamten geschaffen wird. Für die Beurteilung von Tarifbeschäftigten sind weiterhin eigene Rechtsgrundlagen notwendig. Diese werden im Regelfall durch Dienstvereinbarungen geschaffen, da Beurteilungsrichtlinien der Mitbestimmung unterliegen. Zu Rechtsverordnungen findet hingegen keine Mitbestimmung der Personalräte statt.

Allerdings wird in dem Verordnungsentwurf der Inhalt einer Dienstvereinbarung weitestgehend vorgegeben, sodass ein Spielraum für die Ausgestaltung nicht gegeben ist. Das zeigt sich auch im angefügten Formular, in dem schon bei den Persönlichen Angaben einzutragen ist, ob ein Tarifbeschäftigtenverhältnis vorliegt.

Der DGB schlägt alternativ zur Übertragung beamtenrechtlicher Regelungen auf den Tarifbereich vor, die für die allgemeine Verwaltung geltende Aufteilung zwischen Verordnung und Mitbestimmungsverfahren auch für den Lehrkräftebereich beizubehalten und mindestens das Formular zum Inhalt einer Dienstvereinbarung zu machen. Dies würde zudem eine flexiblere und dynamische Anpassung an veränderte Gegebenheiten ermöglichen.

Auffällig ist, dass der vorliegende Verordnungsentwurf keine Maßnahmen zur Sicherung der Qualität und der Vergleichbarkeit der Beurteilungen vorsieht. Der DGB schlägt deswegen vor, den vorliegenden Entwurf, um Maßnahmen zur Sicherstellung einer einheitlichen Handhabung der Bewertungsmaßstäbe zu ergänzen. Auch eine statistische Auswertung zur Qualitätssicherung ist nicht vorgesehen. Ziel einer statistischen Auswertung sollte es sein, Fehlentwicklungen im Beurteilungswesen erkennen zu können. Beide Themen können alternativ auch Gegenstand der vorgesehenen ergänzenden Dienstvereinbarung mit dem Hauptpersonalrat werden.

Zu Artikel 1 „Landesverordnung über die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte im Schuldienst des Landes Schleswig-Holstein (Beurteilungsverordnung-Lehrkräfte - BULKVO)“

Zu § 2 „Beurteilungsanlass, Bewertungsmaßstab“

In Absatz 2 sind die Beurteilungsanlässe aufgeführt. Benannt wird an dieser Stelle eine Beurlaubung zur Wahrnehmung der Elternzeit. Diese Vorschrift geht über alle bisherigen Regelungen zur Anlassbeurteilung hinaus und wird vom DGB nicht mitgetragen, zumal nicht in jedem Fall sichergestellt werden kann, dass Beurteilungen vor einer Elternzeit insbesondere bei weiblichen Beschäftigten überhaupt stattfinden können. Es muss in die Verantwortung der Betroffenen gelegt werden, ob sie eine Beurteilung wünschen. Eine Pflichtbeurteilung für Beschäftigte, die Elternzeit wünschen, lehnt der DGB ab. Gleiches gilt für Personen, die sich im Rahmen der Familienpflegezeit beurlauben lassen. Richtig wäre es, den Betroffenen die Möglichkeit zur dienstlichen Beurteilung zu eröffnen. In diesen Zusammenhang können Folgen eines Verzichts erörtert werden.

Stark in Arbeit.

Zu § 3 „Benachteiligungsverbote“

Untersuchungen und Auswertungen der Regelbeurteilungsrunden zeigen, dass trotz aller gegenteiligen Bemühungen nach wie vor Frauen, Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte in nachgeordneten Bereichen schlechter beurteilt werden als Männer, Vollzeitbeschäftigte und Beschäftigte in der Ministerialverwaltung.[1]

Die übergreifenden Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. sieht deswegen eine neben einer Reihe von Instrumenten zur Qualitätssicherung und statistischen Auswertungen auch weitgehende Benachteiligungsverbote vor. Diese spiegeln sich nicht vollständig im vorliegenden Verordnungsentwurf wider. Der vorliegende Entwurf wäre entsprechend zu überarbeiten.

Im vorliegenden Entwurf wird auf Beschäftigte hingewiesen, die nicht mit voller Stundezahl an der Dienststelle tätig sind. Auch im Zusammenhang mit dem Beurteilungswesen in der allgemeinen Verwaltung tauchen an dieser Stelle immer wieder Beurteilungsfehler auf, weil Teilzeitbeschäftigte weniger stark wahrgenommen werden. Gleiches gilt für Personen, die mit hoher Stundenzahl an andere Dienststellen wie z.B. IQSH und Universitäten abgeordnet sind. Um gleiche Maßstäbe für die Bewertung der Beschäftigten einzuhalten, sind daher in der allgemeinen Verwaltung Koordinierungsgespräche vorgesehen. Wir raten dringend dazu, diese auch für den Lehrkräftebereich einzurichten, um die Wirkung des Verfahrens zu begleiten und Fortbildungs- und Schulungsbedarf zu erkennen. Die Rückmeldungen aus Kollegien zum Beurteilungsverfahren für A 14-Stellen im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 legen dies ebenfalls nahe. Es scheint, dass hier jede Schule ihren eigenen Maßstab hat.

---

[1] Beispielhaft: „Bericht über die Ergebnisse und Erfahrungen aus der Regelbeurteilung 2021“ der Landesregierung in Schleswig-Holstein vom 28.4.2022. Die Berichte werden auch den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zugeleitet. Die Beurteilungsrichtlinien vom 4. Dezember 2023 sehen dazu vor: „Im Anschluss an den Regelbeurteilungszeitraum soll durch die für das Beurteilungswesen zuständige oberste Landesbehörde ein Bericht über die wesentlichen Ergebnisse und Erfahrungen der Regelbeurteilung erstellt werden. Der Bericht dient sowohl der Weiterentwicklung des Beurteilungswesens als auch dem Erkennen und Vorbeugen von Beurteilungsauffälligkeiten, die sachlich nicht begründbar sind, und damit der Vermeidung von Ungerechtigkeiten bei Auswahl- und Beförderungsentscheidungen. Der Bericht wird den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zur Verfügung gestellt.“

Stark in Arbeit.

Zu § 5 „Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsbeurteilung“

In Absatz 3 sollen Erkenntnisse und Beobachtungen zugrunde gelegt werden, die insbesondere durch Unterrichtsbesuche gewonnen werden. Der DGB macht darauf aufmerksam, dass die Verordnung auch für abgeordnete Lehrkräfte gelten soll, die nicht im Unterricht mit Schüler*innen und Schüler eingesetzt sind. Diese erteilen keinen Unterricht, insofern ist die hier gewählte Schwerpunktsetzung zu eng gewählt. Der DGB bezweifelt außerdem, dass eine Schwerpunktsetzung auf den unterrichtlichen Bereich eine geeignete Gewichtung für alle Funktionsstellen darstellt. Diese Fokussierung wiederholt sich in Absatz 4, ergänzt wird dann die mit dem Amt verbundene Funktion. Diese sollte doch vielmehr den Schwerpunkt der Beurteilung darstellen und additiv als Zusatz zum Unterricht in die Bewertung eingehen.

Zu § 6 „Ausprägungsgrade“

Die Nummerierung der Ausprägungsgrade in Abs. 1 und Abs. 2 lädt zu Missverständnissen ein, in Abs. 1 ist die Nummer 1 mit dem Ausprägungsgrad 5 die höchste Bewertungsstufen, in Abs. 2 die Nr. 5 die niedrigste Bewertungsstufe. Der DGB schlägt vor, hier eine Nummerierung bzw. Darstellung analog der Nummern 6.2. und 6.4.3 der Vereinbarung nach § 59 MBG Schl-H. zu den Beurteilungsrichtlinien zu verwenden.

Zu § 7 „Gesamturteil“

Nach § 7 ist das Gesamturteil schlüssig aus der Würdigung des Gesamtbilds der Leistungsbeurteilung und der Eignungs- und Befähigungsbeurteilung sowie unter Berücksichtigung der Gewichtung und Bedeutung der einzelnen Beurteilungsmerkmale für das jeweilige Statusamt herzuleiten. Leider fehlt es in der Verordnung und auch im Beurteilungsvordruck an einer solchen Gewichtung. Die Schwierigkeit, eine solche Gewichtung vorzunehmen, sollte nach Auffassung des DGB nicht einfach auf die Beurteiler*innen abgeladen werden. Gleiches gilt für den darauffolgenden Absatz in § 7, der sich auf die Funktionsstelleninhaber*innen bezieht. Der DGB erwartet, dass unterstützende Rahmenvorgaben zur Gewichtung erarbeitet werden. Dies könnte auch Inhalt einer 57er-Vereinbarung für alle zu beurteilenden Beschäftigten werden.

Zu § 9 „Zuständigkeiten, Beurteilungsbeitrag“

Der erste Satz in Abs. 2 ist unverständlich. Ist gemeint, dass Lehrkräfte, die nur noch mit wenigen Stunden in der Schule tätig sind und mit ihrer überwiegenden Stundenzahl woanders beschäftigt werden, trotzdem vom Schulleiter oder der Schulleiterin beurteilt werden? Mit welcher Begründung soll das so sein, zumal bei einem überwiegenden Einsatz an einer anderen Schule der dortige Schulleiter bzw. die Schulleiterin zuständig wird (s. Absatz 3)? Wer beurteilt dann vollständig abgeordnete Lehrkräfte an Universitäten?

In Absatz 4 wird erlaubt, nicht beobachtbare Einzelmerkmale auszulassen, wenn eine Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Schuldienstes wahrgenommen wird. Bei einer starken Schwerpunktsetzung auf den Unterricht wird durch

Stark in Arbeit.

diese Öffnung die Vergleichbarkeit dienstlicher Beurteilungen deutlich erschwert.

Zu Artikel 2 „Änderung der Landesverordnung über die Laufbahn der Laufbahngruppe 2 in der Fachrichtung Bildung“

Es ist unüblich in der Landesverwaltung konkrete Vorgaben zur Fortbildung in einer Verordnung zu regeln. Es erschließt sich dem DGB nicht, warum eine Passage zur Fortbildung von Schulleiterinnen und Schulleitern mit konkreten Vorgaben zum Umfang für die Fortbildung in eine Verordnung zum Laufbahnrecht aufgenommen werden soll, zumal das Ministerium dazu vor Jahren eine Dienstvereinbarung mit dem Hauptpersonalrat Lehrkräfte geschlossen hat, die einfach nur aktualisiert werden müsste. Der DGB erwartet, dass das Ministerium die Dienstvereinbarung zur Führungskräftequalifizierung endlich an die Verhältnisse anpasst und darin auch Fortbildungen für weitere Funktionsstelleninhaberinnen und –inhaber aufnimmt.

Soweit dem DGB bekannt werden immer noch vereinzelt Anträge auf Lehramtswechsel nach den §§ 9-11 gestellt. Dabei handelt es sich überwiegend um Personen, die aus anderen Bundesländern nach Schleswig-Holstein wechseln. Auch wenn es hier nur um Einzelfälle geht, plädiert der DGB dafür die betreffende Regelung zunächst zu erhalten.

Zur Anlage „Beurteilungsvordruck“

Grundsätzlich befürwortet der DGB eine Vereinheitlichung des Beurteilungsverfahrens im Bereich der Lehrkräfte, dabei sind Ankreuzverfahren für die Beurteilenden in der Regel hilfreich. Allerdings sind insbesondere die einzelnen Kriterien der Leistungsbeurteilung durch viele Einzelmerkmale zu bewerten. In der Praxis erhöht das den Arbeitsaufwand der Beurteilenden erheblich. Der DGB schlägt vor, die einzelnen Beurteilungsmerkmale/Beurteilungskriterium auf maximal 4 bis 5 Merkmale zu beschränken. An anderer Stelle wurde bereits auf das besondere Gewicht des Unterrichts hingewiesen. Der DGB schlägt vor hier allgemeiner zu formulieren und auf Wissensvermittlung abzustellen.

<u>Zu I. „Persönliche Angaben“</u>

Zu den Angaben zum Status haben wir im Rahmen der Verordnung Stellung genommen.

Erfreulich ist, dass Angaben zur Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung aufgenommen wurden. Es fehlt aber ein Ankreuzfeld zur Beteiligung der Personalvertretung bezogen auf die Einsicht in die dienstliche Beurteilung. Dieses sollte unbedingt angeben werden.

Stark in Arbeit.

Zu II. „Angaben zur Beurteilung“

Auch hier fehlt eine Eingabemöglichkeit, wenn statt des Unterrichts Lehrveranstaltungen besucht wurden.

Zu III. „Tätigkeitsprofil“

Arbeitsgemeinschaften sind eine besondere Form der dienstlichen Verwendung an Gymnasien, die auf die Pflichtstundenzahl anrechnen. An anderen Schularten finden Arbeitsgemeinschaften nicht im Rahmen des Stundendeputats statt. Übernommen wurde diese Rubrik aus der A 14-Beurteilung. Es sollte aber im Rahmen der allgemeinen Beurteilung auf schulartspezifische Besonderheiten verzichtet werden.

Zu IV. „Leistungsbeurteilung“

Unterrichtliche Leistungen sollen anhand 12 verschiedener Merkmale beurteilt werden. Dabei wird noch unterschieden zwischen Fachkenntnissen (acht Merkmale) und methodischen Kenntnisse (zwei Merkmale) sowie Fort- und Weiterbildung. Warum ausschließlich Fort- und Weiterbildungen im unterrichtlichen Bereich erfasst werden sollen, erklärt sich im Übrigen nicht. An dieser Stelle gewinnt die Vermittlung von Fachkenntnissen ein deutliches Übergewicht, das nach Auffassung des DGB nicht die Schwerpunktsetzung aller Schularten abbildet.

Wir schlagen vor, den Bereich 1.1 „Fachliche Kenntnisse und deren Vermittlung“ deutlich einzukürzen

Unter Punkt 3 sind die Tätigkeiten der Sonderpädagoginnen und Sonderpädagogen aufgeführt.

3.1 bezieht sich auf die lernprozessbegleitende Diagnostik

Diese Anforderung wird inzwischen nicht ausschließlich an Sonderpädagoginnen und Sonderpädagogen gestellt. Auch andere Lehrkräfte sollen mit Diagnoseverfahren den Lernprozess begleiten.

Unter Punkt 4 sind Berufspädagogische Tätigkeiten aufgeführt, die allgemeiner gefasst auch für die allgemeinbildenden Schulen relevant sind. Hier wären entweder spezifischere Kriterien zu entwickeln oder aber die Aufnahme in den allgemeinbildenden Bereich zu überlegen.

Unter Punkt 6 sind Führungsaufgaben verortet. Es scheint, als ob alle Funktionsstellen mit gleichen Merkmalen beurteilt werden sollen unabhängig vom Amt. Wir bezweifeln, dass alle Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber an Schule Personalführung und -entwicklung betreiben sollen oder wie unter 6.3.7 eine vorausschauende Personalplanung entwickeln können. Unter diesem Punkt fehlt es deutlich an einer Differenzierung zwischen Stufenleitungen und Koordinatorinnen und Koordinatoren einerseits und Schulleiterinnen und Schulleitern sowie ihren Stellvertretungen anderseits.

Stark in Arbeit.

Bezogen auf die einzelnen Merkmale finden sich allerdings dann auch wieder Doppelungen

Zur Befähigungsbeurteilung

In diesem Bereich finden sich Merkmale, die bereits in der Leistungsbeurteilung auftauchen:

Innovationsfähigkeit findet sich unter 6.1.

Organisations – und Verwaltungskompetenz findet sich unter 6.2

Empathiefähigkeit findet sich beispielsweise unter 2.2 und an anderer Stelle.

Insgesamt halten wir den Beurteilungsbogen für überarbeitungsbedürftig.

Er stellt insgesamt zu sehr den Unterricht in den Mittelpunkt, wodurch Lehrkräfte, die nicht in der Schule arbeiten benachteiligt werden.

Er orientiert sich zu stark am bisherigen Beurteilungsformular für das A 14 Verfahren.

Er differenziert zu wenig bei der Wahrnehmung verschiedener Funktionsstellen.

Der DGB bittet um die Berücksichtigung seiner Anmerkungen und Hinweise. Für eine mündliche Erörterung stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Olaf Schwede

Olaf Schwede

Stark in Arbeit.