

GPR LAsD S-H | Steinmetzstraße 1-11 | 24534 Neumünster

Gesamtpersonalrat

An den Sozialausschuss des
Schleswig-Holsteinischen Landtages
Frau Katja Rathje-Hoffmann

Ihr Zeichen [Drucksache 20/2954]
Ihre Nachricht vom [28.02.2025]

per Mail an:
sozialausschuss@landtag.ltsh.de

Melanie Luttermann
GPR.LASD@lasd.landsh.de
Telefon: 04321-913-953
Telefax: 0431 – 913 - 5

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/4596

18.03.2025

Entwurf eines Gesetzes zur Auflösung der Staatlichen Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord, zur Übertragung des Personals für den Vollzug des staatlichen Arbeitsschutzes auf das Landesamt für Arbeitsschutz, Soziales und Gesundheit und zur Änderung der Behördenbezeichnung des Landesamtes für soziale Dienste Schleswig-Holstein
Gesetzentwurf der Landesregierung
Drucksache 20/2954

Sehr geehrte Vorsitzende Frau Rathje-Hoffmann,
sehr geehrte Abgeordnete,
sehr geehrte Gäste,

der Gesamtpersonalrat des Landesamtes für soziale Dienste (LAsD) bedankt sich für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zur Neuorganisation des staatlichen Arbeitsschutzes und den Auswirkungen auf die Beschäftigten des zukünftigen Landesamtes für Arbeitsschutz, Soziales und Gesundheit (LASG) abzugeben.

Im März 2024 wurde der Gesamtpersonalrat (GPR) über die Auflösung der staatlichen Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord zum 01. Juli 2025 informiert. Zunächst schien ausreichend Zeit für die Übergabe der Aufgaben und des Personals an das LAsD gegeben zu sein.

Es wurde ein Lenkungsausschuss sowie ein Steuerungskreis mit Arbeitsgruppen zu verschiedenen Themen gebildet, an denen auch Gremienvertreter beider Behörden weiterhin beteiligt sind. Die Einbindung aller beteiligten Gremien seitens des LAsD war stets gegeben, und eine Mitwirkung wurde sogar ausdrücklich erwünscht.

Allerdings kann der Gesamtpersonalrat des LAsD keine fundierte Bewertung der politischen Entscheidung zur Effizienz und Effektivität der Neuorganisation vornehmen. Die möglichen Auswirkungen des Gesetzentwurfs auf die Beschäftigten bei der Unfallkasse Nord werden derzeit vom abgebenden Gesamtpersonalrat der Unfallkasse Nord begleitet, da dieser die individuelle Situation jedes Beschäftigten kennt und gezielt beraten kann.

Der Gesamtpersonalrat des LAsD, als aufnehmender Personalrat, kann aktuell nur potenzielle Konflikte nach der Eingliederung der Beschäftigten in das zukünftige LASG in Betracht ziehen. Dabei müssen insbesondere die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und die beruflichen Anforderungen berücksichtigt werden, die für eine reibungslose Integration und den Erhalt der Arbeitsqualität unerlässlich sind.

1. Struktur und Aufgabenwahrnehmung

Ein zentrales Anliegen ist die Kompatibilität der strukturellen Gegebenheiten der Staatlichen Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord (StAUK) mit denen des LAsD. Geplant ist, die zukünftige Abteilung „Staatlicher Arbeitsschutz“ in ihrer bestehenden Struktur unverändert im Organigramm des LAsD ab dem 01. Juli 2025 zu integrieren. Laut den vorliegenden FAQ's wird sich an der inneren Struktur den Sachgebieten und Fachbereichen der jetzigen StAUK nichts ändern. Aus Sicht des Gesamtpersonalrats passen diese Strukturen jedoch in wesentlichen Punkten nicht in die bestehende Struktur des LAsD. Dies könnte zu Missverständnissen und Unzufriedenheit führen.

Im LAsD sind Dezernate mit ebenfalls Überwachungsaufgaben tätig, wobei die Führungskräfte gleichzeitig sowohl Führungsaufgaben als auch Sachbearbeitung übernehmen. In der Struktur der StAUK hingegen werden Sachgebietsleitungen auf dieser Ebene von Stellvertretern unterstützt, während im LAsD die Sachgebietsleitungen keine Stellvertretung haben und zusätzlich selbst Sachbearbeitertätigkeiten ausführen.

Mit Blick auf die anstehenden Gremientätigkeiten, während der Übernahme der Beschäftigten der StAUK und auch darüber hinaus, wäre es wünschenswert, frühzeitig zu ermöglichen, dass die betreffenden örtlichen Personalräte in Lübeck und Neumünster des LAsD unterstützend tätig werden können, um beispielsweise strukturelle Spannungen rechtzeitig zu erkennen. Gleichzeitig sollte den Gremien selbst auch Unterstützung gewährt werden, etwa durch beispielsweise festgelegte Sprechzeiten und angepasste Freistellungen. Dies würde es ihnen ermöglichen, den Kontakt zu den Beschäftigten zu fördern, in den jeweiligen Dienststellen präsent zu bleiben und kontinuierlich einen Austausch sicherzustellen.

2. Vergütung

Ferner ist uns bekannt, dass die Beschäftigten der StAUK bei vergleichbaren Aufgaben, eine höhere Vergütung erhalten. Diese könnte nicht nur zu Frustration führen, sondern auch langfristig das Betriebsklima und die Motivation beeinträchtigen.

Eine Anpassung der Gehälter wäre zu überprüfen, um Diskrepanzen beseitigen zu können.

3. Arbeitsbedingungen und Ausstattung

Die Arbeitsbedingungen und Ausstattungen der Außendienstmitarbeitenden der StAUK sind nach Berichten anders als die im LAsD. Beispielsweise sind sie mit Außendienstbekleidung, wie z. B. Jacken, und Diensthandys ausgestattet, während solche Ressourcen den Außendienstmitarbeitenden im LAsD fehlen. Zudem erhalten die StAUK-Beschäftigten weitreichende Fortbildungsmöglichkeiten die sich zwischen der StAUK und dem LAsD unterscheiden. Um den Beschäftigten des LAsD gleiche Chancen zur Weiterbildung zu bieten und eine faire Arbeitsumgebung zu schaffen, sollten vergleichbare Ausstattungen und Fortbildungsmöglichkeiten gewährleistet werden.

4. Appell für Gleichbehandlung

Der Gesamtpersonalrat appelliert daher eindringlich an die Verantwortlichen, während des Übergangs und danach, keine „zwei Klassen“ von Beschäftigten entstehen zu lassen.

5. Zusammenfassung und Ausblick

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass das bestehende Personal im LAsD nicht überlastet wird und alle Mitarbeiter – unabhängig ihrer Herkunft – die gleichen Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten erhalten.

Inbesondere müssen strukturelle Spannungen und ungleiche Arbeitsbedingungen frühzeitig erkannt und kommuniziert werden, um Frustration und Unzufriedenheit zu vermeiden.

Der Übergang und die Integration der StAUK-Beschäftigten in das LASG erfordert weiterhin eine sorgfältige und umfassende Planung.

Aus Sicht der aufnehmenden Personalräte ist es essenziell, dass keine „zwei Klassen“ unter den Beschäftigten entstehen. Es ist wichtig und gerecht, dass die Beschäftigten der StAUK unter Besitzstandswahrung in das zukünftige LASG übergehen. Eine klare und gleichberechtigte Struktur sowie eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben sind entscheidend, um langfristig die Effizienz und das Wohlbefinden aller Beschäftigten im zukünftigen Landesamt für Arbeitsschutz, Soziales und Gesundheit (LASG) zu gewährleisten.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Melanie Luttermann
Vorsitz führendes Mitglied des Gesamtpersonalrates
des Landesamtes für soziale Dienste
Schleswig-Holstein