

Der Chef der Staatskanzlei | Postfach 7122 | 24171 Kiel

Minister

An den
Vorsitzenden des Finanzausschusses
des Schleswig-Holsteinischen
Landtages
Herrn Christian Dirschauer, MdL
Landeshaus
24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/4831

nachrichtlich:
Frau Präsidentin
des Landesrechnungshofs
Schleswig-Holstein
Frau Dr. Gaby Schäfer
Berliner Platz 2
24103 Kiel

über
Finanzministerium des Landes
Schleswig-Holstein
Düsternbrooker Weg 64
24105 Kiel

gesehen
und weitergeleitet
Kiel, den 15.05.2025
gez. Staatssekretärin Dr. Silke Torp

12. Mai 2025

95. Sitzung des Finanzausschusses am 10. April 2025

Bericht über die Ergebnisse der zweiten Stuserhebung zur Arbeitsfähigkeit und Gesundheit 2023/24 (TOP 1c)

Fragen im Zusammenhang mit dem Ergebnisbericht der Landesregierung (Drucksache 20/2933)

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

in der Sitzung des Finanzausschusses am 10. April 2025 hatte ich über die wesentlichen Ergebnisse der zweiten Stuserhebung zur Arbeitsfähigkeit und Gesundheit 2023/24 berichtet.

In der anschließenden Aussprache wurde um die Übersendung einer Statistik über die Anzahl der Beratungen pro Region seit Einführung des psychosozialen Beratungsangebots sowie zu den Wartezeiten bis zur Erstberatung gebeten. Die Statistik über die Anzahl der Beratungen füge ich als Anlage 1 bei. Zu den Wartezeiten liegen keine Statistiken vor. Nach Auskunft der beiden Anbieter wird den Ratsuchenden in der gleichen oder spätestens in der darauf folgenden Woche ein Gesprächstermin angeboten. In Ausnahmefällen erfolgt spätestens innerhalb von 14 Tagen ein Beratungsangebot.

Außerdem möchte ich Ihnen eine Reihe von Maßnahmen nennen, die wir ergreifen, um Führungskräfte vor Überlastung zu schützen beziehungsweise sie in den Fällen, in denen eine hohe Arbeitsbelastung besteht, wirkungsvoll zu unterstützen:

- Wir bieten behördenspezifische Fortbildungen für Führungskräfte an zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) sowie zum Umgang mit Mitarbeitenden, die eine Suchtproblematik und/oder psychische Beeinträchtigungen aufweisen. Die vermittelten Inhalte sind auch auf die eigene Situation anwendbar. Sie fördern die Selbstachtsamkeit, zeigen Indikatoren für gesundheitsgefährdende Verhaltensweisen auf und beschreiben das innerbetriebliche Hilfesystem.
- Es besteht ein ressortübergreifendes Coachingangebot für Führungskräfte mit dem Ziel, eine optimale Passung zwischen dem Coachee mit seinen individuellen Fähigkeiten und den Anforderungen seiner konkreten beruflichen Tätigkeit anzustreben. So werden bedarfsorientiert Kompetenzen, u.a. im Umgang mit herausfordernden Situationen, aufgebaut beziehungsweise erweitert.
- Wir etablieren weiterhin unser psychosoziales Beratungsangebot, dessen Nutzung sich gerade bei beruflichen Herausforderungen, wie zum Beispiel bei spezifischen Führungsproblematiken, anbietet.
- Für neu eingestellte Nachwuchskräfte des höheren Dienstes, die perspektivisch Führungsaufgaben in der Landesverwaltung wahrnehmen werden, führen wir jährlich ein mehrtägiges Summer Camp durch. Das Programm enthält regelmäßig ein Modul zum Thema Führung und Gesundheit. Betrachtet werden dabei zwei Perspektiven: Die gesundheitsbezogene Führung von Mitarbeitenden sowie die Selbstachtsamkeit als Führungskraft.
- Für die juristischen Nachwuchskräfte der Landesverwaltung werden in ihrer Einführungszeit zwei halbtägige Fortbildungen zu den Themen "BGM - eine Führungsaufgabe" sowie "Sucht und psychische Auffälligkeiten am Arbeitsplatz – Grundlagen-schulung für juristische Nachwuchskräfte" durch die Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention (LGS) durchgeführt, um sie auch auf gesundheitsbezogene Aspekte der Führung frühzeitig vorzubereiten.

Außerdem hat die Landesregierung einen Prozess initiiert, um der Arbeitsverdichtung wirksam zu begegnen. Dazu haben wir Anfang Februar diesen Jahres in der Staatskanzlei das Projekt „Aufgabenreduzierung und Prozessoptimierung“ gestartet. Über die Ergebnisse werde ich nach dessen Abschluss, voraussichtlich im Herbst, gesondert unterrichten. Damit verbinden wir die Erwartung, einerseits einer Arbeitsverdichtung wirksam begegnen zu können und andererseits Synergien für Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen sowie Verbänden, Vereinen, Institutionen usw. zu heben.

Im Finanzausschuss wurde zudem die Frage gestellt, ob die Landesregierung aus den erhobenen Daten zur Statuserhebung ableiten kann, welche Maßnahmen die Situation der Mitarbeitenden verbessert oder verschlechtert haben. Die zum Zeitpunkt der Erhebung ge-

stellten Fragen bezogen sich lediglich auf eine subjektive Einschätzung der Mitarbeitenden hinsichtlich ihrer Arbeitsfähigkeit und Gesundheit. Wir sehen daher im Vergleich mit den Daten der ersten Stuserhebung im Jahr 2017/18 durchaus Entwicklungen, aber eine kausale Erklärung, welche Maßnahmen dafür treibend waren, ergibt sich aus diesen vorliegenden Daten nicht. So wurden weder in der Zwischenzeit eingeleitete Maßnahmen noch Bedingungen (zum Beispiel Personalwechsel, Umstrukturierungen, Veränderungen im Aufgabenzuschnitt, Corona-Effekt etc.) erhoben, die die Ergebnisse beeinflusst haben könnten. Deshalb ist keine direkte Ableitung möglich, ob sich zum Beispiel organisatorische Änderungen wie die zentrale Informations- und Annahmestellen bei den Finanzämtern oder die zentrale Telefonannahme bei der Beihilfe positiv auf die Gesundheit der Beschäftigten ausgewirkt haben. Vielmehr ist es jetzt Aufgabe der Ressorts, sich mit den Ergebnissen in Workshops, Qualitätszirkeln, Arbeitsgruppen etc. inhaltlich zu befassen und konkrete Maßnahmen zu den verschiedenen Themenfeldern der Stuserhebung zu erarbeiten.

Des Weiteren wurde vom Finanzausschuss gefragt, warum die Zufriedenheitswerte im MSJFSIG im Vergleich zu anderen Bereichen der Landesverwaltung niedriger bzw. auffälliger seien (zum Beispiel durchschnittlicher Krankenstand in den Ressorts). Das MSJFSIG sieht im Bereich der Arbeitszufriedenheit keine Auffälligkeiten und verweist dazu auf die noch einmal als Anlage 2 beigefügte Tabelle im Landtagsbericht zur Stuserhebung (s. dort Ziffer 6.1 auf Seite 27).

Was die Abweichungen vom durchschnittlichen Krankenstand in den Ressorts betrifft, weist das MSJFSIG auf die im Vergleich zu den anderen Ressorts höheren Altersdurchschnitte der Beschäftigten hin. Die erhöhte Anzahl der Krankentage ist auf langfristige, zum Teil schwerwiegende Erkrankungen und auf Arbeitsverdichtungen zurückzuführen.

Ich freue mich über das große Interesse des Finanzausschusses an den Ergebnissen der zweiten Stuserhebung zur Arbeitsfähigkeit und Gesundheit und begrüße Ihre Absicht, ein Fachgespräch mit dem DGB und dbb in Zusammenarbeit mit dem Innen- und Rechtsausschuss sowie dem Bildungsausschuss durchführen zu wollen.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Dirk Schrödter

Anlagen:

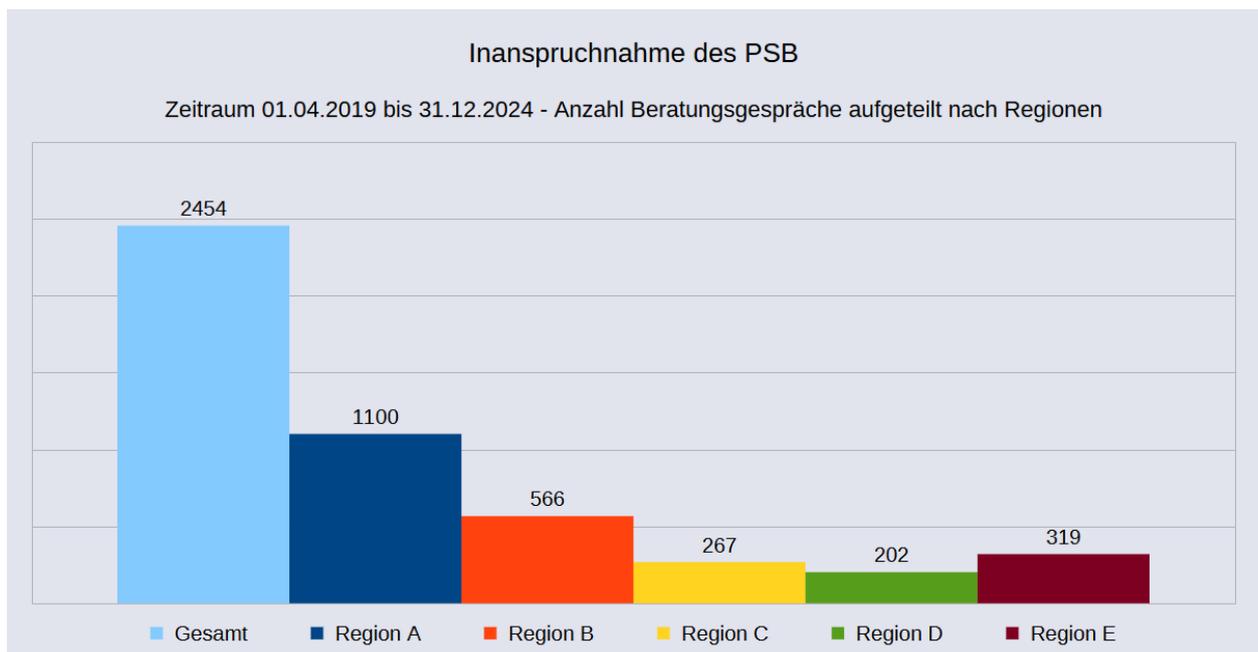
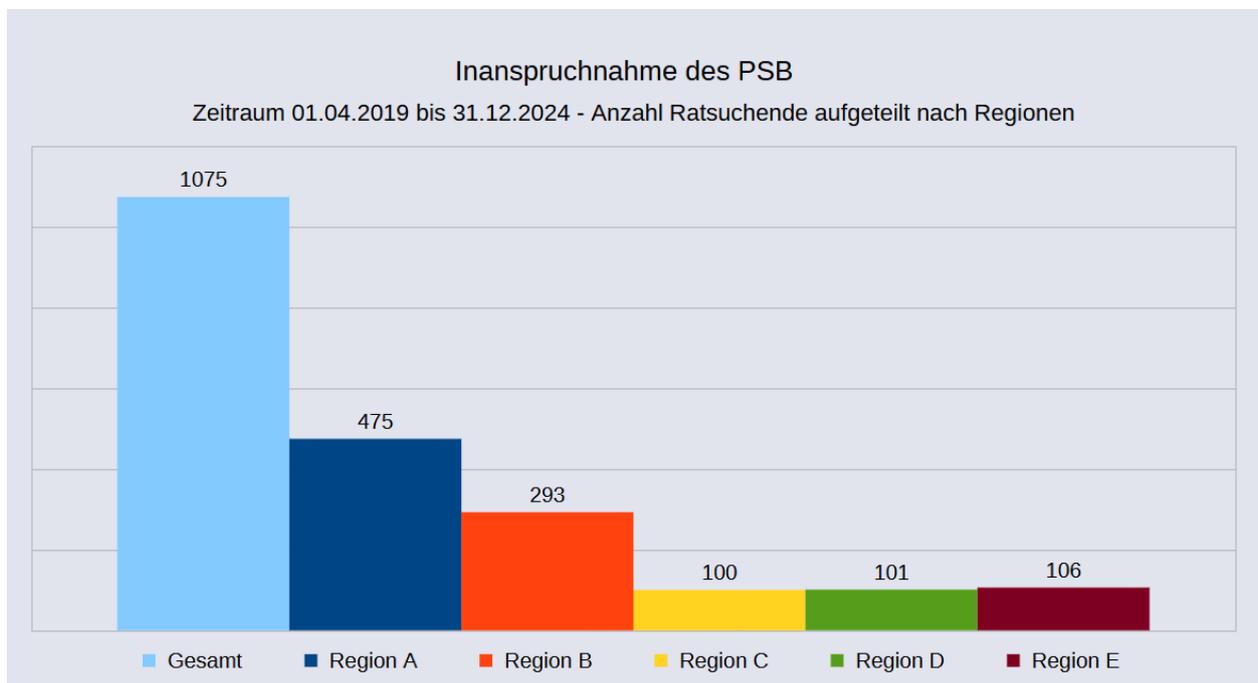
Anlage 1: Übersicht Anzahl Ratsuchende und Beratungsgespräche pro Region mit zeitlicher Staffelung

Anlage 2: Auszug aus dem Bericht Tabelle 6.1

Anlage 1

Übersicht Anzahl Ratsuchende und Beratungsgespräche pro Region mit zeitlicher Staffelung

Region A seit 2019/2020	Region B seit Juli 2021	Region C seit Februar 2023	Region D seit Februar 2023	Region E seit Februar 2023
Kiel	Kreis Dithmarschen, Nordfriesland, Schleswig- Flensburg, Stadt Flensburg	Rendsburg- Eckernförde, Steinburg, Pinneberg	Ostholstein, Plön, Segeberg, Neumünster	Stormarn, Herzogtum- Lauenburg, Lübeck



Anlage 2

Auszug aus dem Bericht Tabelle 6.1

Tabelle 6-1: Arbeitszufriedenheit (sehr) hoch – Gesamt und nach Organisationseinheiten.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon Ministerium/ StK%	davon alle zu- und nachgeordneten Behörden%
Gesamt	10768	76%	-	-
StK	220	89%	89%	-
MJG	2774	77%	79%	77%
MBWFK (ohne Schulbereich)	486	81%	83%	80%
MIKWS (ohne Landespolizei)	802	79%	78%	80%
MEKUN	926	81%	77%	82%
FM	3298	71%	86%	70%
MWVATT	1035	76%	78%	76%
MSJFSIG	630	76%	75%	77%
MLLEV	597	73%	71%	74%

Anmerkung: In den Ministerien haben jeweils rund 250 Personen teilgenommen.