



DGB Bezirk Nord · Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Finanzausschuss
Herrn Vorsitzenden Christian Dirschauer, MdL
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Stellungnahme zum Bericht über die Ergebnisse der zweiten Status- erhebung zur Arbeitsfähigkeit und Gesundheit 2023/24

18. Februar 2026

Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren,

der Finanzausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages hat den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) für den 19. Februar 2026 zu einem Fachgespräch zum Bericht über die Ergebnisse der zweiten Statuserhebung zur Arbeitsfähigkeit und Gesundheit 2023/24 eingeladen. Gleichzeitig wurde die Möglichkeit einer schriftlichen Stellungnahme eröffnet. Diese Möglichkeit nimmt der DGB hiermit gerne wahr.

Am Fachgespräch am 19. Februar 2026 werden für den DGB und seine Gewerkschaften Kerstin Quellmann (Landesvorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft), Sven Neumann (Landesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei) und Olaf Schwede (Abteilungsleiter beim DGB Nord) teilnehmen.

Der DGB hat bereits am 6. Januar 2025 zum Entwurf des nun vorliegenden Berichtes eine schriftliche Stellungnahme gegenüber der Staatskanzlei abgegeben. Am 17. Februar 2025 haben Vertreterinnen und Vertreter der DGB-Gewerkschaften sowie die Staatssekretärinnen und Staatssekretäre den Bericht im Lenkungsausschuss Betriebliches Gesundheitsmanagement vorgestellt bekommen und gemeinsam diskutiert.

Zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung Schleswig-Holsteins

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung Schleswig-Holsteins hat in den letzten Jahren erhebliche Fortschritte gemacht. Mit der in der Staatskanzlei angesiedelten Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention (LGS) besteht ein zentraler Akteur, der dieses Thema aktiv voranbringt. Diese insgesamt positive Entwicklung ist

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

ausdrücklich zu begrüßen und findet die Unterstützung des DGB und seiner Gewerkschaften.

Grundlage für die Einrichtung der Leitstelle und das Betriebliche Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung insgesamt ist nach wie vor die bereits am 2. Februar 2015 unterzeichnete Vereinbarung nach § 59 MBG SH zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung. Dem Abschluss dieser Vereinbarung gingen mehrjährige Verhandlungen voraus. Die politische Initiative zum Abschluss einer Vereinbarung ging vom DGB und seinen Gewerkschaften aus. Ziel war die Schaffung einheitlicher Standards und einer zentralen Steuerung für das Gesundheitsmanagement in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung.

Ein grundlegendes Defizit besteht dabei nach wie vor im Geltungsbereich der Vereinbarung, der die Hochschulen des Landes nicht mit umfasst. Ursache dafür war eine zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung offene grundsätzliche Diskussion über den Geltungsbereich der Vereinbarungen nach § 59 MBG Schleswig-Holstein. Diese Diskussion ist mittlerweile seit Jahren beendet. Es ist unstrittig, dass Regelungen nach § 59 MBG Schleswig-Holstein auch für die Hochschulen möglich sind. Der DGB plädiert an dieser Stelle grundsätzlich dafür, die zentralen Angebote und Maßnahmen auch auf die Hochschulen des Landes auszuweiten.

Nachholbedarf besteht nach wie vor auch im Bereich der Schulen als mit Abstand größter Personalkörper mit einer Vielzahl an Dienststellen. Hier ist die mit der Vereinbarung nach § 59 MBG SH angestrebte Dienstvereinbarung nie zustande gekommen. Damit ist mittlerweile von einer umfassenden Geltung der Vereinbarung nach § 59 im Schulbereich auszugehen. Hier bestehen jedoch nach wie vor erhebliche Umsetzungsdefizite.

Zu weiteren Untersuchungen und Erhebungen zu Belastungen der Beschäftigten

Der vorliegende Bericht zur Statuserhebung steht im Kontext einer ganzen Reihe von Untersuchungen zur Arbeitssituation der Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Zu nennen wären hier beispielsweise die umfassende Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst durch die Gewerkschaft ver.di im Jahr 2024, die insbesondere Eingang in die Tarifrunden zum öffentlichen Dienst gefunden hat.¹ Im Bereich der Polizei wäre speziell die Untersuchung des DGB-Index Gute Arbeit zu "Psychischen Belastungen bei Polizeibeschäftigten" aus dem Januar

¹ <https://www.verdi.de/arbeitszeitbefragung-im-oeffentlichen-dienst>

2026 zu nennen.² Im Bereich der Schulen hat die GEW im Jahr 2025 eine Umfrage zur Belastung von Schulleitungen veröffentlicht.³

Allen Untersuchungen ist gemeinsam, dass sie für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes eine hohe und steigende Belastung ausweisen.

Zum Bericht über die Ergebnisse der zweiten Statuserhebung zur Arbeitsfähigkeit und Gesundheit 2023/24

Auf Basis der Vereinbarung nach § 59 MBG SH wurde die zweite Befragung der Landesbeschäftigten zum Status ihrer Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und -zufriedenheit, zum Präsentismus, zu arbeitsbezogenen Belastungs- und Schutzfaktoren sowie zur Bekanntheit und Nutzung der Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) im Auftrag der Leitstelle für Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention (LGS) vom Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation an der Deutschen Sporthochschule Köln (iqpr) 2023/2024 durchgeführt. Der DGB und seine Gewerkschaften haben diesen Prozess in mehreren Terminen mit der Leitstelle begleitet. Dies sollte auch bei künftigen Statuserhebungen so fortgesetzt werden. Wichtig waren dem DGB und seinen Gewerkschaften dabei u.a. das Primat der Wissenschaft bei der Gestaltung der Fragen und des Befragungsdesigns, die Gewährleistung der Vergleichbarkeit der Ergebnisse mit der ersten Befragung, die Einbindung möglichst vieler Bereiche der Landesverwaltung und die Erstellung separater Berichte für die großen Personalkörper der Polizei und der Lehrkräfte.

Von zentraler Bedeutung ist nun, dass die mit der landesweiten Befragung bei den Beschäftigten geweckten Erwartungen nicht enttäuscht werden. Aus den Befragungen und den damit verbundenen Auswertungen müssen deswegen auch konkrete Maßnahmen vor Ort folgen. Die behördenspezifischen Maßnahmen für eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten müssen dabei in enger Abstimmung mit den Personalräten entwickelt und umgesetzt werden.

Mit der Statuserhebung sollen Entwicklungen in der allgemeinen Lage der gesundheitlichen Situation bzw. Effekte von durchgeführten Maßnahmen aufgezeigt werden. Vergleiche auch im zeitlichen Ablauf sollen ermöglicht werden (vgl.: Punkt 5.3.2 der Vereinbarung nach § 59 MBG SH zum betrieblichen Gesundheitsmanagement). Es ist deswegen von hoher Bedeutung, dass die Berichte eine Vergleichbarkeit herstellen und Veränderungen darstellen. Durch Gegenüberstellung muss schnell erkennbar sein, in welchen Bereichen positive und in welchen Bereichen negative Entwicklungen zu beobachten sind.

² <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++9946df78-d762-11f0-80d2-175f7f11632a>

³ <https://www.gew-sh.de/presse/detailseite/gew-umfrage-offenbart-bedenkliche-belastung-von-schulleitungen>

Der DGB plädiert ausdrücklich für eine Fortsetzung der Statuserhebung, um langfristige Entwicklungen erkennen und die Wirksamkeit von Maßnahmen überprüfen zu können. Dabei ist stets das Primat der Wissenschaft zu beachten und eine Vergleichbarkeit mit früheren Erhebungen anzustreben.

Die Erstellung separater Berichte für den Bereich der Schulen und den Bereich der Polizei – auch gegenüber dem Landtag – wird vom DGB ausdrücklich begrüßt und sollte beibehalten werden.

Zum Schulbereich

Die Steigerung der Rücklaufquote im Bereich der Schulen ist erfreulich. Es sollte aber auch erklärt werden, dass die Teilnahme an der ersten Statuserhebung dadurch deutlich erschwert wurde, dass ein Internetlink per Hand eingegeben werden musste, weil das Anschreiben aufgrund der fehlenden dienstlichen E-Mailadressen nicht elektronisch versendet werden konnte.

Die gesonderte Aufstellung für Schulen aus dem allgemeinbildenden Bereich und der berufsbildenden Schulen verwirrt und trägt ebenfalls nicht zur Vergleichbarkeit der Ergebnisse aus 2018 bei, auch wenn dadurch der Abfall der Ergebnisse für die allgemeinbildende Schule umso deutlicher wird. Dennoch sollte in der zusammenfassenden Darstellung zusammenbleiben, was zusammengehört. Fraglich ist zudem, wo die Ergebnisse der Förderzentren, die ja nicht zu den allgemeinbildenden Schulen zählen, eingeflossen sind. Studienleitungen des IQSH sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der nachgeordneten Behörde des MBWFK und sollten auch dort geführt werden.

Mit der Statuserhebung ist die Erwartung der Beschäftigten verbunden, dass in den Ressorts und Behörden passgenaue Maßnahmen zur Stärkung bzw. zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten entwickelt werden und dass eine gesundheitsförderliche Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen stattfindet.

Nach Auffassung des DGB fehlt es hieran im Schulbereich erheblich. Bereits 2018 wurde erkannt, dass die zunehmende Arbeitsverdichtung einen negativen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit hat. Geändert hat sich bisher wenig. Ganz im Gegenteil: Durch inzwischen im Schulbereich erfolgte Kürzungen hat sich Belastungssituation eher verschärft. Maßnahmen, die ergriffen wurden, zielten in erster Linie in Richtung Verhaltensprävention und auf den individuellen Umgang der Kolleginnen und Kollegen mit Belastungen.

Bezüglich des bisherigen Umgangs mit den Ergebnissen im Schulbereich kritisiert der DGB die fehlende Einbeziehung der Personalräte auf allen Ebenen und die unzureichende Anzahl an Moderatorinnen und Moderatoren. Erfreulicherweise wurden Schulberichte gefertigt und an die Schulen versendet. Schulleiterinnen und Schulleiter wurden landesweit vom MBWFK im Umgang mit den Ergebnissen geschult. Personalräte wurden ausgelassen. Eine Initiative der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) zur Schulung der örtlichen Personalräte im Umgang mit den Ergebnissen wurde seitens des MBWFK

gestoppt mit der Begründung, zunächst müsse der Landtagsbericht vorliegen. Eine auf Augenhöhe ausgerichtete Bewertung der Schulergebnisse war damit kaum möglich. Der DGB erwartet, dass die Personalräte zukünftig in die Schulungen zum Umgang mit den Ergebnissen einbezogen werden. Nur so wird es möglich sein, die in der 59er-Vereinbarung angelegten behördenspezifischen Maßnahmen für eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten in enger Abstimmung mit den Personalräten auch für den Schulbereich zu entwickeln und umzusetzen. Dabei müssen allerdings unterschiedliche Steuerungsmöglichkeiten Berücksichtigung finden.

Die Schulleiterinnen und Schulleiter melden zurück, dass sie ihrerseits wenig Möglichkeiten sehen, ein BGM strukturell, d.h. auch bezogen auf den Bereich der Verhältnisprävention umzusetzen. Gesundheitsfördernde Maßnahmen seitens des zuständigen Ministeriums, die in Richtung der erkennbaren Handlungsbedarfe weisen, sind nicht erkennbar. Schon gar nicht werden sie mit der zuständigen Personalvertretung entwickelt oder umgesetzt – und das obwohl im Rahmen der Diskussion im Lenkungsausschuss durch den Projektleiter des Instituts für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation an der Deutschen Sporthochschule Köln (iqpr) neben der allgemeinen Arbeitsverdichtung in allen Bereichen der Schulbereich als Bereich mit besonderem Handlungsbedarf herausgestellt wurde.

Zum Bereich der Landespolizei

Der DGB und seine Gewerkschaften begrüßen die erstmalige Teilnahme der Landespolizei an der Statusabfrage. Dieses ist auf Vorschlag der Spitzenorganisationen erfolgt und hat sich als richtig herausgestellt. Die hohe Beteiligungsrate (durchschnittlich 41 %) in der Landespolizei werten der DGB und seine Gewerkschaften dabei als Erfolg. Sie unterstreicht die Notwendigkeit einer Befragung der Beschäftigten.

Im Ergebnis muss die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit älterer Beschäftigter noch stärker in den Fokus genommen werden und mit geeigneten Maßnahmen gefördert werden – die Gewerkschaft der Polizei (GdP) und die Personalräte fordern seit Jahren ein langfristiges Konzept zum Ausstieg aus ungünstigen Dienstformen für die Landespolizei.

Die schlechteren Ergebnisse hinsichtlich Arbeitsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit und Präsentismus im ehemaligen „mittleren Dienst“ sind aus gewerkschaftlicher Sicht ein absolutes Alarmsignal. Der Befund könnte zu einer Spaltung der Belegschaft führen. Hier besteht dringender Handlungsbedarf.

Die Ergebnisse zur Arbeitsverdichtung und Komplexität der Arbeit überraschen leider nicht und bestätigen die gewerkschaftlichen Forderungen, zu mehr Personal und/oder ernsthaften aufgabenkritischen Überlegungen.

Die Schutzfaktoren Lernen und Führungsqualität haben eine hohe Bedeutung. Leider setzen die Landespolizei Fortbildungen aufgrund hoher

Ausbildungszahlen nicht zur Zufriedenheit der Beschäftigten um. Führungskräfte brauchen aus Sicht des DGB eine stärkere Unterstützung bei den vielfältigen Aufgaben und sollte auf verschiedene Hilfestellung zugreifen können, z.B. BEM-Beratungsteams, psychologische Beratungen oder Supervisionsangebote.

Die BGM- und BGF-Angebote sind in der Landespolizei weniger bekannt als an anderen Stellen der Landesverwaltung. Wir stellen fest, dass die Angebote häufig und vielleicht nicht ausreichend zielorientiert, ohne Mitbestimmung unter Nutzung bisher sehr begrenzter Haushaltsmittel im Intranet bekannt gemacht werden. Das reicht nicht aus. Hier muss eine Weiterentwicklung der Angebote in enger Abstimmung mit den Personalräten erfolgen.

Es werden der Abbau von Belastungen und die Stärkung von Schutzfaktoren als Stellschrauben beschrieben. Das ist sehr richtig und entspricht gewerkschaftlichen Vorstellungen. Dazu braucht die Landespolizei allerdings auch ein objektives Gesundheitslagebild oder ein echtes System des Umgangs mit Überlastanzeigen. Hier mangelt es im Moment deutlich.

Arbeitsverdichtung betrifft vor allem Beschäftigte im/mit Außendienst. Mit Urlaub: das macht den eigentlichen Polizeidienst aus. Der DGB und seine Gewerkschaften erwarten, dass der Dienst „auf der Straße“ gesundheitsförderlich gestaltet wird, gerade auch vor dem Hintergrund der immer weiter zunehmenden Gewalt gegen Polizei und Rettungskräfte.

Der DGB bittet um die Berücksichtigung seiner Anmerkungen und Hinweise.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, reading "Olaf Schwede".

Olaf Schwede