



dbb sh • Muhliusstr. 65 • 24103 Kiel

Sozialausschuss
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Frau Katja Rathje Hoffmann
Landeshaus

per Mail an:
sozialausschuss@landtag.ltsh.de

Spitzenorganisation der
Fachgewerkschaften und-verbände
des öffentlichen Dienstes

Landesgeschäftsstelle:
Muhliusstr. 65, 24103 Kiel
Telefon: 0431.675081
Fax: 0431.675084
E-Mail: info@dbbsh.de
Internet: www.dbbsh.de

17.03.2025

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

Ihr Schreiben vom 28. Februar 2025

Sehr geehrte Frau Rathje Hoffmann,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir bedanken uns für das Interesse an der Position des dbb schleswig-holstein zur Neuorganisation des staatlichen Arbeitsschutzes. Gern leiten wir Ihnen im Vorwege der mündlichen Anhörung unsere schriftliche Stellungnahme zu.

I. Vorbemerkung

Dem staatlichen Arbeitsschutz kommt eine hohe Bedeutung zu, die auch mit Blick auf hohe Krankenstände und Belastungsszenarien bei abhängig Beschäftigten aktuell weiter gestiegen ist und voraussichtlich weiter steigen wird.

Vor diesem Hintergrund halten wir es für richtig, den staatlichen Arbeitsschutz wieder in die unmittelbaren staatlichen Organisationsstrukturen einzugliedern. Damit signalisiert das Land, dass es seiner Verantwortung gerecht werden möchte und diese nicht auf Dritte verlagert.

Ob der politischen Entscheidung ein Abwägungsprozess vorausging, mit welcher Organisationsstruktur die bestmögliche Effizienz sowie Betriebs- und Praxisnähe erreicht wird, ist nicht bekannt. Die im Gesetzentwurf negierten Alternativen lassen vermuten, dass dies nicht erfolgt ist, was aus unserer Sicht bedauerlich ist, zumal die Optimierung von Verwaltungsstrukturen ein wichtiger Beitrag für eine moderne und zeitgemäße Verwaltung sein kann.

Ungeachtet dessen ist darauf hinzuweisen, dass die bei der Unfallkasse Nord tätigen Beschäftigten eine unverzichtbare und anerkannte Arbeit zur Einhaltung des Arbeitsschutzes leisten. Auch deshalb ist es wichtig, die Qualifikation und Motivation der personellen Ressourcen nicht zu gefährden. Dieses Erfordernis ist bei gesetzlichen Regelungen zu Organisationsveränderungen unbedingt zu berücksichtigen.

Zudem darf nicht ausgeblendet werden, dass die Effektivität des staatlichen Arbeitsschutzes zu einem wesentlichen Teil vom dafür bereitstehenden Personalbestand abhängt. Dieser muss sich unabhängig von der organisatorischen Eingliederung an den tatsächlichen Aufgaben orientieren. Allein die Organisationsänderung bedeutet keine nennenswerte Änderung beziehungsweise Optimierung des Verhältnisses zwischen dem Aufgaben- und Personalbestand. Dass die Organisationsänderung im Gesetzentwurf als wesentlicher Beitrag zur Erreichung des im Koalitionsvertrag ausgesprochenen Ziels, gute und gesunde Arbeitsbedingungen fördern zu wollen, dargestellt wird, ist deshalb nur bedingt nachvollziehbar. Das gilt auch für die Darstellung, nach der die gesetzliche Pflicht, jährlich 5 Prozent der in Schleswig-Holstein vorhandenen Betriebsstätten zu besichtigen, die vorgesehene Änderung der Behördenstruktur erforderlich macht. Vielmehr bleibt es eine politische Pflicht, für eine aufgabengerechte Personalausstattung Sorge zu tragen.

II. Zu einzelnen Punkten des Gesetzentwurfs

§ 1 – Übergang der Beamtinnen und Beamten

Als beamtenrechtliche Grundlagen für den Übergang der betroffenen Beamtinnen und Beamten wird § 27 LBG in Verbindung mit den §§ 16 bis 18 Beamtenstatusgesetz (BeamtStatG) angegeben. Bezüglich der Regelungen des BeamtStatG halten wir Präzisierungen bzw. Ergänzungen für angezeigt, um eine hinreichende Bestimmtheit des vorliegenden Gesetzes zu gewährleisten und Nachteile für Beamtinnen und Beamte auszuschließen. Im Einzelnen:

- Da in § 16 BeamtStatG mehrere Varianten der Umbildung von Körperschaften geregelt sind, schlagen wir eine Konkretisierung vor, um die hier maßgebende Variante, nämlich eine Teileingliederung gem. § 16 Abs. 3 BeamtStatG, abzubilden.
- Von den in § 17 BeamtStatG aufgeführten Rechtsfolgen ist ebenfalls Abs. 3 einschlägig.
- Die in § 18 BeamtStatG aufgeführten Rechtsfolgen beinhalten in Abs. 1 die Option, im Zuge der Übernahme ein anderes Amt mit geringerem Grundgehalt zu übertragen. Zudem eröffnet Abs. 2 die Option einer Versetzung in den einstweiligen Ruhestand. Auch wenn diese Folgen nicht Bestandteil aktueller Planungen sind, sollten sie ausgeschlossen werden, um den Betroffenen eine bestmögliche Sicherheit zu geben.

§ 2 – Übergang der Tarifbeschäftigten

Für den Personalübergang der betroffenen Beschäftigten ist eine bestmögliche Akzeptanz anzustreben. Diese wiederum erfordert den Ausschluss von Nachteilen für die Beschäftigten.

Ein besonderer Bedarf resultiert aus dem Umstand, dass für die Beschäftigten der Unfallkasse Nord und jene des Landes Schleswig-Holstein unterschiedliche Tarifverträge gelten, die für Letztere mit Entgeltmängeln verbunden sind. Der Gesetzentwurf sieht zwei Regelungen vor, um darauf zu reagieren: erstens wird das zuständige Ministerium ermächtigt, „tarifliche Maßnahmen“ zu ergreifen, um das bisherige Entgeltniveau der Beschäftigten des staatlichen Arbeitsschutzes anzugleichen (Abs. 2). Zweitens können die Beschäftigten dem Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse widersprechen (Abs.5).

Zu den „tariflichen Maßnahmen“: Wir gehen davon aus, dass es sich nicht um den Abschluss eines Überleitungstarifvertrages handelt, der aus unserer Sicht nach wie vor die beste Lösung wäre, um den Besitzstand der Beschäftigten zu wahren. Ausweislich der Begründung sind z.B. Stufenvorwegnahmen gem. § 16 Abs. 5 TV-L gemeint. Allerdings ist die vorgesehene Regelung nicht geeignet, Nachteile in einem ausreichenden Umfang und mit einer ausreichenden Verbindlichkeit auszuschließen:

- Es ist unklar, ob und wie die vorgesehene gesetzliche Ermächtigung genutzt wird. Zudem handelt es sich auch bei der genannten Tarifvorschrift um eine „Kann-Regelung“, wobei auch die Höhe nicht verbindlich ist.
- Die gesetzliche Vorgabe einer Anrechnung eventueller Zulagen auf künftige Tarifsteigerungen ab dem 1. Juli 2026 bedeutet, dass die Benachteiligung durch den „Tarifwechsel“ nicht abgewendet, sondern nur verzögert wird.

Zum Widerspruchsrecht: Für Beschäftigte, die das an § 613a BGB (Betriebsübergang) angelehnte Widerspruchsrecht nutzen, wird zwar das bisherige Arbeitsverhältnis mit der Unfallkasse Nord zu den bisherigen Bedingungen fortgesetzt. Es entsteht jedoch das Risiko, dass das Arbeitsverhältnis oder die jeweiligen Bedingungen keinen Bestand haben, wenn für die Beschäftigten keine entsprechenden Verwendungsmöglichkeiten mehr bestehen. Dies kann entsprechende arbeitsrechtliche Folgen nach sich ziehen. Ergänzend weisen wir darauf hin, dass die BGB-Vorschrift zum Betriebsübergang vorgibt, dass bisherige tarifvertragliche Regelungen für die Beschäftigten, die nicht von ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch machen, nicht vor Ablauf eines Jahres zum Nachteil der Beschäftigten verändert werden dürfen. Diese Vorschrift untermauert unsere Forderung nach einem verbindlichen Ausschluss von Nachteilen. Es ist weder vermittelbar noch frei von rechtlichen Bedenken, wenn Beschäftigte im öffentlichen Dienst hier schlechter gestellt werden als Beschäftigte in der Privatwirtschaft.

Zudem ist im Gesetzentwurf der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen vorgesehen (Abs. 3). Zur Klarstellung regen wir an, betriebsbedingte Änderungskündigungen ausdrücklich einzubeziehen.

In den Gesetzentwurf sollte außerdem eine Regelung zur Anerkennung der Beschäftigungszeit aufgenommen werden, um die Beschäftigten so zu stellen werden, als hätten sie die Zeit bei der Unfallkasse Nord von Anfang an beim Land Schleswig-Holstein erbracht. Damit werden nicht nur Zweifel hinsichtlich der Anerkennung von Zeiten im Sinne des § 34 Abs. 3 Sätze 3 und 4 TV-L ausgeräumt. Vor allem werden erst dadurch Nachteile beim erweiterten Kündigungsschutz aus § 34 Abs. 3 TV-L ausgeschlossen. Diesbezüglich

ist nämlich nur die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit maßgebend. Zwar sind betriebsbedingte Kündigungen bereits durch § 2 Abs. 3 des Gesetzentwurfes ausgeschlossen. Der erweiterte tarifliche Kündigungsschutz erfasst jedoch auch Kündigungen aus personen- und verhaltensbedingten Gründen, soweit kein Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt.

Zu § 1 Abs. 3 und 4 sowie § 3 Abs. 1 und 2

In den aufgeführten Regelungen werden bestimmte Dienststellen „beauftragt“ oder sogar „gebeten“, bestimmte Aufgaben zu erfüllen, was für gesetzliche Regelungen zumindest ungewöhnlich ist. Wir empfehlen Formulierungen mit einer klaren Bestimmtheit.

Zum Beispiel könnte es in § 1 Abs. 3 Satz 2 heißen: „Das Dienstleistungszentrum Personal Schleswig-Holstein nimmt mit der Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände in Schleswig-Holstein die Versorgungslastenteilung vor.“

Wir bitten um Berücksichtigung unserer Anregungen und stehen für Rückfragen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Kai Tellkamp
Landesbundvorsitzender