



Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung
Postfach 31 80 | 55021 Mainz

Vorsitzender des
Ausschusses für Arbeit, Soziales, Pflege
und Transformation
Herrn Michael Hüttner, MdL
Landtag Rheinland-Pfalz
55116 Mainz



DER MINISTER

Bauhofstraße 9
55116 Mainz
Telefon 06131 16-0
Telefax 06131 16-2452
Mail: poststelle@mastd.rlp.de
www.mastd.rlp.de

8. April 2024

Mein Aktenzeichen PuK	Ihr Schreiben vom	Ansprechpartner/-in / E-Mail Dagmar Rhein-Schwabenbauer Dagmar.Rhein@mastd.rlp.de	Telefon / Fax 06131 16-2415
---------------------------------	--------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------

26. Sitzung des Ausschusses für Arbeit, Soziales, Pflege und Transformation am 4. April 2024

hier: TOP 2

Innerliche Kündigung bei Beschäftigten Antrag der Fraktion der Freien Wähler, Vorlage 18/5553

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Hüttner,

der oben genannte Tagesordnungspunkt wurde in der 26. Sitzung des Ausschusses für Arbeit, Soziales, Pflege und Transformation am 4. April 2024 mit der Maßgabe der schriftlichen Berichterstattung für erledigt erklärt.

Ich berichte daher wie folgt:

Bei der inneren Kündigung hat die Arbeitskraft mental den Job gekündigt, kann sich nicht mehr mit dem Arbeitgebenden und der Tätigkeit identifizieren und erfüllt nur noch die beruflichen Mindestanforderungen. Seit dem Jahr 2001 untersucht die Unternehmensberatung Gallup den Grad der emotionalen Bindung von Arbeitnehmenden und damit das Engagement und die Motivation bei der Arbeit. Am 14. März 2024 wurden die Ergebnisse des Gallup Engagement Index 2023 veröffentlicht, unter anderem mit der Erkenntnis, dass sich mit 19 Prozent die Zahl der Arbeitnehmenden, die sich emotional nicht an ihre Arbeitgebenden gebunden fühlen und innerlich gekündigt haben, sehr hoch ist.



Für die Unternehmensleitungen bestehe ein dringender Handlungsbedarf, da der wirtschaftliche Erfolg eines Unternehmens eben auch von der Zufriedenheit seiner Beschäftigten abhängt.

Studien zu dem Phänomen der inneren Kündigung mit belastbaren Zahlen für das Land Rheinland-Pfalz liegen zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht vor.

Um die vielschichtigen Ursachen von innerer Kündigung anzugehen, ist eine umfassende Herangehensweise erforderlich, die die Bedürfnisse der Beschäftigten in ihrer Gesamtheit berücksichtigt und die Arbeitsbedingungen sowie die Unternehmenskultur entsprechend gestaltet.

Ein zentrales Ziel der rheinland-pfälzischen Landesregierung ist es, menschenwürdige und gute Lebens- und Arbeitsbedingungen für alle Menschen in Rheinland-Pfalz zu schaffen. So verfolgt die Landesregierung mit der Digitalstrategie das gesamtgesellschaftliche Ziel, den digitalen Wandel aktiv zu gestalten und die Chancen zu nutzen. Dies kommt sowohl den Unternehmen als auch den Menschen zu Gute.

Die Einbindung der Beschäftigten in die Gestaltung der Veränderungen in ihrem betrieblichen Arbeitsumfeld spielt eine wesentliche Rolle, um (innere) Kündigungen zu vermeiden und das bestehende Fachkräftepotenzial im Betrieb zu erhalten. Hierfür sind Investitionen in die Qualifikation der Beschäftigten und die Etablierung einer Kultur des lebenslangen Lernens erforderlich. Die Transformationsbegleiterinnen und -begleiter in den gleichnamigen Landesprojekten leisten mit ihrem Coaching von Erwerbstätigen hierzu einen Beitrag, indem sie auf Grundlage der Kompetenzanalyse und Betrachtung des Arbeitsumfeldes sowie der Branchensituation bei der Identifikation passender Weiterbildungs- und Fördermaßnahmen unterstützen. Zu diesen Fördermaßnahmen zählt zum Beispiel die finanzielle Förderung von Erwerbstätigen mit dem ESF+-Förderansatz „Betriebliche Weiterbildung“.

Auch das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) spielt eine wichtige Rolle bei der Bewältigung von innerer Kündigung. Durch gezielte Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeitenden trägt es dazu bei, Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren und ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen.



Als Teil einer umfassenden Strategie kann das BGM einen wesentlichen Beitrag leisten, die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern, die Mitarbeiterbindung zu stärken und die langfristige Leistungsfähigkeit zu sichern. Die Landesregierung hat daher in den vergangenen Jahren verstärkt den Wissenstransfer zu diesen Themen gefördert.

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung hat sich mit Landesmitteln an der Beschäftigtenbefragung DGB-Index Gute Arbeit 2023 zum Thema „Betriebliche Prävention“ mit einer landesspezifischen Datenerhebung beteiligt. Die Ergebnisse können bei der Identifikation spezifischer Gestaltungsaufgaben für das Land unterstützen, um eine zielgerichtete Politik im Sinne „Guter Arbeit - Guter Arbeits-/ Gesundheitsschutz“ weiter zu verfolgen. Eine Veröffentlichung der Ergebnisse für Rheinland-Pfalz ist im April 2024 geplant.

Mitbestimmung ist nicht nur eine gute Tradition in Rheinland-Pfalz. Studien belegen, dass eine starke Mitbestimmung zum nachhaltigen Unternehmenserfolg beiträgt. Gemeinsam werden Krisenzeiten von Unternehmen und Beschäftigten besser bewältigt. Rheinland-Pfalz hat in der letzten Arbeits- und Sozialministerkonferenz unter anderem einen Antrag zur Reform der Mitbestimmung unter besonderer Berücksichtigung der Künstlichen Intelligenz und einen Antrag zur Fachkräftegewinnung und -bindung eingebracht. Seit Jahren unterstützt das Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung insbesondere die Weiterbildung von Betriebsräten über die Finanzierung der Technologieberatungsstelle Rheinland-Pfalz (TBS). Die TBS unterstützt daneben bei allen betrieblichen Themen, für die Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen in Rheinland-Pfalz Beratung brauchen. Ziel ist, Arbeitsbedingungen zu verbessern, Qualifikationen und Qualitäten der Beschäftigten zu fördern, betriebliche Risiken abzuwehren und Beschäftigung zu sichern.

Gute Arbeit in den Betrieben gelingt am besten, wenn Tarifbindung besteht. Im Rahmen seiner Möglichkeiten setzt sich das Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung gemeinsam mit Gewerkschaften und Betriebsvertretungen aktiv für die Tarifbindung in Unternehmen ein. In Branchen mit einer geringen Tarifbindung und mit geringen Zahlen von Gewerkschaftsmitgliedern ist die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen ein geeignetes Mittel, um der fehlenden Tarifbindung entgegenzuwirken.



Auf Antrag der Tarifvertragsparteien erfolgen in Rheinland-Pfalz beispielsweise Allgemeinverbindlicherklärungen in den Bereichen des Gastgewerbes, des Friseurhandwerks und der Sicherheitsdienstleistungen.

Zukunftssichere Arbeitsplätze in innovativen Unternehmen entstehen vor allem dort, wo die Beschäftigten in den Transformationsprozess eingebunden, ihnen die Möglichkeiten der Transformation aufgezeigt und sie anhand ihrer Interessen und Stärken weitergebildet werden, so dass Betrieb und Beschäftigte gleichermaßen von der Gestaltung der Transformation profitieren. Als Land unterstützen wir Beschäftigte, Betriebe sowie Bürgerinnen und Bürger in der Transformation mittels einer Reihe von Beratungs- und Förderangeboten. Der Knotenpunkt unserer Transformationspolitik ist unsere Transformationsagentur.

Beispielhaft zeigen die vorgenannten Maßnahmen, dass die rheinland-pfälzische Landesregierung in den letzten Jahren dazu beigetragen hat, die rechtlichen Rahmenbedingungen für Arbeitgebende und Arbeitnehmende zu verbessern und gute Arbeitsbedingungen in Rheinland-Pfalz zu fördern.

Aus Sicht der Landesregierung müssen vor allem die Unternehmen Verantwortung übernehmen. Es ist die Aufgabe der Unternehmensleitung, ein auf die Bedürfnisse und Besonderheiten ihres Unternehmens zugeschnittenes Maßnahmenkonzept zu erstellen. Um die Leistungsfähigkeit und -willigkeit zu erhalten, sind gesunde, sich mit ihrer Arbeit identifizierende Beschäftigte erforderlich. Auch profitieren die Unternehmen von einer hohen Mitarbeitendenzufriedenheit und Mitarbeitendenbindung. So hat Gallup in einer Meta-Analyse aus dem Jahr 2022 die Vorteile einer hohen Mitarbeitendenbindung für ein Unternehmen herausgearbeitet, nämlich eine höhere Arbeitsmoral, weniger Fehlzeiten und eine höhere Loyalität der Arbeitnehmenden.

Mit freundlichen Grüßen

Alexander Schweitzer