

KLEINE ANFRAGE

des Abgeordneten René Domke, Fraktion der FDP

Situation der Justizwachtmeister im Land

und

ANTWORT

der Landesregierung

1. Wie viele Justizwachtmeister wurden in den letzten zehn Jahren in Mecklenburg-Vorpommern jeweils eingestellt (bitte getrennt nach Jahren und Institutionen angeben)?
 - a) Welche Qualifikationen werden für die Einstellung als Justizwachtmeister in Mecklenburg-Vorpommern vorausgesetzt?
 - b) Inwiefern hat die Landesregierung Maßnahmen ergriffen, um den Beruf des Justizwachtmeisters attraktiver zu machen?

Einstellungen von Justizwachtmeisterinnen und Justizwachtmeistern

Gericht/Behörde	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Oberlandesgericht				1				1	2		
Landgerichtsbezirk Rostock		2		2	1	1		1	3		1
Landgerichtsbezirk Schwerin	2				1	2			3		
Landgerichtsbezirk Stralsund				1	2	1	3	2	2	4	1
Landgerichtsbezirk Neubrandenburg				2			1	2	3	2	1
Oberverwaltungsgericht						1					
Finanzgericht										1	

Gericht/Behörde	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Landesarbeitsgericht								1			1
Arbeitsgericht Schwerin				1							
Generalstaatsanwaltschaft							1				
Staatsanwaltschaft Rostock				1							
Staatsanwaltschaft Schwerin					1			1	1		
Staatsanwaltschaft Stralsund										1	
Staatsanwaltschaft Neubrandenburg					1	1					
gesamt	2	2	0	8	6	6	5	8	14	8	4

Zu a)

Qualifikationsmerkmale für die Zulassung zum Vorbereitungsdienst sind die in § 7 des Beamtenstatusgesetzes genannten Voraussetzungen für die Berufung in ein Beamtenverhältnis sowie die Einhaltung der in § 18a Absatz 5 des Landesbeamtengesetzes Mecklenburg-Vorpommern vorgesehenen Höchstaltersgrenze von grundsätzlich 35 Jahren.

Im Übrigen gelten regelmäßig folgende Anforderungskriterien:

- mindestens Hauptschulabschluss,
- eine abgeschlossene Berufsausbildung,
- fundierte EDV-Kenntnisse (insbesondere MS-Office-Anwendungen, beispielsweise Word, Excel, Outlook) und Kenntnisse im Umgang mit PC-Technik,
- körperliche Belastbarkeit,
- Kommunikationsfähigkeit,
- gepflegtes Erscheinungsbild und höfliches Auftreten,
- Fahrerlaubnis der Führerscheinklasse B.

Zu b)

Zum 1. Januar 2020 ist das Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt von A 3 auf A 4 angehoben worden.

Weiterhin wurden die Eingriffsrechte der Justizwachtmeisterinnen und Justizwachtmeister für die Ausübung des Dienstes mit dem neuen Hausrecht- und Justizwachtmeister-Befugnisse-Gesetz vom 7. Juni 2021 gestärkt und erweitert. Darüber hinaus ist die Schutzausstattung des Wachtmeisterdienstes optimiert worden.

Bereits seit Längerem wird bei der Einstellung zur Ausbildung zur Justizhauptwachtmeisterin bzw. zum Justizhauptwachtmeister nicht mehr zwingend eine technische oder handwerkliche Ausbildung, sondern lediglich allgemein der Abschluss einer Berufsausbildung vorausgesetzt.

2. Wie gestaltet sich die aktuelle Beförderungssituation für Justizwachmeister in Mecklenburg-Vorpommern (bitte getrennt nach den jeweiligen Institutionen angeben)?
- a) Wie viele Beförderungen von Justizwachmeistern hat es in den vergangenen zehn Jahren gegeben (bitte getrennt nach Jahren und Institutionen angeben)?
- b) Welche konkreten Kriterien müssen Justizwachmeister für eine Beförderung erfüllen?

Die aktuelle Beförderungssituation wird durch die laufende Beförderungsrunde 2024 geprägt, die noch nicht abgeschlossen ist. Es werden zahlreiche Beförderungen in die Besoldungsgruppe A 5 und einige Beförderungen in die Besoldungsgruppe A 6 erwartet. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 6 a) Bezug genommen.

Zu a)

Beförderungen von Justizwachmeisterinnen und Justizwachmeistern

Gericht/Behörde	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020*	2021	2022	2023
Oberlandesgericht					1					1	
Landgerichtsbezirk Rostock		1		3	4	3				6	
Landgerichtsbezirk Schwerin		1	1	2		2	1	5		7	
Landgerichtsbezirk Stralsund							1			3	
Landgerichtsbezirk Neubrandenburg		1		1			1			2	
Oberverwaltungsgericht								1			
Verwaltungsgericht Schwerin								1			
Arbeitsgericht Schwerin										1	
Generalstaatsanwaltschaft				2				2			
Staatsanwaltschaft Rostock						2			1		
Staatsanwaltschaft Schwerin							1	1		1	
Staatsanwaltschaft Neubrandenburg		1				2					
Landessozialgericht				1							
Sozialgericht Neubrandenburg							1				

Gericht/Behörde	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020*	2021	2022	2023
Ministerium für Justiz, Gleich- stellung und Ver- braucherschutz				1		2					
gesamt	0	4	1	10	5	11	5	10	1	21	0

* Nicht erfasst wurden die Überleitungen zum 1. Januar 2020 aufgrund der Anhebung des Einstiegsamtes kraft Gesetz von A 3 auf A 4.

Zu b)

Bewerberinnen und Bewerber für Beförderungsstellen müssen Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit sein, für welche jeweils die Beförderungssperrfrist des § 20 Absatz 2 Nummer 2 und 4 des Landesbeamtengesetzes Mecklenburg-Vorpommern in Verbindung mit § 31 der Allgemeinen Laufbahnverordnung Mecklenburg-Vorpommern von zwei Jahren abgelaufen sein muss. Beförderungen nach A 6 erfolgen erst nach Feststellung der Eignung in einer Erprobungszeit von mindestens sechs Monaten in der höherwertigen Funktion (nach A 6 bewerteter Dienstposten: Leitung einer Justizwachtmeisterei).

Die Auswahlentscheidung erfolgt gemäß Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung als Bestenauslese. Der Leistungsvergleich der Bewerber hat anhand aussagekräftiger, das heißt aktueller, hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen zu erfolgen. Der Auswahlentscheidung sind daher die nach Nummer 3.1 der Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten sowie der Tarifbeschäftigten der Landesverwaltung (Beurteilungsrichtlinien – BeurRL) erstellten Regelbeurteilungen zugrunde zu legen.

Dabei wurden bis zur Neufassung der erläuternden Hinweise der Landesregierung zu den Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten sowie der Tarifbeschäftigten der Landesverwaltung vom 17. Dezember 2019 folgenden Leistungskriterien besonderes Gewicht zugemessen:

- Arbeitsqualität,
- Eigeninitiative und Selbstständigkeit,
- Belastbarkeit,
- Kooperationsverhalten,
- Verantwortungsbewusstsein und -bereitschaft.

Nach Neufassung der Erläuternden Hinweise der Landesregierung zu den Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten sowie der Tarifbeschäftigten der Landesverwaltung vom 17. Dezember 2019 sind gemäß Nummer 3.2 folgende Einzelmerkmale für die Statusämter bis A 6 von besonderer Wichtigkeit festgelegt:

- Arbeitsqualität,
- Kooperationsverhalten,
- Dienstleistungsorientierung.

3. Welche Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen stellt die Landesregierung für Justizwachtmeister zur Verfügung?
- a) Wie wirken sich weiterführende Qualifikationen auf die Karriere-möglichkeiten und Beförderungen von Justizwachtmeistern aus?
 - b) In welchem Umfang wurde das Weiterbildungsangebot in den letzten zehn Jahren in Anspruch genommen?

Den Bediensteten des Justizwachtmeisterdienstes bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften des Landes Mecklenburg-Vorpommern werden zusätzlich zum laufenden umfangreichen Fortbildungsangebot für alle Landesbeschäftigten an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege regelmäßig und wiederholt fachspezifische Fortbildungen, vor allem im Rahmen des Sicherheitskonzeptes, für die Gerichte und Staatsanwaltschaften angeboten, so z. B.:

- Justizwachtmeistertraining wie „Waffenlose Selbstverteidigung und Anwendung des Einsatzstocks“, „Dienstbezogene Selbstverteidigung (Deeskalation und Selbstschutz)“, „Eigensicherung bei Explosivstoffen“,
- Fortbildung für die ständige Einlass-/Eingangskontrolle,
- Fortbildung zum Umgang mit sogenannten Reichsbürgern,
- Fortbildung zu den rechtlichen Grundlagen für Eingriffshandlungen, das Hausrecht bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften und über die Befugnisse der Bediensteten des Justizwachtmeisterdienstes,
- Fortbildung zum Umgang mit verdächtigen Postsendungen, Postbearbeitung und Scannen,
- Fortbildung zur „Eingangslistenapplikation“,
- Fahr- und Sicherheitstraining.

Des Weiteren werden Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des Arbeits- und Brandschutzes – z. B. Erste-Hilfe-Kurse, Kurse für Brandschutzhelfer – angeboten.

Zu a)

Die vorgenannten Fortbildungsveranstaltungen dienen der Aufrechterhaltung des erforderlichen Leistungsstandes der Justizwachtmeisterinnen und Justizwachtmeister zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben. Karrierechancen oder Beförderungsmöglichkeiten sind damit nicht unmittelbar verbunden.

Zu b)

Die aufgeführten Fortbildungsangebote werden durch nahezu alle Bediensteten des Justizwachtmeisterdienstes regelmäßig in Anspruch genommen. Bei einzelnen Fortbildungsveranstaltungen vor allem im Rahmen des Sicherheitskonzeptes, werden überdies alle Bediensteten zu einer Teilnahme aufgefordert.

4. Wie hat sich die Arbeitsbelastung von Justizwachtmeistern in Mecklenburg-Vorpommern in den letzten zehn Jahren entwickelt (bitte ausführlich darlegen und begründen)?
- a) Welche Maßnahmen ergreift die Landesregierung, um die Arbeitsbelastung mit dem tatsächlich eingesetzten Personal zu bewältigen?
 - b) In welchem Verhältnis steht die Arbeitsbelastung zur Besoldung von Justizwachtmeistern?

Ein System zur Personalbedarfsberechnung für den Justizwachtmeisterdienst steht in Mecklenburg-Vorpommern nicht zur Verfügung. Deshalb ist es nicht möglich, konkrete Daten vorzulegen, welche die Arbeitsbelastung in den letzten zehn Jahren erfassen.

Mit der Einführung der elektronischen Verfahrensakte in Rechtssachen kommt es im Einführungsprozess zu einem erhöhten Arbeitsanfall im Justizwachtmeisterdienst durch das Scannen von Posteingängen, die in Papierform eingehen. Nach flächendeckender Einführung werden in einem gewissen Maße – bedingt durch Posteingänge in Papierform von Naturalparteien – weiter Scantätigkeiten auszuführen sein. Damit einhergehend wird der Aufwand bei anderen Aufgaben, wie beispielsweise für den Aktentransport, abnehmen.

Aufgrund gestiegener Sicherheitsbedarfe durch eine zunehmende Bereitschaft zu verbaler und tätlicher Gewalt in der Gesellschaft besteht ein erhöhter Bedarf an Eingangs- und Sicherheitskontrollen durch den Justizwachtmeisterdienst zur Gewährleistung der Sicherheit in den Gerichtsgebäuden. Dieses führt zu einem zunehmenden Arbeitsanfall für die Justizwachtmeisterinnen und Justizwachtmeister im Bereich der Sicherheit.

Zu a)

Es soll für den Bereich des Scanprozesses geprüft werden, ob eine Auslagerung einzelner Teile des Scanprozesses (sogenanntes Outtasking Scannen) zu einer Entlastung des Justizwachtmeisterdienstes führt. Geplant ist eine Pilotierung am Amtsgericht Rostock durch den Einsatz von Mitarbeitenden der Werkstätten für behinderte Menschen. Aufgrund der dort gesammelten Erfahrungen wird geprüft werden, ob dieses Modell auch in anderen Dienststellen zum Einsatz kommen kann.

Um die Justizwachtmeisterinnen und Justizwachtmeister bei ihrer Arbeit zu unterstützen, werden verschiedene, speziell auf diese Berufsgruppe zugeschnittene Fortbildungen angeboten. Insoweit wird auf die Antwort zu Frage 3 Bezug genommen.

Zu b)

Die Besoldung der Justizwachtmeisterinnen und Justizwachtmeister steht in keiner Abhängigkeit zur Arbeitsbelastung.

5. Wie stellt sich die aktuelle Gehaltsstruktur für Justizwachtmeister in Mecklenburg-Vorpommern dar?
 Welche Erkenntnisse liegen der Landesregierung dazu vor, inwiefern die Gehaltsentwicklung die Mitarbeiterzufriedenheit und Perspektive im Beruf beeinflusst (sofern keine Erkenntnisse vorliegen, bitte begründen)?

Die Besoldungshöhe ergibt sich aus dem Landesbesoldungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern.

Derzeit befindet sich der Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung der Besoldungsstrukturen und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg- Vorpommern (Drucksache 8/3455 vom 27. Februar 2024) in den Ausschussberatungen des Landtages. Auf der Grundlage des Abschlagerlasses des Finanzministeriums vom 2. Januar 2024 wurden insbesondere Zahlungen in voller Höhe auf die nach diesem Gesetz rückwirkend zum 1. Januar 2023 vorgesehene lineare Erhöhung der Dienstbezüge sowie Erhöhung des Grundbetrages der jährlichen Sonderzahlung geleistet.

Vorbehaltlich der Beschlussfassung des Landtages richten sich die Grundgehaltssätze ausweislich der Anlage 5 nach der jeweiligen Besoldungsgruppe und Erfahrungsstufe:

	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				
	Stufe								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A 4*	2376,36	2413,72	2449,84	2484,82	2544,01	2603,24	2662,43		
A 5*	2393,72	2447,81	2483,32	2517,63	2576,54	2635,47	2694,37	2753,31	
A 6*	2445,00	2487,23	2528,15	2567,82	2632,52	2697,20	2761,89	2826,58	2891,25

* Gemäß § 44 LBesG M-V erhalten die Beschäftigten weiterhin eine Amtszulage in Höhe von 77,74 Euro.

Ferner wird den Beamtinnen und Beamten eine jährliche Sonderzahlung in Höhe von 40 Prozent nach dem Landessonderzahlungsgesetz (SZG M-V) gewährt. Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhalten sie darüber hinaus nach Maßgabe der §§ 41 ff. LBesG M-V Familienzuschläge sowie einen kinderbezogenen Sonderbetrag in Höhe von 300,00 Euro gemäß § 9 SZG M-V.

Ergebnisse einer Evaluierung zu der Frage, wie sich die geplanten Besoldungserhöhungen auf die Mitarbeiterzufriedenheit und die Berufsperspektiven auswirken, liegen nicht vor.

6. Wie sieht die Altersstruktur bei den Justizwachtmeistern in Mecklenburg-Vorpommern aus?
- a) Welchen Einfluss hat die Anzahl bevorstehender Pensionierungen auf die Beförderungschancen nachrückender Justizwachtmeister?
 - b) Welche Planungen verfolgt die Landesregierung, um altersbedingte Abgänge auszugleichen und Nachwuchs zu fördern (bitte konkret darlegen)?
 - c) Erachtet die Landesregierung die ergriffenen Maßnahmen für ausreichend (bitte ausführlich begründen)?

Altersstruktur in Mecklenburg-Vorpommern

Alter	Anzahl der Mitarbeiter
< 25	3
25 bis 34	30
35 bis 44	66
45 bis 54	42
> 54	41
gesamt	182

Zu a)

Beförderungen in der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt sind im Rahmen der Dienstpostenbewertung umsetzbar. Aktuell sind die Dienstposten der Justizwachtmeisterinnen und Justizwachtmeister an den Gerichten und Staatsanwaltschaften mit A 5 bewertet. Dienstposten der Leitenden Justizwachtmeisterinnen und Justizwachtmeister sowie die Dienstposten mit Asservatenbehandlung sind mit A 6 bewertet. Leitungsaufgaben sind gegeben, wenn diese mindestens zu einem Drittel wahrgenommen werden.

In der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt stehen ausschließlich Planstellen der Wertigkeit A 5 und A 6 zur Verfügung.

Das Einstiegsamt für die Beschäftigten im Justizwachtmeisterdienst ist A 4.

Unabhängig von Altersabgängen lässt die Stellensituation daher für jede Justizwachtmeisterin und jeden Justizwachtmeister eine Beförderung in die Besoldungsgruppe A 5 zu. Eine Beförderung nach A 6 ist nur auf einem entsprechenden Dienstposten möglich.

Zu b) und c)

Personalabgänge in der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt werden regelmäßig zeitnah zunächst mit Justizhelfern nachbesetzt. Sofern diese die beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllen, werden sie für den nächsten Vorbereitungsdienst als Beamte auf Widerruf zugelassen und nach erfolgreichem Abschluss des Vorbereitungsdienstes in das Probebeamtenverhältnis übernommen.

Probleme bei der Nachwuchsgewinnung für den Justizwachtmeisterdienst wurden durch den Geschäftsbereich bislang nicht berichtet.

7. Nach welchen Kriterien erfolgt die Bewertung von Dienstposten für Justizwachtmeister in Mecklenburg-Vorpommern?
- a) Wie oft werden Dienstpostenbewertungen durchgeführt und inwieweit sind diese für die Beförderungspraxis relevant?
 - b) Wie wird Transparenz in der Dienstpostenbewertung sichergestellt und wie können Justizwachtmeister diesbezüglich informiert werden?

Grundlage der Dienstpostenbewertung an den Gerichten und Staatsanwaltschaften war das analytische PIW-Verfahren der PIW Training & Beratung GmbH unter Beachtung der justizspezifischen Besonderheiten des jeweiligen Zuschnitts der Tätigkeit. Bei der Bewertung der Dienstposten wurden die Aspekte Fachwissen, berufliche Qualifizierung, berufliche Erfahrung, Handlungs-/Entscheidungskompetenz, Verantwortung und Gesprächskompetenz berücksichtigt.

Zu a)

Eine Neubewertung der Tätigkeiten ist vorzunehmen, wenn grundlegende Änderungen der Aufgaben vorliegen. Aktuell wird die Neubewertung der Tätigkeiten der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt vorbereitet. Mit der Einführung der elektronischen Akte an den Gerichten und Staatsanwaltschaften hat sich der Aufgabenzuschnitt im Justizwachtmeisterdienst nicht unerheblich verändert.

Zu b)

Die Bewertungsergebnisse werden nach Abschluss der Neubewertung im Geschäftsbereich veröffentlicht.

8. Wie hat sich der Stellenplan für Justizwachtmeister in den letzten zehn Jahren entwickelt?
- a) Wie viele Stellen sind derzeit unbesetzt?
 - b) Welche Auswirkungen hat dies auf Beförderungen (bitte ausführlich erläutern)?
 - c) In welchem Maße beeinflussen Haushaltsentscheidungen die Schaffung und Besetzung von Stellen für Justizwachtmeister (bitte ausführlich erläutern)?

Entwicklung Stellenplan

	A 4	A 5	A 6	gesamt
2014	33	98	24	155
2015	27	94	34	155
2016	26	95	33	154
2017	32	89	33	154
2018	33	87	34	154
2019	34	86	34	154
2020	-	134	35	169
2021	-	134	35	169
2022	-	134	35	169
2023	-	134	35	169
2024	-	137*	36	173

* zwölf Planstellen A 5 mit kw-Vermerk (künftig wegfallend) zum 31. Dezember 2025

Zu a)

Derzeit sind zehn Planstellen unbesetzt, die zeitnah mit den Anwärterinnen und Anwärtern des laufenden Vorbereitungsdienstes besetzt werden sollen.

Zu b)

Auswirkungen auf Beförderungen bestehen nicht. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 6 a) verwiesen.

Zu c)

Die Anmeldung von Stellen und Planstellen erfolgt auf Grundlage der bestehenden Bedarfe. Für die Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt soll bis 31. Dezember 2024 eine Bedarfsermittlung abgeschlossen sein. Für die nächste Haushaltsplanung ist der ermittelte Personalbedarf dem Stellenbestand gegenüberzustellen. Für den Fall, dass sich ein Mehrbedarf an Planstellen ergibt, wird dieser gegenüber dem Finanzministerium Mecklenburg-Vorpommern angemeldet.

Ein Einfluss auf die Besetzung der Planstellen besteht nicht.

9. Welche gesundheitsfördernden Maßnahmen bietet die Landesregierung den Justizwachtmeistern an (bitte ausführlich darlegen)?
- a) Inwieweit beeinflusst das betriebliche Gesundheitsmanagement die Karriereentwicklung und Beförderungschancen?
 - b) Wie wird die Arbeitszufriedenheit regelmäßig gemessen und welche Konsequenzen zieht die Landesregierung aus den Ergebnissen?
 - c) Sofern zur Arbeitszufriedenheit keine Erkenntnisse vorliegen, was sind die Gründe hierfür?

Sämtliche Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements richten sich grundsätzlich an alle Beschäftigten der Gerichte und Staatsanwaltschaften und damit auch an die Justizwachtmeisterinnen und Justizwachtmeister. Diese umfassen je nach Organisation des örtlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements neben Angeboten zur Steigerung der Gesundheitskompetenzen durch Vorträge und Workshops zu gesundheitsrelevanten Themen wie Stressbewältigung, Ernährung, Teambuilding, Augengesundheit, Resilienz u. a. zum Teil auch Bewegungsangebote in einzelnen Dienststellen. Wie bei allen Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die Teilnahme fakultativ.

Daneben gibt es Maßnahmen, die in Auswertung der Gefährdungsanalysen zur Kompensation festgestellter Belastungspotenziale aufgerufen werden. Dies sind zum Beispiel Verbesserung der Arbeitsergonomie durch entsprechende Büroausstattung, Organisation gezielter Fortbildungsmaßnahmen, Förderung der Kommunikation, Organisation von Qualitätszirkeln. Neben den Präsenzveranstaltungen hält die Landesjustiz für ihre Mitarbeitenden auch eine digitale Plattform zur Gesundheitsförderung bereit. Hier gibt es personalisierte Angebote zu den Themen Entspannung, Rücken, Mausarm, Schlaf, Ernährung, Suchtprävention, Achtsamkeit, Fitness und Augengesundheit. Es gibt zudem das Angebot zur psychologischen Krisenintervention bei belastenden Situationen im Arbeitsalltag.

Die Fortbildungsangebote der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege Güstrow umfassen zahlreiche Inhalte zum betrieblichen Gesundheitsmanagement und sind für alle Mitarbeitenden der Landesjustiz zugänglich.

Zu a)

Eine Evaluation, ob und in welcher Weise das betriebliche Gesundheitsmanagement Karriereentwicklung und Beförderungschancen beeinflusst, ist bislang nicht erfolgt.

Zu b) und c)

In der Mehrheit der in den Dienststellen durchgeführten Gefährdungsanalysen erfolgen Mitarbeiterbefragungen, die an alle Beschäftigten gerichtet sind. Diese umfassen auch Teilbereiche der Arbeitszufriedenheit. Die Auswertungen und die Entwicklung von Maßnahmen dieser Analysen werden in den Dienststellen vorgenommen.

Dies sind z. B. Verbesserung der Arbeitsergonomie, Organisation gezielter Fortbildungsmaßnahmen, Förderung der Kommunikation und Organisation von Qualitätszirkeln. Eine Differenzierung nach einzelnen Dienstgruppen erfolgt hierbei nicht.

10. Welche langfristigen Personalentwicklungspläne existieren für den Bereich der Justizwachtmeister in Mecklenburg-Vorpommern?
- a) Inwiefern werden Justizwachtmeister in die Entwicklung von Karrierepfaden und Beförderungsstrategien einbezogen?
 - b) Wie beabsichtigt die Landesregierung, die Karrierechancen der Justizwachtmeister nachhaltig zu verbessern und Beförderungsstaus zu vermeiden?

Die Fragen 10, a) und b) werden zusammenhängend beantwortet.

Langfristige Personalentwicklungspläne, Karrierepfade und Beförderungsstrategien für die Beschäftigten im Justizwachtmeisterdienst werden nicht erstellt. Diese sind nicht erforderlich, da alle im Eingangsamt neu eingestellten Justizwachtmeisterinnen und Justizwachtmeister befördert werden können, wenn die beamtenrechtlichen Voraussetzungen hierfür erfüllt sind und entsprechende Regelbeurteilungen vorliegen. Insoweit wird auf die Antwort zu Frage 6 a) Bezug genommen.

Mit Einführung der in Planung befindlichen Beamtenausbildung für die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt soll auch für die Justizwachtmeisterinnen und Justizwachtmeister eine Möglichkeit geschaffen werden, sich für den mittleren Dienst außerhalb des Wachtmeisterdienstes zu qualifizieren.