

KLEINE ANFRAGE

des Abgeordneten Torsten Koplin, Fraktion DIE LINKE

**Personalentwicklung, Arbeitsbelastung, Krankheitsfälle und Fortbildung im
Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung Mecklenburg-
Vorpommern**

und

ANTWORT

der Landesregierung

Diese Anfrage versteht sich als Fortschreibung der Kleinen Anfrage und Antwort der Landesregierung auf Drucksache 6/1810.

1. Wie hat sich die Anzahl der Beschäftigten im Geschäftsbereich des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung seit dem Jahr 2007 bis heute jährlich entwickelt [bitte je Berufsgruppe (Beamte, Angestellte, Arbeiter), Eingruppierung und Abteilung sowie nach Teilzeit-, Vollzeit- und unbefristetem und befristetem Beschäftigungsverhältnis darstellen]?
- a) Wie viele der im Stellenplan je Berufsgruppe ausgewiesenen Stellen im Ministerium sind seit 2007 mit welchem Stundenumfang jährlich bzw. aktuell ohne Nachbesetzung weggefallen oder hinzugekommen?
- b) Wie viele der im Stellenplan je Berufsgruppe ausgewiesenen Stellen waren jährlich seit 2007 bzw. sind aktuell in welchem Stundenumfang und aus welchen Gründen nicht besetzt?

Zu 1

Seit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 wird gesetzlich nicht mehr zwischen Angestellten und Arbeitern unterschieden. § 5 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes subsumiert beide unter den Oberbegriff „Arbeitnehmer“. Die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst sind entsprechend angepasst worden.

Die in der Anlage beigefügten Tabellen zur Entwicklung der Anzahl der Beschäftigten im Geschäftsbereich des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung unterscheiden deshalb zwischen den Berufsgruppen der Beamtinnen und Beamten und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Entwicklung der Anzahl der Beschäftigten wurde für den Bereich des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung und im Bereich des Landesamtes für Gesundheit und Soziales (LAGuS) jeweils zum Stichtag 1. Januar des angefragten Jahres ermittelt. Die Übersichten dazu sind in der Anlage 1 zur Antwort der Landesregierung aufgeführt.

Angesichts der fortlaufenden Umstrukturierung des gesamten Geschäftsbereiches, der sich immer wieder veränderten Anforderungen zu stellen hat, wird eine Statistik zur Anzahl der Beschäftigten in einzelnen Organisationseinheiten nicht geführt. Die Ausweisung der Beschäftigten ist der besseren Übersichtlichkeit halber in den Besoldungsgruppen / Entgeltgruppen bis einschließlich A 9/E 9, bis einschließlich A 13/E 12 sowie oberhalb A 13/E 12 sortiert. Mit der Reorganisation der Landesregierung in der 6. Wahlperiode ist der Geschäftsbereich des Sozialministeriums um die Leitstelle für Frauen und Gleichstellung sowie um die Abteilung Arbeit erweitert worden. Die Versetzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Arbeit erfolgte im Laufe des I. Quartals 2012 und schlägt sich deshalb in den in der Anlage 1 aufgeführten Beschäftigtenzahlen zum 01.01.2012 noch nicht nieder. Mit der Reorganisation der Landesregierung in der 7. Legislaturperiode ist der Geschäftsbereich des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung um die Abteilung Gesundheit, die Abteilung Arbeit sowie um die Prüfgruppe Europäischer Sozialfonds (ESF) verringert worden. Die damit einhergehenden Versetzungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jener Abteilungen wurden am 01.02.2017 vollzogen. Es wurde der 01.06.2017 als Stichtag für die Mitarbeiterzahlen für das Jahr 2017 genommen.

Zu 1 a)

Soweit im Geschäftsbereich des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung seit 2007 Stellen im Stellenplan ausgewiesen waren, sind diese im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten zügig nachbesetzt worden. Soweit Stellen aufgrund der Vorgaben des Haushaltsgesetzgebers wegfielen, sind diese nicht nachbesetzt worden. Die Anzahl der aufgrund der Vorgaben des Haushaltsgesetzgebers weggefallenen Stellen ergibt sich aus der nachfolgenden Übersicht. Dabei ist der Zuwachs an Planstellen im Bereich des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung im Jahr 2012 allein auf die Reorganisation der Landesregierung in der 6. Legislaturperiode und den damit verbundenen Aufgabenzuwachs zurückzuführen. Gleichzeitig waren zum Ende des Jahres 2011 im Sozialministerium aufgrund der Vorgaben der Personalkonzepte 2004 und 2010 kw-Vermerke (kw = künftig wegfallend) bei sechs Beamtenstellen und bei zwei Arbeitnehmerstellen zu vollziehen. Im Jahr 2012 waren weitere kw-Vermerke bei zehn Beamtenstellen und einer Arbeitnehmerstelle zu vollziehen. Die Stellenmehrung im Jahr 2016 basiert auf der Ausbringung von drittmittelfinanzierten Stellen (unter anderem „Hilfen für ehemalige Heimkinder in der DDR“). Aufgrund der Reorganisation der Landesregierung in der 7. Legislaturperiode und der damit verbundenen Stellenübertragung (Abteilung Gesundheit, Abteilung Arbeit und Prüfgruppe ESF) vermindert sich der Stellenumfang im Jahr 2017.

	Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung		Landesamt für Gesundheit und Soziales	
	Beamtinnen und Beamte	Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	Beamtinnen und Beamte	Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer
2007	+ 1	0	- 5	- 9
2008	+ 1	- 3	- 11	- 32
2009	0	0	- 9	- 17
2010	- 7	- 5	- 32	- 4
2011	- 1	- 1	- 23	- 9
2012	+ 14	+ 24	- 8	0
2013	- 10	- 1	0	- 4
2014	- 1	- 2	- 11	- 17
2015	- 1	- 1	- 8	- 7
2016	+ 9	+ 13	- 3	+ 3
2017	- 69	- 19	- 1	- 4

Zu 1 b)

Der Geschäftsbereich des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung ist nach wie vor bemüht, im Rahmen der Stellenbewirtschaftung freie Stellen so schnell wie möglich nachzubesetzen. Nach den durchgeführten Erhebungen konnten nur in den Jahren 2007 und 2008 im Verlaufe der Aufbauphase des Landesamtes für Gesundheit und Soziales rund 20 Stellen während eines gesamten Jahres nicht besetzt werden. Es handelte sich dabei um Stellen mit kw-Vermerken zum Ende des jeweiligen Jahres.

2. Wie hat sich die Anzahl der krankheitsbedingten Fehltag der Beschäftigten im Geschäftsbereich des Ministeriums seit dem Jahr 2007 jährlich entwickelt (bitte für die Berufsgruppen die absoluten Fehltag sowie im Verhältnis zur Anzahl der besetzten Stellen angeben)?
 - a) Wie hat sich die Dauer der Abwesenheit wegen Krankheit in Tagen seit dem Jahr 2007 jährlich bis heute entwickelt (bitte für die Berufsgruppen getrennt darstellen)?
 - b) Wie haben sich die Fallzahlen seit dem Jahr 2007 jährlich bis heute, bei denen die Voraussetzungen für die Durchführung eines betrieblichen Wiedereingliederungs-managements entsprechend Sozialgesetzbuch IX vorlagen, entwickelt?

Zu 2

Die Entwicklung der krankheitsbedingten Fehltag der Beschäftigten im Geschäftsbereich des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung seit dem Jahr 2007 ist in der Übersicht unter Frage 2 a dargestellt. Entsprechend der durchgeführten Erfassungen stellt die Darstellung dabei auf die Erkrankungen nach Arbeitstagen ab.

Für das Jahr 2017 ist der Stichtag der 30.06.2017.

Zu 2 a)

Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung

	Beamtinnen/Beamte		Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	
	Fehltag absolut	durchschnittliche Fehltag je Beschäftigte	Fehltag absolut	durchschnittliche Fehltag je Beschäftigte
2007	3.489	24,20	904	16,10
2008	3.369	24,96	986	17,30
2009	2.942	21,96	1.102	21,61
2010	3.150	24,23	1.405	25,55
2011	2.823	24,55	902	20,98
2012	2.324	18,16	1.112	15,89
2013	2.285	17,44	975	14,34
2014	2.438	18,75	1.178	15,92
2015	3.853	30,10	1.450	19,86
2016	2.701	20,64	1.867	21,96
2017	849	11,32	637	15,93

Landesamt für Gesundheit und Soziales

	Beamtinnen/Beamte		Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	
	Fehltag absolut	durchschnittliche Fehltag je Beschäftigte	Fehltag absolut	durchschnittliche Fehltag je Beschäftigte
2007	6.472	20,4	6.607	22,6
2008	6.689	21,5	5.605	20,9
2009	8.002	25,9	5.673	21,7
2010	7.538	26,6	5.822	22,7
2011	7.055	28,7	5.718	23,2
2012	6.135	23,2	4.735	18,4
2013	5.896	20,7	4.614	16,5
2014	6.216	21,4	4.776	17,2
2015	6.202	22,2	4.344	16,1
2016	2.993	11,3	3.391	14,1
2017	2.953	11,6	3.054	12,8

Zu 2 b)

Die Entwicklung der Fallzahlen im Bereich der Langzeiterkrankungen seit dem Jahr 2007 im Geschäftsbereich des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung ist in der nachfolgenden Übersicht dargestellt.

Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung

	Zahl der Langezeiterkrankungen
2007	19
2008	22
2009	10
2010	16
2011	22
2012	8
2013	4
2014	4
2015	10
2016	8
2017 (bis 30.06.)	5

Landesamt für Gesundheit und Soziales

	Zahl der Langzeiterkrankungen
2007	keine statistischen Daten erhoben
2008	keine statistischen Daten erhoben
2009	keine statistischen Daten erhoben
2010	85
2011	89
2012	102
2013	95
2014	92
2015	82
2016	84
2017	94

3. Wie hat sich der Altersdurchschnitt der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Geschäftsbereich des Ministeriums seit dem Jahr 2007 entwickelt?
- Wie wird sich der Altersdurchschnitt aus heutiger Sicht in den nächsten Jahren weiterentwickeln?
 - Wie viele Stelleninhaberinnen/Stelleninhaber im Geschäftsbereich des Ministeriums werden in den nächsten fünf Jahren altersbedingt jährlich ausscheiden (bitte nach Berufsgruppen getrennt)

Zu 3

Die Entwicklung des Altersdurchschnitts der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geschäftsbereich des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung in den vergangenen zehn Jahren stellt sich wie folgt dar:

Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung

	Durchschnittsalter
2007	48,6
2008	49,4
2009	49,3
2010	50,0
2011	50,5
2012	49,8
2013	49,7
2014	49,7
2015	49,7
2016	50,1
2017 (01.06.)	50,9

Im Landesamt für Gesundheit und Soziales mit seiner im Vergleich zum Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung ungleich höheren Beschäftigtenzahl war die Entwicklung des Durchschnittsalters rückwärtig bis 2007 nicht zu ermitteln. Nach den im Jahresbericht 2010 des Landesrechnungshofes enthaltenen Daten lag der Altersdurchschnitt seinerzeit bei rund 51 Jahren. Sowohl am 01.01.2012 als auch am 01.01.2013 betrug er weiterhin unverändert 51 Jahre.

Landesamt für Gesundheit und Soziales

	Durchschnittsalter
2014	55
2015	54
2016	53
2017	51

Zu 3 a)

Es ist nicht davon auszugehen, dass sich der Altersdurchschnitt der Beschäftigten im Geschäftsbereich des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung in den nächsten Jahren wesentlich verändern wird.

Zu 3 b)

Im Zeitraum von 2017 bis 2021 werden im Geschäftsbereich des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung insgesamt 99 Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber altersbedingt beziehungsweise durch das Ende der Freistellungsphase der Altersteilzeit ausscheiden.

Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung

	Beschäftigte gesamt	Beamtinnen/ Beamte	Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer
2017	5	5	0
2018	2	2	0
2019	3	3	0
2020	4	3	1
2021	4	3	1

Landesamt für Gesundheit und Soziales

	Beschäftigte gesamt	Beamtinnen/ Beamte	Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer
2017	27	13	14
2018	10	9	1
2019	19	13	6
2020	8	7	1
2021	17	9	8

4. In welchem Stellen- bzw. Stundenumfang hat das Ministerium seit 2007 jährlich zusätzliches Personal als Vertretung eingestellt bzw. aus anderen Behörden abgezogen oder auf dem Wege der Abordnung zur Abdeckung von Aufgabenspitzen oder dauerhaft zugeteilt bekommen?

Zu 4

Das Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung zieht kein zusätzliches Personal aus anderen Behörden ab. Es bekommt auch nicht auf dem Wege der Abordnung zur Abdeckung von Aufgabenspitzen Personal zugeteilt.

Das Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung hat in den Jahren 2012 bis 2015 zur Abdeckung von Arbeitsspitzen im Bereich Bildung und Teilhabe im Wege einer einvernehmlichen Abordnung aus einem anderen Bundesland und einer befristeten Einstellung zwei zusätzliche Mitarbeiterinnen eingestellt. Weiterhin wurden eine Mitarbeiterin im Wege der Abordnung und eine Mitarbeiterin eingestellt für die Erfüllung der Aufgaben des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI). Eine Mitarbeiterin war mit der Wahrnehmung der Dienstgeschäfte des LASI-Vorsitzlandes außerhalb der LASI-Sitzungen und der damit verbundenen Aufgaben einer Assistentin der LASI-Vorsitzenden in der Geschäftsstelle betraut und eine Mitarbeiterin mit der Leitung der LASI-Geschäftsstelle.

Ab 2016 wurde darüber hinaus die Geschäftsstelle des Integrationsbüros in der Erstaufnahmeeinrichtung Stern-Buchholz eingerichtet. Um die für diesen Bereich anfallenden Aufgaben erbringen zu können, wurden zwei Mitarbeiter im Wege der Abordnung und vier Mitarbeiterinnen, davon drei in Teilzeit und eine in Vollzeit, befristet eingestellt. Weiterhin wurde in diesem Zusammenhang noch eine weitere Mitarbeiterin für die anfallenden Aufgaben im Bereich der „Unbegleiteten minderjährigen Ausländerinnen/Ausländer in MV“ befristet eingestellt.

Ferner wurde in den Jahren 2014 bis 2016 eine Teilzeitkraft zur rechtlichen Aufarbeitung von Altfällen im Bereich von Artikel 52 des Pflege-Versicherungsgesetzes eingestellt.

Im Landesamt für Gesundheit und Soziales stellt sich die Zahl der Abordnungen zur Abdeckung von Aufgabenspitzen für die Jahre 2014 bis 2017 wie folgt dar.

	Abordnungen an das LAGuS
2014	2
2015	5
2016	3
2017	3

5. Wie viele Abordnungen und Beurlaubungen gab und gibt es von 2007 bis heute [bitte je Berufsgruppe (Beamte, Angestellte, Arbeiter), Eingruppierung und Abteilung sowie nach Teilzeit-, Vollzeit- und

In dem Zeitraum von 2007 bis heute gab es im Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung zwei Beurlaubungen. Eine Beamtin in Vollzeit oberhalb der Besoldungsgruppe A 13 wurde für den Zeitraum vom 01.02.2013 bis zum Eintritt in den Ruhestand beurlaubt. Eine Arbeitnehmerin oberhalb der Entgeltgruppe E 12 in Teilzeit wurde in der Zeit vom 01.01.2012 bis zum 31.01.2017 beurlaubt.

Die Abordnungen sind der folgenden Tabelle zu entnehmen. Die Ausweisung der Beschäftigten ist der besseren Übersichtlichkeit halber in den Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen bis einschließlich A 9/E 9, bis einschließlich A 13/E 12 sowie oberhalb A 13/E 12 sortiert.

Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung

Jahr	Beam- tinnen und Beamte	Arbeit- nehmerin- nen und Arbeit- nehmer	Teil- zeit	Voll- zeit	Besoldung/ Entgelt bis einschl. A 9/E 9	Besoldung/ Entgelt bis einschl. A 13/E 12	Besoldung/ Entgelt oberhalb A 13/E 12
2007	2	0	0	2	0	1	1
2008	2	1	0	3	0	1	2
2009	1	0	0	1	0	0	1
2010	2	0	0	2	0	0	2
2011	5	0	0	5	0	3	2
2012	6	1	1	6	0	2	5
2013	2	1	0	3	0	0	3
2014	2	1	0	3	0	0	3
2015	1	1	0	2	0	0	2
2016	1	2	0	3	0	1	2
2017	1	2	0	3	0	1	2

Landesamt für Gesundheit und Soziales

Jahr	Beam- tinnen und Beamte	Arbeit- nehmerin- nen und Arbeit- nehmer	Teil- zeit	Voll- zeit	Besoldung/ Entgelt bis einschl. A 9/E 9	Besoldung/ Entgelt bis einschl. A 13/E 12	Besoldung/ Entgelt oberhalb A 13/E 12
2007	0	0	0	0	0	0	0
2008	0	0	0	0	0	0	0
2009	0	0	0	0	0	0	0
2010	2	0	0	2	1	1	0
2011	1	0	0	1	1	0	0
2012	1	4	0	5	2	3	0
2013	1	5	0	6	3	3	0
2014	1	3	0	4	2	2	0
2015	0	1	0	1	1	0	0
2016	0	2	0	2	2	0	0
2017	1	0	0	1	0	1	0

6. Wie bewertet die Landesregierung die aktuelle Personalsituation und die Personalentwicklung im Geschäftsbereich des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung?
- a) Welche Maßnahmen verfolgt die Landesregierung im Rahmen der Umsetzung bzw. Ergänzung des Personalentwicklungskonzeptes, um die ordnungsgemäße Aufgaben-erfüllung im Geschäftsbereich des Ministeriums sicherzustellen?
 - b) Welche konkreten Gesundheitsziele werden im Interesse der Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Geschäftsbereich des Ministeriums verfolgt und welche konkreten Aktivitäten der betrieblichen Gesundheitsförderung werden angeboten?
 - c) Wann und mit welchem Ergebnis erfolgte die letzte vollständige Arbeitsplatz-untersuchung durch den Betriebsarzt?

Zu 6

Der im Beschluss der Landesregierung vom 07.06.2009 (Personalkonzept 2010) festgelegte weitere Personalabbau ist in seinen Folgen durch ein ressortübergreifendes, gemeinsam abgestimmtes Vorgehen aller Ressorts und der Staatskanzlei umzusetzen. Bei fortschreitendem Personalabbau kann die Leistungskraft der Verwaltung durch ein Bündel von Maßnahmen gesichert werden. Hierzu gehören vor allem Aufgabenkritik, Digitalisierung, Geschäftsprozessoptimierung sowie flankierende Instrumente, die unmittelbar auf die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zielen, wie zum Beispiel Fortbildung, Betriebliches Gesundheitsmanagement oder auch Mitarbeiterbefragungen. Im Geschäftsbereich des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung ist dazu seit 2007 eine Vielzahl von Anstrengungen unternommen worden. Diese werden in den nächsten Jahren fortgesetzt und weiter intensiviert werden müssen, um den Anforderungen an eine bürgerfreundliche Verwaltung gerecht werden zu können.

Zu 6 a)

Der Schwerpunkt der Maßnahmen zur Umsetzung des Personalkonzeptes 2010 liegt nicht nur im Geschäftsbereich des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung bei einer fundierten Aufgabenkritik. Dabei wird auch der Aufgabenverzicht beziehungsweise die konkrete Ausgestaltung und Effektivierung der Wahrnehmung einzelner Aufgaben geprüft. Die Geschäftsprozessoptimierung ist dabei eine ständige Aufgabe sämtlicher Organisationseinheiten und erfolgt in der Selbstverantwortlichkeit der einzelnen Ressorts.

Zu 6 b)

In Anlehnung an den Leitfaden zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement unternimmt der Geschäftsbereich des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung Anstrengungen im Bereich der Gesundheitsprävention für die Beschäftigten durch die Aktivitäten der Arbeitsschutzausschüsse und der Betriebsärzte, die Verbesserung der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung, durch Maßnahmen zur Verbesserung des Führungsverhaltens, durch die Stärkung der Eigenverantwortung über Sportangebote oder Angebote der Gesundheitsförderung, die Durchführung von Fortbildungsangeboten zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement und die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Im Interesse der Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geschäftsbereich des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung ist die Zielsetzung dieser Aktivitäten die Wahrnehmung von Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre Gesundheit zu stärken, ihre gesundheitlichen Belastungen zu mindern und gesundheitsfördernde Ressourcen zu stärken. Mit der Verbesserung von Wohlbefinden und Gesundheitsverhalten soll auch die Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesteigert werden.

Im Interesse dieser Zielsetzung sind in den vergangenen Jahren Coaching-Veranstaltungen zur Teambildung, zu Fragen des Stressmanagements und zu Fragen von Work-Life-Balance durchgeführt worden. Es wurden Vortragsveranstaltungen zu Gesundheitsthemen, wie zum Beispiel zum Thema Diabetes, Schlaganfall, Männergesundheit und zu Suchtfragen organisiert. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung wurde einmal im Quartal eine Rückenschule durchgeführt. Im Sinne einer Aktivierung zur Eigenvorsorge wurden Schnupperversammlungen, wie zum Beispiel ein Nordic-Walking-Kurs, ein Zumba-Kurs, ein Apfel-Tag oder ein Kneipp-Tag und ein Pilates-Kurs durchgeführt. Es wurden ein Tischtennis- und ein Fußballturnier, ein Gehwettbewerb, Beteiligung an Lauf- und Ruderveranstaltungen, Gesundheitstage und Ernährungskurse angeboten sowie ein Dienstfahrrad für die Fahrten zwischen den einzelnen Dienststellen beschafft. Alle Aktivitäten basieren auf Tätigkeiten und Ideen der Steuerungsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den verschiedenen Organisationseinheiten vertreten sind. Im Landesamt für Gesundheit und Soziales existiert ebenfalls eine solche Steuerungsgruppe. Sie hat gemeinsam mit der Dienststelle vergleichbare Aktivitäten entwickelt.

Die Aktivitäten zur Gesundheitsförderung im Landesamt für Gesundheit und Soziales umfassen unter anderem Impulsangebote zur Bewegung und Gesundheitsförderung (beispielsweise Kennenlern-Kurse Rückenkräftigung, Yoga oder Zumba), jährliche Gesundheitstage, Maßnahmen zur Teambildung (zum Beispiel Schrittzählerwettbewerb, Teilnahme an Stadtradel-Aktionen, Firmenläufen oder SUP-Team Cup), Vorträge und Seminare zu Themen der Gesundheitsförderung (zum Beispiel gesunder Ernährung, Augengesundheit, Lauftraining), Kommunikationstrainings für die Beschäftigten und Führungskräftebildungen.

Darüber hinaus wurde in den vergangenen Jahren eine Vielzahl von Aktivitäten im Kontext eines umfassenden Betrieblichen Gesundheitsmanagements umgesetzt, die weit über den Kontext der reinen Betrieblichen Gesundheitsförderung hinausgehen. Dazu zählen unter anderem die

- Dienstvereinbarung zum Umgang mit Suchtgefährdeten (2010),
- Implementierung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (2015),
- Optimierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagement-Prozesses, einschließlich einer Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (2015),
- Dienstvereinbarung NEIN zu Häuslicher Gewalt (2016),
- Dienstvereinbarung über die alternierende Telearbeit und über weitere Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (2016) sowie die
- Erarbeitung und Einführung einer Leitlinie zum Digitalen Arbeitsschutz (2017).

Zu 6 c)

Die Arbeitsplatzuntersuchungen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung erfolgen in einem rollierenden System. Über Ergebnisse und Anpassungsbedarfe werden die Dienststellen entsprechend der Erfordernisse durch die Betriebsärzte informiert.

7. Welchen Korrektur- bzw. Fortschreibungsbedarf am Personalkonzept des Landes hat die Landesregierung bezüglich der Ministerien des Landes allgemein und speziell für den Geschäftsbereich des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales des Landes im Jahr 2015 festgestellt?
 - a) Wie wurden diese Korrektur- bzw. Fortschreibungsbedarfe umgesetzt?
 - b) Welche Konsequenzen ergeben sich aus der Überprüfung des Personalkonzeptes im Jahr 2015 für die Arbeit des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung heute?

Die Landesregierung hat im Jahr 2015 bezüglich der Ministerien des Landes und speziell für den Geschäftsbereich des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales keinen Korrekturbedarf am Personalkonzept des Landes festgestellt.

8. Wie hat sich die Anzahl der Auszubildenden sowie die der befristet oder unbefristet übernommenen Absolventinnen und Absolventen der Fachhochschule Güstrow im Geschäftsbereich des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales bzw. im Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung seit dem Jahr 2007 bis heute jährlich entwickelt?

Die Anzahl der Auszubildenden sowie der übernommenen Absolventinnen und Absolventen der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege Güstrow (FHöVPR) ergibt sich aus der folgenden Tabelle:

Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung

Jahr	Anzahl Ausbil- dungs- Verhält- nisse	davon		Absolventinnen/ Absolventen der FHöVPR Güstrow befristet übernommen	Absolventinnen/ Absolventen der FHöVPR Güstrow unbefristet übernommen
		befristet übernommen	unbefristet übernommen		
2007	32	0	0	0	0
2008	26	1	0	0	0
2009	18	0	1	0	3
2010	12	0	0	0	0
2011	4	0	0	0	1
2012	0	0	0	0	4
2013	0	0	0	0	0
2014	0	0	0	1	3
2015	0	0	0	0	0
2016	0	0	0	0	0

Landesamt für Gesundheit und Soziales

Jahr	Anzahl Ausbil- dungs- Verhält- nisse	davon		Absolventinnen/ Absolventen der FHöVPR Güstrow befristet übernommen	Absolventinnen/ Absolventen der FHöVPR Güstrow unbefristet übernommen
		befristet übernommen	unbefristet übernommen		
2007	29	0	0	0	0
2008	39	0	0	0	2
2009	36	0	0	0	1
2010	21	7	1	0	3
2011	10	6	0	0	1
2012	0	0	0	0	1
2013	0	0	0	0	12
2014	0	0	0	1	3
2015	0	0	0	0	3
2016	0	0	0	0	1

9. Wie viele Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter standen für jeweils welchen Zeitraum im Geschäftsbereich des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales bzw. im Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung seit dem Jahr 2007 bis heute aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit nicht zur Verfügung?

Im Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung standen seit 2007 23 Mitarbeiterinnen aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit für insgesamt 313 Wochen Mutterschutz und 169 Monate Elternzeit nicht zur Verfügung.

Weiterhin standen zwei Mitarbeiter aufgrund von Elternzeit für insgesamt drei Monate nicht zur Verfügung.

Im Landesamt für Gesundheit und Soziales standen seit 2007 insgesamt 86 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit für insgesamt 951 Monate nicht zur Verfügung.

10. Wie haben sich von 2007 bis 2017 die absoluten Zahlen und die Relation zwischen Mitteln im Personalhaushalt insgesamt sowie den Haushaltsansätzen und den tatsächlichen Ausgaben für die Fortbildung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Geschäftsbereich des Ministeriums entwickelt?
- a) Wie wird im Geschäftsbereich des Ministeriums der Fortbildungsbedarf ermittelt?
 - b) Wie gewährleistet das Ministerium die Fortbildung der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Hinblick auf die kontinuierlich komplexer werdenden Aufgaben?
 - c) Wie viele Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Geschäftsbereich des Ministeriums haben jährlich seit dem Jahr 2007 an wie vielen Fortbildungen (in Tagen) teilgenommen [bitte je Berufsgruppe (Beamte, Angestellte, Arbeiter), Eingruppierung und Abteilung sowie nach Teilzeit-, Vollzeit- und unbefristetem und befristetem Beschäftigungsverhältnis darstellen]?

Zu 10

Die Entwicklung der Fortbildungsausgaben in Relation zu den Personalausgaben ist den nachfolgenden Übersichten zu entnehmen. Dabei ist zu beachten, dass bis zum Jahr 2009 die Veranschlagung der Fortbildung einschließlich der Reisekosten erfolgt.

In den Gesamtpersonalausgaben sind auch Ausgaben für Beschäftigte enthalten, die nicht an Fortbildungen teilnehmen, zum Beispiel bei Altersteilzeitfreistellung. Die den tatsächlichen Verhältnissen entsprechende Relation Fortbildung zu Personalausgaben ist deshalb günstiger als in dieser Antwort dargestellt.

Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung:

	Fortbildung in Tausend Euro		Personalausgaben gesamt in Tausend Euro			
	Haushalts- ansatz	Ist	Haushalts- ansatz	Ist	Anteil Fortbildung an Gesamtpersonalausgaben in Prozent	
					am Ansatz	am Ist
2007	56,5	35,2	11.169,4	9.644,1	0,51	0,36
2008	46,8	34,3	10.102,6	9.514,3	0,46	0,36
2009	46,8	37,5	10.459,7	9.766,2	0,45	0,38
2010	28,0	14,4	10.838,1	10.167,9	0,26	0,14
2011	28,0	17,6	11.537,4	11.027,9	0,24	0,16
2012*	24,0	11,4	14.263,8	13.110,9	0,17	0,09
2013	24,0	24,6	15.370,6	14.790,2	0,16	0,17
2014	24,2	26,7	16.667,8	15.253,6	0,16	0,18
2015	24,2	26,2	16.461,8	15.341,2	0,16	0,17
2016	30,0	26,7	14.400,2	14.253,6	0,21	0,19
2017	30,0	5,6	9.361,7	4.571,0	0,16	0,12

* ab 2012: Personalausgaben ohne drittmittelfinanzierte Stellen

Für das Haushaltsjahr 2017 ist der Stichtag für die Ist-Angaben der 30.06.2017.

Landesamt für Gesundheit und Soziales:

	Fortbildung in Tausend Euro		Personalausgaben gesamt in Tausend Euro			
	Haushalts- ansatz	Ist	Haushalts- ansatz	Ist	Anteil Fortbildung an Gesamtpersonalausgaben in Prozent	
					am Ansatz	am Ist
2007	49,6	53,2	24.882,0	22.843,6	0,20	0,23
2008	73,0	71,3	23.684,2	22.674,4	0,31	0,31
2009	65,9	65,8	23.334,5	22.629,1	0,28	0,29
2010	50,0	50,9	23.942,9	23.084,3	0,21	0,22
2011	45,9	40,2	22.796,3	22.705,1	0,20	0,18
2012*	48,9	54,9	23.723,7	22.062,9	0,21	0,25
2013	48,9	61,7	23.803,3	20.795,5	0,21	0,30
2014	65,4	78,9	23.091,8	20.583,9	0,28	0,38
2015	65,4	59,3	22.829,5	21.005,7	0,29	0,28
2016	68,7	60,0	22.215,0	21.294,7	0,31	0,28
2017	58,4	13,2	22.219,0	11.255,1	0,26	0,12

*ab 2012 Personalausgaben ohne drittmittelfinanzierte Stellen

Für das Jahr 2017 ist der Stichtag der 30.06.2017

Zu 10 a)

Die Beschäftigten werden regelmäßig über Fortbildungsangebote und die von der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege Güstrow gemeldeten kurzfristigen Restplätze informiert. Darüber hinaus wird einmal jährlich der Bedarf an bisher nicht angebotenen Themen erfragt. Den Fortbildungswünschen der Beschäftigten wurde in vollem Umfang entsprochen.

Zu 10 b)

Das Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung unterbreitet den Beschäftigten im Geschäftsbereich in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege Güstrow ein vielfältiges Angebot zur Fortbildung. Darüber hinaus ist in Zusammenarbeit mit anderen Bildungsträgern eine Reihe von Inhouse-Schulungen zu bestimmten Themen organisiert worden. Die Beschäftigten sind zudem gezielt auf eine Reihe von Fortbildungsangeboten anderer Fortbildungsträger hingewiesen worden. Seit dem Jahr 2011 sind die Vorgesetzten gehalten, Fortbildungswünsche und Fortbildungsnotwendigkeiten innerhalb des jährlichen Mitarbeitergespräches anzusprechen und sie der personalführenden Stelle mitzuteilen. Darüber hinaus werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin unterstützt, sich auch in eigener Verantwortung um ihre Fortbildungen zu bemühen.

Zu 10 c)

Für die Jahre 2007 bis 2009 können für den Geschäftsbereich keine Zahlen gemeldet werden, da die Daten in dieser Zeit nicht erhoben wurden. Im Landesamt für Gesundheit und Soziales ist eine Differenzierung der erhobenen Daten nach Eingruppierung, Teilzeit, Vollzeit und unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnis nicht möglich.

Für das Haushaltsjahr 2017 war der Stichtag der 30.06.2017.

Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung:

Jahr	Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter	Tage	Beamte	Tarifbeschäftigte	Teilzeit	Vollzeit	befristet	unbefristet
2010	70	224	54	16	10	60	1	69
2011	87	297	64	23	11	76	0	87
2012	63	176	49	14	8	55	3	60
2013	78	289	56	22	9	69	9	69
2014	83	232	56	27	13	70	9	74
2015	76	264	49	27	10	66	6	70
2016	76	254	47	29	11	65	15	61
2017	28	77	19	9	3	25	6	22

Landesamt für Gesundheit und Soziales

Jahr	Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter	Tage	Beamte	Tarifbeschäftigte
2010	287	1.013	157	130
2011	256	1.126	162	94
2012	187	647	113	74
2013	249	971	152	97
2014	260	1.231	158	102
2015	214	1.230	128	86
2016	169	621	96	73
2017	139	378	76	63

Anlage zu Frage 1

Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung

Jahr (Stand: 01.01.)	Beschäftigte gesamt	Beam- tinnen und Beamte	Arbeit- nehmerin- nen und Arbeit- nehmer	befris- tet Be- schäft- tigte	Teil- zeit	Besoldung/ Entgelt bis einschl. A 9/E 9	Besoldung/ Entgelt bis einschl. A 13/E 12	Besoldung/ Entgelt oberhalb A 13/E 12
2007	202	138	64	2	11	56	87	59
2008	196	137	59	6	12	51	84	61
2009	186	131	55	7	16	45	81	60
2010	185	129	56	2	16	50	76	59
2011	181	127	54	2	16	48	77	56
2012	172	120	52	1	23	43	78	51
2013	205	137	68	14	31	51	92	62
2014	206	133	73	21	32	40	97	69
2015	209	131	78	25	36	40	99	70
2016	224	135	89	36	34	47	107	70
2017 (01.06.)	134	76	58	24	26	35	60	39

Landesamt für Gesundheit und Soziales

Jahr (Stand: 01.01.)	Beschäftigte gesamt	Beam- tinnen und Beamte	Arbeit- nehmerin- nen und Arbeit- nehmer	befris- tet Be- schäft- tigte	Teil- zeit	Besoldung/ Entgelt bis einschl. A 9/E 9	Besoldung/ Entgelt bis einschl. A 13/E 12	Besoldung/ Entgelt oberhalb A 13/E 12
2007	660	331	329	4	48	357	217	86
2008	627	332	295	5	43	341	205	81
2009	626	331	295	5	38	341	205	80
2010	602	322	280	0	53	321	200	81
2011	587	306	281	12	60	320	188	79
2012	575	296	279	21	52	318	178	79
2013	571	285	286	29	53	289	188	94
2014	566	284	282	20	49	281	196	89
2015	575	290	285	32	77	264	212	99
2016	555	278	277	34	66	264	211	80
2017	512	262	250	33	76	240	198	74
2017 (01.06.)	500	254	246	34	77	233	193	74