



Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Schleswig-Holstein
Regionalgruppe Justizvollzug



Der Schlüssel

Ein informatives und kritisches Informationsblatt der
GdP Regionalgruppe Justizvollzug

Nr. 2/2025



August 2025

Impressum

Herausgeber: Gewerkschaft der Polizei - Regionalgruppe Justizvollzug
V. i. S. d. P. : Bianca Söhner, c/o Justizvollzugsanstalt Neumünster,
Boostedter Str. 30, 24534 Neumünster
bianca.soehner@jvanm.landsh.de oder der-schluessel@gmx.de
Tel.: 04321-4907.206

Redaktion: Der Vorstand: Ute Beeck, Bianca Söhner, Rüdiger König, Jan Volstorf,
Martin Söhner

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.

Inhaltsverzeichnis**Seite**

JVA Seminar 2025	3-4
Fachkräftemangel in der medizinischen Versorgung im Justizvollzug bekämpfen	5
Personalien - Wir gratulieren	5-6
Cannabisbesitz im Haftraum	7-8
Droht der schleswig-holsteinischen Justiz der Kollaps?	8-9
Die Herausforderungen der Mitbestimmung	10
Präventionsverfahren: Die kleine Schwester des BEM	11
Der Krug geht so lange zum Brunnen bis er bricht.	12-13
Aktuelles aus dem GdP Rechtsschutz	14
Herausforderungen im Justizvollzug	15-16

Sämtliche Mitteilungen dieser Info sind sorgfältig zusammengetragen, eine Gewähr kann trotzdem nicht übernommen werden.

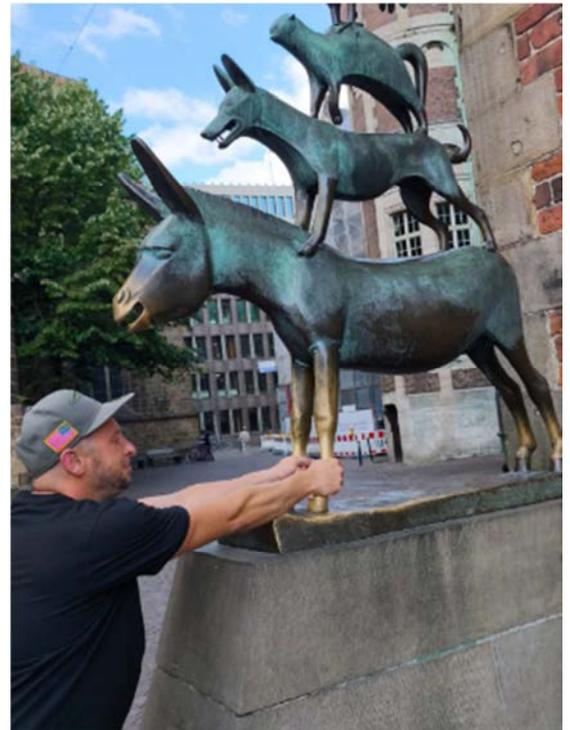
Die Ausgabe erscheint nur online und ist im Internet unter <https://www.gdp.de/schleswig-holstein/de/unsere-regionalgruppen/jva> abrufbar.

JVA Seminar 2025

In der Zeit vom 09. bis zum 11.07.2025 fand das GdP Aufbau-seminar „Demokratie, Interessen, Interessenverbände und Gewerkschaften“ statt. In diesem Jahr ging es nach **Bremen**. Es waren Teilnehmer aus 4 Anstalten des Landes vertreten: Kiel, Lübeck, Neumünster und Moltsfelde. Durch geschicktes Zeitmanagement konnte ein Besuch der JVA Bremen realisiert werden. Hier gilt dem Kollegen Stritzel sowie allen Kolleginnen und Kollegen vor Ort besonderer Dank dafür, dass sich nicht nur Zeit für einen kollegialen Austausch auf Augenhöhe genommen worden ist, sondern uns auch Einblicke in die Abläufe, Arbeits- und Rahmenbedingungen vor Ort gewährt worden sind.

Besonders interessant war hierbei die Information, dass der Dienstposten des Verwaltungsdienstleiters in der JVA Bremen nicht mehr existiert und die Gremien und Bediensteten vor Ort durchweg von guten Erfahrungen mit dieser Umstrukturierung berichten.

Nach dem straffen Programm des ersten Tages durfte ein Besuch bei dem Wahrzeichen der Stadt natürlich nicht fehlen. Der Sage nach bringe es Glück, die Vorderfüße des Esels zu berühren, weshalb die Kollegen der Reihe nach zupackten.



Im anschließenden Impulsvortrag wurde die Bedeutung von Gewerkschaften und Interessensgruppen innerhalb eines demokratischen Systems – nicht nur auf politischer, sondern auch und insbesondere auf örtlicher Ebene - noch einmal deutlich.



Aufgrund der Wetterverhältnisse wurde am zweiten Tag ein Teil des vorgesehenen Programmes in die Abendstunden verlegt, so dass es zwischendurch die Möglichkeit gab, einen Tiefbunker zu besichtigen, der – insbesondere aufgrund seines ausströmenden Geruchs – kräftig Eindruck hinterlassen hat.



Zwischen den einzelnen Programmpunkten kam auch der kollegiale Austausch nicht zur kurz.

Die Berichte aus den vertretenen Anstalten des Landes waren durchwachsen; insgesamt zeigte sich, dass insbesondere in Neumünster akuter gewerkschaftlicher Handlungsbedarf vonnöten ist und insgesamt der Bedarf unserer Mitglieder an rechtlichem Beistand deutlich gestiegen ist.

Dies häufig als Resultat dessen, dass vor Ort im Gespräch mit den Verantwortlichen keine Lösung gefunden werden kann. Diese Erkenntnis schloss sich inhaltlich dem Programmbaustein „Handlungsleitfaden – Kommunikation vor Ort“ am letzten Seminartag nahtlos an.



Insgesamt war es wieder eine gelungene Veranstaltung und wir freuen uns schon auf **2026!**

Fachkräftemangel in der medizinischen Versorgung im Justizvollzug bekämpfen – Laufbahnzweig Justizkrankenpflegedienst einrichten

Die SPD Landtagsfraktion hat eine GdP-Initiative (s. Der Schlüssel 2024-3) aufgegriffen und in einer Drucksache den Antrag formuliert, wonach der Landtag die Landesregierung auffordern möge, im Justizvollzug neben der Laufbahn des Allgemeinen Vollzugsdienst (AVD) den Laufbahnzweig Justizkrankenpflegedienst (JKPD) einzurichten und die derzeit in den medizinischen Abteilungen der Justizvollzugsanstalten tätigen Tarifbeschäftigten in ein Beamtenverhältnis zu übernehmen, soweit diese die Voraussetzungen dafür erfüllen.

Begründung:

Die medizinische Versorgung der Gefangenen in den Justizvollzugsanstalten wird durch einen erheblichen Personalmangel im ärztlichen und pflegerischen Bereich bedroht. Ein wesentlicher Grund hierfür ist, dass die Vergütung der tarifbeschäftigten Ärzte und Pflegekräfte im Vollzug gegenüber den Konditionen im freien Gesundheitsdienst zu gering ist und ein deutliches Hindernis bei der Gewinnung qualifizierten Personals in diesem Bereich darstellt. Der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen sowie die herausfordernden Arbeitsbedingungen führen dazu, dass der Dienst in den Vollzugsanstalten des Landes trotz eines sicheren Beschäftigungsverhältnisses im öffentlichen Dienst gegenüber den Angeboten von konventionellen Kliniken und Arztpraxen nicht bestehen kann.

Eine Steigerung der Attraktivität des medizinischen Dienstes für die Beschäftigten und der Sicherung des Personalbestandes in den Anstalten kann durch die Möglichkeit einer Verbeamtung des Personals nach dem Vorbild der Hamburger Justiz geschaffen werden, die zur Bekämpfung des Fachkräftemangels den Laufbahnzweig Justizkrankenpflegedienst eingerichtet wurde.

Quelle: Drucksache 20/3291



Wir gratulieren...

Zur Ernennung zum Justizamtsinspektor:

- Kay Rubin (JVA FL)
- Arne Syring (JVA FL)
- Simon Kuschick (JVA KI)
- Oliver Mücke (JVA KI)
- Tino Züllich (JVA KI)

Zur bestandenen Laufbahnprüfung und der Ernennung zum/r Justizhauptsekretär/in:

- Nico Hass (JVA NMS)
- Gina Baqué (JVA NMS)
- Anton Rybaltschenko (JVA NMS)
- Patrick Koslows (JVA NMS)
- Nick Lennard Hamann (JVA HL)

- Nico Heyden (JVA HL)
- Andrej Ilinseer (JVA HL)
- Anna-Lena Lage (JVA HL)
- Lukas Liesberg (JVA HL)
- Lennart Meyer (JVA FL)
- Serkan Akgün (AHE)

Zur Ernennung zum Justizamtsrat:

- Jan Hermann (JVA NMS)

Zur Ernennung zum Beamten auf Widerruf:

- Tiemo Lucht (JVA NMS)
- Hannes Max Kröger (JVA HL)

Zur Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit:

- Robin Hein (JVA NMS)
- Matthias Pasch (JVA FL)
- Marcus Heuer (JA SL)
- Andre Kohrs (JVA NMS)
- Hendrick Polzin (JVA NMS)
- Janina Schröder (JVA NMS)
- Brian Vollstedt (JVA NMS)

Zur Geburt des gemeinsamen Kindes:

- Daniel Bredfeldt (JVA NMS) und Ehefrau
- Bjarne Woschek (JVA NMS) und Lebensgefährtin
- Paul Belobrowka (JVA KI) und Ehefrau

Zur Vermählung:

- Sören und Vanessa Griese, geb. Burzminska (beide JVA NMS)
- Kimberley Drewnianska (JVA NMS) und Ehemann
- Thomas Volkmann und Simona Volkmann, geb. Harder (JVA HL / LAsD)

Zum 25jährigen Dienstjubiläum:

- Torben Schmidt (JVA NMS)
- Martin Wittig (JVA NMS)



Wir bitten um Verständnis, dass wir hier nur die Kolleginnen und Kollegen erwähnen konnten, die uns von den Vertrauensleuten der Anstalten rechtzeitig gemeldet wurden.

Cannabisbesitz im Haftraum



Das Kammergericht (KG) Berlin hat entschieden, dass auch Strafgefangene von den neuen Regeln des Konsumcannabisgesetzes profitieren und Cannabis besitzen dürfen. Die zentrale Frage: Ist die Gefängniszelle der gewöhnliche Aufenthalt im Sinne des Gesetzes? Das Gericht meint, ja.

§ 3 KCanG, der den Besitz von bis zu 50 Gramm Cannabis am "gewöhnlichen Aufenthalt" erlaubt, meint damit auch Hafträume. Das entspreche gerade dem Willen des Gesetzgebers, meint das KG (Urteil vom 28.05.2025 – 5 ORs 17/25 – 121 SRs 31/25).

Während seiner mehrjährigen Haftstrafe verurteilte das AG Tiergarten einen Strafgefangenen wegen Besitzes von Betäubungsmitteln. Davon nahm es allerdings die 45,06 Gramm Cannabisharz aus, die der Mann in seiner Zelle lagerte und verwies dafür auf das Konsumcannabisgesetz (KCanG). Die Staatsanwaltschaft wandte sich daraufhin per Sprungrevision an das KG, doch erfolglos. Die aktuelle Rechtslage verbiete dem Gefangenen den Besitz nicht.

Auf die Gefangenschaft kommt es nicht an

Im Fall des Strafgefangenen kam es darauf an, ob mit dem "gewöhnlichen Aufenthalt" im Sinne des Gesetzes auch der Haftraum gemeint ist. So sah es jedenfalls das AG Tiergarten, das auf die Definition im KCanG selbst abstellte. Nach § 1 Nr. 17 KCanG ist der gewöhnliche Aufenthalt der Ort, an dem sich eine Person erkennbar nicht nur vorübergehend aufhalten wird. Das Gesetz vermutet einen gewöhnlichen Aufenthalt bei einer Dauer von sechs Monaten, kleinere Unterbrechungen werden dabei nicht berücksichtigt. Der Haftraum erfülle diese Voraussetzungen.

Die Staatsanwaltschaft hatte sich hingegen für eine restriktive Auslegung der Ausnahme in § 3 KCanG ausgesprochen. Der Cannabiskonsum gefährde schließlich die Sicherheit und Ordnung in der Anstalt und unterlaufe die Ziele des Strafvollzugs. Wie auch bei den Regeln zum Gerichtsstand im Strafrecht (§ 8 StPO) könne von einem gewöhnlichen Aufenthalt nur die Rede sein, wenn sich die Person freiwillig dort aufhalte.

Dieser Argumentation erteilte das KG eine Absage. Der Gesetzgeber habe den Begriff bewusst an die ähnlichen Vorschriften aus der Abgabenordnung (AO) und dem SGB I angelehnt; das ergebe sich ausdrücklich aus den Gesetzesmaterialien. Laut dem SGB sei der gewöhnliche Aufenthalt der Ort, an dem die Person sozial integriert sei und auf "längere Zeit angelegt" den tatsächlichen Lebensmittelpunkt habe. Das sei bei Strafgefangenen die Vollzugsanstalt, so das KG, da diese "die weit überwiegende Zeit" dort verbrächten, dort Besucher empfangen und soziale Kontakte pflegten. Die AO stelle nur darauf ab, ob der Aufenthalt vorübergehender Natur sei. Nach beiden Definitionen komme es nicht darauf an, dass sich die Person auch freiwillig an dem Ort aufhalte. Maßgebend sei nur die tatsächliche Lage.

Nur das KCanG zählt

Die Staatsanwaltschaft hatte vergeblich argumentiert, der Begriff des gewöhnlichen Aufenthalts sei einzugrenzen, und dafür verschiedene gesetzliche Grundlagen bemüht. Das KG hielt dagegen die Regelung des KCanG für abschließend. So weise weder das Gesetz noch die Gesetzesbegründung darauf hin, dass die engere Definition aus der StPO heranzuziehen wäre. Auf SGB I und die AO habe der Gesetzgeber hingegen bewusst Bezug genommen.

Auch der Gesetzeszweck des § 3 KCanG weise in keine andere Richtung. Zwar sei der ursprüngliche Zweck der Regelung gewesen, die Strafbarkeit in Fällen auszunehmen, in denen der Eigenanbau mehr als die insgesamt erlaubten 25 Gramm Cannabis abwerfe.

Dieser Zweck sei allerdings nicht mehr in der finalen Fassung des KCanG enthalten. Es komme daher auch nicht darauf an, ob dem Strafgefangenen der Anbau erlaubt gewesen wäre, was der 5. Strafsenat im Übrigen auch offenließ.

Der gewöhnliche Aufenthalt müsse auch kein nach Art. 13 GG geschützter (Wohn-)Raum sein. Das folge schon daraus, dass das KCanG gerade zwischen dem "Wohnsitz" und dem "gewöhnlichen Aufenthalt" unterscheide. Sofern man für den gewöhnlichen Aufenthalt zusätzlich einen gewissen "persönlichen Bezug" fordere, sei das bei Hafträumen gegeben – jedenfalls bei Strafgefangenen, deren Haftstrafen länger als sechs Monate seien.

JVA kann Hausordnung ändern

Allgemeine Erwägungen zur Sicherheit und Ordnung in der JVA kämen ebenfalls nicht zum Tragen, meinte das KG. Ob der Cannabiskonsum nun das Vollzugsziel gefährde, sei keine Frage des KCanG. Es spreche mehr dafür, dass Hafträume bewusst nicht in den Text aufgenommen worden seien. Schließlich seien beispielsweise Verbote für militärische Bereiche, Kinderspielplätze und Jugendeinrichtungen auch ausdrücklich geregelt worden. In diesem Fall sei der Strafgefangene also nicht für seine fast 50 Gramm Cannabis zu bestrafen gewesen.

Das Gericht betonte aber auch, dass es den Justizvollzugsanstalten durchaus weiterhin möglich wäre, eigene Regeln und Verbote für den Cannabiskonsum aufzustellen – etwa per Allgemeinverfügung oder über die Hausordnungen. Zwar sei eine Strafbarkeit nach dem KCanG ausgeschlossen, das stehe eigenen, sogar generellen Verboten jedoch nicht entgegen.

Redaktion beck-aktuell; Kammergericht Berlin, Urteil vom 25.05.2025 - 5 ORs 17/25



Droht der schleswig-holsteinischen Justiz der Kollaps?

Jugendarrestanstalt Moltsfelde: Die Liegenschaft der Jugendarrestanstalt wird geteilt werden. Nachdem bisher ausschließlich jugendliche Arrestanten dort untergebracht waren, die dortigen Belegkapazitäten jedoch bisher nicht ausgeschöpft worden sind, sollen dort künftig erwachsene Strafgefangene untergebracht werden, die eine Ersatzfreiheitsstrafe verbüßen. Das bedeutet: Die zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten mit dazugehöriger Außenanlage werden geteilt. Es ist von baulich notwendigen Veränderungen auszugehen, da für Strafgefangene andere Sicherheitsstandards gelten als für Jugendliche. Es ergibt sich vor Ort eine schwierige und zu von Gesetzeswegen zu trennende Konstellation, die man sich nicht vorstellen will: Jugendliche Ersttäter werden mit hafterfahrenen und polytox abhängigen Tätern im selben Gebäudekomplex untergebracht. Welche Zuständigkeiten wird es geben, welches Personal wird vor Ort eingesetzt werden ist noch nicht abschließend geklärt, so dass es noch viele offene Fragezeichen gibt.

Jugendanstalt Schleswig: Die BILD-Zeitung und die SHZ informieren sowohl die Bediensteten vor Ort als auch die Gremienvertreter über die aktuellsten Geschehnisse. Es fällt auf, dass die Verantwortlichen sich hier lange in Schweigen gehüllt haben, selbst Gremienvertreter beklagen, dass kein ausreichender Informationsfluss stattgefunden haben soll. Dabei reden wir hier nicht über die Genehmigung von Dienstplänen oder bauliche Veränderungen. Durch die Printmedien ist die Bevölkerung darüber informiert, dass ein zu dem Zeitpunkt der mutmaßlichen Tat(en) minderjähriger Gefangener eine sexuelle Beziehung sowohl zu seiner Abteilungsleiterin als auch zu seiner Psychologin gehabt haben soll. Weiter wird behauptet, dass die Anstaltsleitung Kenntnis über diese Vorgänge gehabt haben soll. Die Konsequenz: Die Psychologinnen haben inzwischen ihr Beschäftigungs-/Dienstverhältnisse gekündigt/aufgegeben; die zuständige Anstaltsleitung wurde – aus Fürsorgegründen wie es so schön heißt – ans Justizministerium abgeordnet und ist somit aus der Schusslinie. Was sie wusste oder nicht wusste, was wirklich passiert ist oder nicht – unbekannt, was bedauerlicherweise ausreichend Raum für Spekulationen lässt. Immerhin ist mittlerweile das Amt des ständigen Vertreters der Anstaltsleitung besetzt.

JVA Neumünster: Notbelegung. Man gewinnt den Eindruck, dass die Anstalt unter dem Belegungsdruck zusammenbricht. Die Personalbemessungskommission hat vor Jahren den Personalbedarf aller Vollzugsanstalten anhand der zur Verfügung stehenden Haftplätze errechnet – und zum damaligen Zeitpunkt bereits festgestellt, dass umgehend eine Aufstockung des Personalkörpers erfolgen müsse, um Sicherheit und Ordnung vor Ort jeweils weiterhin gewährleisten zu können. Mittlerweile haben sich die Ergebnisse überholt, die Zahl der Inhaftierten steigt stetig. Aber wohin mit den Zugängen? In Neumünster werden die Inhaftierten ohne Behandlungsindikation auch in der Sozialtherapie untergebracht. Hafträume wurden zwischendurch mit Stockbetten ausgestattet und mehrfach belegt. Ändert sich mit der zunehmenden Anzahl der Inhaftierten die Anzahl des eingesetzten Personals? NEIN! Kann Sicherheit und Ordnung so noch täglich gewährleistet werden? Diese Frage wird seit Monaten durch wiederkehrende Vorfälle beantwortet: Nein.

JVA Lübeck: Anfang März gibt es einen Haftraumbrand in der JVA Lübeck. Der Gefangene, mit dem der Haftraum belegt war, zeigte bereits in den Tagen vor dem Brand auffälliges Verhalten. Auch hier Notbelegung, aber zwischendurch der Spatenstich für eine neue psychiatrische Abteilung, deren Belegung nach Fertigstellung des Gebäudes die Bediensteten vor weitere Herausforderungen stellen wird, wenn der Personalschlüssel sich bis dahin auch unter Berücksichtigung von Belegungsspitzen bis hin zur Notbelegung nicht ändert und das Problem weiter ausgesessen wird.

Abschiebehafteinrichtung Glückstadt: Strukturlos. Nach Monaten kommissarischer Leitung konnte aktuell das Amt der Dienststellenleitung besetzt werden, eine ständige Vertretung der Einrichtungsleitung ist im Ankommen, die Hauptgeschäftsstelle ist weiterhin lediglich kommissarisch besetzt, Bewerberinnen und Bewerber, die zunächst für die Einrichtung gewonnen werden konnten, sagen reihenweise ab, wenn sie hören, welch politisch heißes Eisen dort gedreht und gewendet werden soll.

Ministerium für Justiz: Im Februar erfolgt die Mitteilung, dass der Leiter der Abteilung II – Christoph Münch – aus persönlichen Gründen von seinem Amt zurücktritt. Voran gegangen sein sollen anhaltende Auseinandersetzungen mit dem Hauptpersonalrat und den örtlichen Personalvertretungen. Wenn man bedenkt, dass der Antrittsbesuch der GdP Vertreter Ute Beeck, Bianca Söhner und Dennis Siefert nach dem Weggang von Tobias Berger erst im Juli des vergangenen Jahres stattgefunden hat, war sein Nachfolger Christoph Münch kein volles Jahr im Amt. Hinzu kommen Datenschutzpannen im Zuge der Umstellung der verwendeten Software, die nicht nur von der Staatskanzlei abgesegnet, sondern vor allem auch – eben weil sie von der Staatskanzlei abgesegnet sind – vom MJG mitgetragen werden. Abnicken statt zu hinterfragen ist die Devise.

Justizvollzugsschule Boostedt: Undurchsichtige Personalentscheidungen erschweren sowohl den dort eingesetzten Dozierenden als auch den Anwärtinnen und Anwärtern den dienstlichen Alltag. Unbefristet ausgesprochene Abordnungen sollen laut Auskunft unserer Mitglieder widerrufen werden, während befristet ausgesprochene Abordnungen ein ums andere Mal verlängert werden. Ein Konzept, nach welchem die jeweiligen Abordnungen an die Justizvollzugsschule umgesetzt werden, ist den Beteiligten nicht bekannt. Vakante Positionen konnten bisher trotz Ausschreibung nicht besetzt werden. Wer beispielsweise die neuen Lehrgänge in dem vakanten Fach ab dem 01.10.2025 unterrichten soll – unklar. Die Position des Schulleiters scheint gefragter denn je, man hält Ausschau und findet ihn bisweilen im Homeoffice. Schwierig, wenn es darum geht, Probleme vor Ort anzupacken und Lösungsansätze zu entwickeln.

Man gewinnt unweigerlich den Eindruck, dass die hohe Personalfuktuation mit den zugeschriebenen Verantwortlichkeiten zusammenhängt. Führungspositionen oder funktionsgebundene Zulagenstellen bleiben zunächst häufig unbesetzt, weil in die Waagschale geworfen wird, welchen Preis man dafür zahlt. Es ist auch keine Seltenheit, dass Dienststellenangehörige sich von der Justiz abwenden und sich an andere Ressorts versetzen lassen. Andere haben (noch) ein verklärtes Bild von der schleswig-holsteinischen Justiz und sind ernüchtert, sobald sie persönlich von den Auswirkungen des amtierenden Chaos getroffen werden. Frei nach dem Motto: „Ich hab' hier nur ein Amt und keine Meinung!“ Dass jedes Amt aber auch mit der Verantwortlichkeit einhergeht, besonnene Entscheidungen unter Berücksichtigung der Positionen aller Beteiligten zu treffen und eben nicht die eigenen Befindlichkeiten und die eigenen Ziele zur obersten Priorität zu erklären, scheint noch nicht jede/r verstanden zu haben.

Die Herausforderungen der Mitbestimmung im Justizvollzug: Ein Appell an die demokratischen Grundsätze

Die Mitbestimmung ist ein zentrales Element der demokratischen Kultur in Deutschland. Sie ermöglicht es den Beschäftigten, an Entscheidungen, die ihre Arbeitsbedingungen und -umstände betreffen, aktiv teilzuhaben. Dies gilt insbesondere im Justizbereich, wo die Integrität und Effizienz der Institutionen von entscheidender Bedeutung sind. Doch die jüngsten Vorfälle, wie die Kontroversen um die Fachgerichtsstrukturreform und die Schwierigkeiten bei der Einigung zwischen Dienststellen und Personalvertretungen, zeigen, dass es in der Praxis oft an der Umsetzung dieser Prinzipien mangelt.

Die Herausforderungen der Mitbestimmung im Justizvollzug sind nicht nur ein internes Problem, sondern haben auch weitreichende Auswirkungen auf das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Institutionen. Wenn die Beschäftigten das Gefühl haben, dass ihre Stimmen nicht gehört werden und ihre Mitbestimmungsrechte nicht respektiert werden, kann dies zu einer Entfremdung von der Institution führen. Dies ist besonders bedenklich in einem Bereich, der auf Integrität, Transparenz und das Vertrauen der Bürger angewiesen ist.

Darüber hinaus ist es entscheidend, dass die Verantwortlichen im Justizvollzug die Bedeutung der Mitbestimmung erkennen und aktiv fördern. Dies erfordert nicht nur die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, sondern auch eine Kultur des Dialogs und der Zusammenarbeit. Die Einigungsstelle beispielsweise sollte nicht als letzte Instanz betrachtet werden, sondern als wertvolles Instrument, um Konflikte konstruktiv zu lösen und gemeinsame Lösungen zu finden.

Die aktuellen Entwicklungen im Justizvollzug sind ein klarer Appell an alle Beteiligten, die demokratischen Grundsätze ernst zu nehmen und die Mitbestimmung aktiv zu leben. Nur durch eine offene und respektvolle Kommunikation zwischen Dienststellen und Personalvertretungen kann das Vertrauen in die Institutionen gestärkt und die Effizienz der Justiz gewährleistet werden. Es ist an der Zeit, dass das Justizministerium die Herausforderungen der Mitbestimmung ernst nimmt, sich auch in der Rolle der Führungsaufsicht und somit als entsprechendes Regulativ sieht und sich für eine demokratische Kultur einsetzt, die alle Stimmen berücksichtigt.



Präventionsverfahren: Die kleine Schwester des BEM

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist in vielen Unternehmen und Behörden längst etabliert. Weniger bekannt ist das Präventionsverfahren, das sich gezielt an schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte richtet.

Das Präventionsverfahren aus § 167 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) verfolgt ein klares Ziel: personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten durch frühzeitiges Handeln zu erkennen und gemeinsam tragfähige Perspektiven für den Erhalt des Arbeitsplatzes zu schaffen. Es setzt daher bereits deutlich früher an als das BEM aus § 167 Abs. 2 SGB IX – nicht erst nach längerer Krankheit. Was ist noch anders?

Unterschiede zwischen Präventionsverfahren und BEM

Auch wenn Präventionsverfahren und BEM auf den ersten Blick ähnlich wirken (beide zielen darauf ab, das Arbeitsverhältnis zu sichern), gibt es klare Unterschiede in Zielgruppe, Anlass und Ablauf.

- **Zielgruppe:** Das Präventionsverfahren ist ausschließlich auf schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeitende beschränkt. Für alle übrigen Beschäftigten findet es keine Anwendung. Das BEM hingegen ist vom Arbeitgeber allen Mitarbeitenden anzubieten (auch schwerbehinderten und gleichgestellten), sobald sie innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen krankheitsbedingt abwesend waren.
- **Anlass:** Das BEM wird reaktiv eingeleitet, wenn eine entsprechend lange Erkrankung und Fehlzeiten vorliegen (mehr als 42 Tage krankheitsbedingte Abwesenheit innerhalb eines Jahres). Das Präventionsverfahren ist proaktiv: Es soll greifen, sobald sich Schwierigkeiten abzeichnen, die später personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Kündigungen zur Folge haben könnten.
- **Ablauf:** Das BEM folgt einem formalisierten Ablauf – mit Einladung, Zustimmung und Dokumentation. Das Präventionsverfahren ist gesetzlich kaum geregelt. Diese Offenheit verlangt vom Arbeitgeber und den übrigen Beteiligten Eigeninitiative und klare betriebliche Regelungen, um das Verfahren wirksam zu gestalten (etwa durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung).

Was bedeutet »möglichst frühzeitig«?

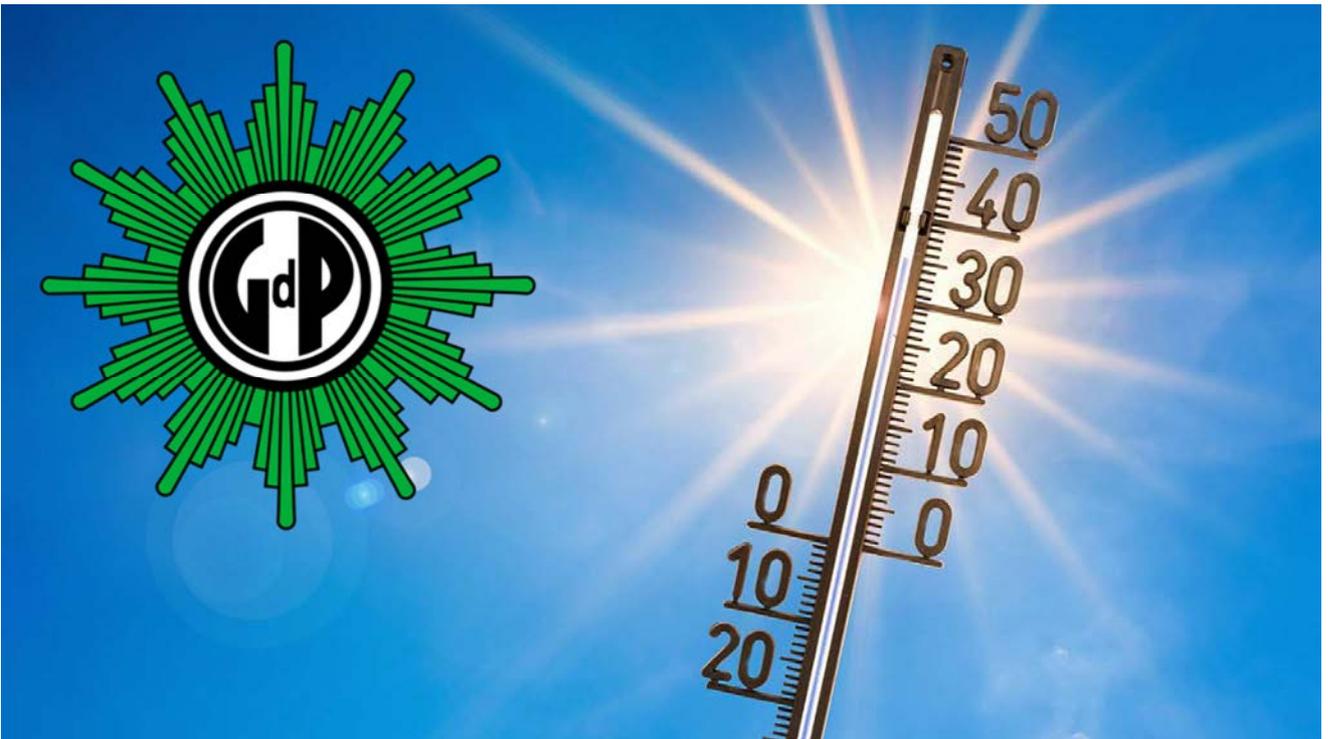
»Möglichst frühzeitig« gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX heißt: nicht erst bei Kündigungsabsicht, sondern bereits bei ersten Auffälligkeiten. Das kann etwa der Fall sein, wenn die Leistung nachlässt, Spannungen im Team entstehen oder betriebliche Veränderungen anstehen. Die Formulierung bringt eine klare Pflicht zur schnellen Reaktion mit sich: Der Arbeitgeber muss aktiv werden, sobald er Anzeichen erkennt, die das Arbeitsverhältnis von Schwerbehinderten oder Gleichgestellten gefährden könnten.

Quelle: © bund-verlag.de (fk); Mai 2025

„Der Krug geht so lange zum Brunnen, bis er bricht.“ (Sprichwort)

Denkmalgeschützte Gebäude sind in der Regel hübsch anzuschauen. Der Vorteil, wenn man in so einem Gebäude nicht arbeitet: Man kann über die Architektur staunen, ein Foto machen und im Anschluss nach Hause gehen, um sich vor die Klimaanlage zu setzen oder sich ein Eis zu genehmigen.

Wenn man in solch einem Gebäude allerdings seinen mitunter zwölfstündigen Dienst verrichtet, sieht die Sache schon wieder anders aus: Nicht nur in den Arbeitsbetrieben, sondern auch in den oberen Etagen der Hafthäuser, die vielfach mit Glaskuppeln ausgestattet sind (nicht vergessen: weil es hübsch aussieht), brutzeln die Bediensteten in ihrem Polyestergemisch, die Füße kochen in den Arbeitsschuhen, die Hemden sind durchgeweicht. Vereinzelt herumstehende Ventilatoren wirbeln lediglich die aufgeheizte Luft durcheinander, so dass wenigstens ein laues Lüftchen verströmt wird.



Weil die JVA Kiel diese Situation erkannt hat und den Einsatz ihrer Bediensteten würdigt, wurde am 14.08.2025 bekannt gegeben, dass die Dienststelle für alle Bediensteten kostenlos Trinkwasser in allen Varianten (still, medium und classic) zur Verfügung stellt. Begleitet wurde das Ganze nicht nur von einer freundlichen Erinnerung, ausreichend zu trinken, um auch bei den aktuell herrschenden Temperaturen gesund zu bleiben, sondern insbesondere auch von einem aufrichtigen „Danke schön“ an jeden, der bei diesem Wetter zuverlässig seinen Dienst verrichtet.

Das Vorgehen der JVA Kiel veranlasste Bianca Söhner als GdP Vertrauensperson dazu, einmal bei der Anstaltsleitung nachzufragen, ob ein solches Vorgehen auch in Neumünster geplant sei. Die ernüchternde Antwort (Auszug):

„Gem. den Vorgaben des Arbeitsschutzes sollen geeignete Getränke erst ab einer Raumtemperatur von 26 Grad zur Verfügung gestellt werden. Ausreichend ist allerdings Wasser mit Trinkwasserqualität, d.h. es kann das Wasser aus der Leitung genutzt werden. Erst ab Temperaturen von über 30 Grad ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet. In der Dienststelle werden diese Raumtemperaturen nur in wenigen Bereichen erreicht, so z.B. in den Betrieben. Es sind daher nicht alle Bediensteten der Dienststelle gleich zu behandeln. Im Zuge der sparsamen Haushaltsführung und vor dem Hintergrund, dass die meisten Bediensteten über Kühlmöglichkeiten für mitgebrachte Getränke verfügen, kann ich mitteilen, dass die Ausgabe von Mineralwasser zunächst nicht beabsichtigt ist.“

Moment mal – Leitungswasser? Und das vor dem Hintergrund, dass es in der Vergangenheit bereits mehrfach Probleme mit Legionellen gegeben hat? Es besteht keine Verpflichtung, weil die 30-Grad-Marke noch nicht dauerhaft „geknackt“ worden ist? Die Bediensteten der Anstalt sollen nicht gleichbehandelt werden? Außerdem macht nur Kiel es und deshalb müssen wir es nicht? Hier sind eindeutig mehrere Dinge nicht verstanden worden.

Bei der Umsetzung einer solchen Maßnahme wie in der JVA Kiel geht es nicht nur um Vorgaben des Arbeitsschutzes, sondern – und das hat die JVA Kiel mehr als deutlich gemacht – in erster Linie auch um ein Signal und Zeichen der Wertschätzung an die Bediensteten der eigenen Anstalt. Ab 26 Grad Raumtemperatur sollten, ab 30 Grad aber müssen entsprechende Maßnahmen zur Temperaturregulierung ergriffen werden. In Kiel wird signalisiert: Wir müssen nicht, aber wir machen es trotzdem!

Die Haltung der Dienststellenleitung der JVA Neumünster zeigt, dass hier nicht von Wertschätzung gesprochen werden kann. Wertschätzung wird nicht ausgedrückt durch eine – sich inhaltlich Jahr um Jahr wiederholende – E-Mail an die Angehörigen der Dienststelle zu den Weihnachtsfeiertagen. **Wertschätzung wird ausgedrückt dadurch, dass auf aktuelle Gegebenheiten zeitnah reagiert wird. Der Versuch, bei belastenden Umständen Abhilfe zu schaffen – das ist Wertschätzung.** Dass nicht immer Abhilfe geschaffen werden kann, ist jedem, der hier seinen Dienst verrichtet, klar. Aber es zählt das Signal: Das Signal, das sagt „Ich habe es versucht und das ist dabei herausgekommen.“ Es gar nicht erst zu versuchen und gleich eine Abwehrhaltung einzunehmen, wenn man einen entsprechenden Hinweis erhält, ist hingegen schwierig.

Bedauerlicherweise reiht sich diese Haltung ein in weitere „Patzer“, die sich in regelmäßigen Abständen wiederholen: Bei Urkundenübergaben werden Namen von Anwärtern vertauscht, der Status von Familienangehörigen wird verwechselt, die Einsatzorte von Bediensteten werden durcheinandergebracht und oft ist ohne einen schnellen Blick auf das Namensschild gar keine direkte Ansprache der Kolleginnen und Kollegen vor Ort auf den Abteilungen oder den Höfen möglich. Es wird gratuliert zu Dienstjubiläen, die längst vergangen sind, die Aushändigung einer Lebenszeiturkunde – der wichtigsten Urkunde überhaupt im Beamtenverhältnis – geschieht innerhalb von 90 Sekunden inklusive eines warmen Händedrucks während die betreffenden Kolleginnen und Kollegen in der Schlange Meter um Meter nach vorne rutschen. Piktogramme leuchten neben den Türen im Verwaltungsbereich, dem Durchschleusen von Besuchergruppen wird maximale Priorität eingeräumt – all das, während das innere System krankt und mit einfachsten Mitteln, für die nicht einmal der Haushalt zu schröpfen wäre, Abhilfe geschaffen werden könnte. Die Gretchenfrage lautet nicht, was in Neumünster schief läuft – sondern warum sich die Verantwortliche davor drückt, endlich Verantwortung zu übernehmen und die notwendigen Prioritäten zu setzen.



Foto © Hartmut910 / pixelio.de

Mit GdP-Rechtsschutz: Beurteilung aufgehoben

Erfolg für ein GdP-Mitglied aus der JVA Neumünster, seinem Widerspruch gegen die Regelbeurteilung 2024 wurde stattgegeben:

1. Die Regelbeurteilung zum Stichtag 01.09.2024 wird aufgehoben.
2. Der Justizvollzugsanstalt Neumünster wird aufgegeben, eine neue Beurteilung unter angemessener Berücksichtigung der Anlassbeurteilung für den Beurteilungszeitraum vom 01.09.2021 bis 31.08.2023 zu erstellen.
3. Die Kosten des Verfahrens trägt die Justizvollzugsanstalt Neumünster.

Ausgangspunkt für die Inanspruchnahme des Rechtsschutzes war die Herabsetzung der Beurteilungsnote. Die Anstaltsleiterin als Zweitbeurteilerin begründete die Herabsetzung mit einem im Quervergleich zu wohlwollenden Beurteilungsmaßstab und senkte auch die vergebenen Leistungsmerkmale um je eine Stufe ab.

Der Widerspruch wurde insbesondere damit begründet, dass der Beurteilung eine ausführliche Begründung des Leistungsabfalls fehle und diesen nicht widerspiegle. Zudem wurde bemängelt, dass mit unserem Mitglied trotz des angeblichen „Leistungsabfalls“ kein zeitlich vorgelagertes Gespräch stattgefunden habe.

Die Beurteilung wurde fehlerhaft erstellt.

Gemäß Ziffer 8.2 BURL ist mit dem Beschäftigten während des Beurteilungszeitraums mindestens ein Gespräch über dessen fachliche Leistung, Eignung und Befähigung zu führen. Ein solches Gespräch hat mit unserem Mitglied nicht stattgefunden. Es ist jedoch nicht möglich, ein solches Gespräch nach Bekanntgabe der Regelbeurteilung nachzuholen, da der Sinn und Zweck des Gesprächs, nämlich dem Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, seine Schwächen oder Defizite zu beheben, im Nachhinein nicht mehr möglich ist.

Dieses Beispiel zeigt, wie gut der GdP Rechtsschutz funktioniert. Über die stetige Zunahme der rechtlichen Beratungen unserer Mitglieder ist bereits berichtet worden – auch hier zeichnet sich (leider zuverlässig) eine Verdichtung in der JVA Neumünster ab. Wenn die Kommunikation vor Ort nicht (mehr) möglich ist und man mit dem eigenen Latein am Ende ist, treten die Fachleute auf den Plan, prüfen inhaltlich und übernehmen die Kommunikation mit der Dienststelle. Das entlastet insbesondere bei schwierigen und/oder undurchsichtigen Vorgängen ungemein. Insbesondere dann, wenn Verwaltungsdienstleiter sich nicht gerne in die Karten schauen lassen und eigene Entscheidungen als einzige Alternative verkaufen wollen, macht es Sinn, sich anwaltlich beraten zu lassen.

Erfahrungsgemäß – und das zeigen leider die Fälle der letzten Jahre – ändert die eigene Betroffenheit alles. Der GdP Rechtsschutz prüft auch ohne Außenwirkung, wenn es erst einmal darum geht, zu verstehen, woran man überhaupt ist. Und vor allem ist es auch wichtig zu wissen, dass man nicht alleine als kleiner Mitarbeiter die Dienststelle gegen sich hat. Bei Fragen zum Rechtsschutz stehen euch auch immer die Vertrauensleute der jeweiligen Anstalt zur Verfügung.



Herausforderungen im Justizvollzug:

Personalbedarf angesichts veränderter Inhaftiertenstruktur, Überbelegung und neue Aufgaben

Die Zusammensetzung der Inhaftierten in den Justizvollzugsanstalten hat sich in den letzten Jahren grundlegend gewandelt. Kulturelle Diversität, zunehmende Suchtproblematiken sowie niedrigere Hemmschwellen im Verhalten stellen die Justizvollzugsbeamtinnen und -beamten vor wachsende Anforderungen. Diese Entwicklung fordert ein hohes Maß an Flexibilität, Fingerspitzengefühl und Erfahrung der Vollzugsbediensteten.

Hinzu kommt die anhaltende Überbelegung vieler Justizvollzugsanstalten, die die ohnehin komplexen Aufgaben noch weiter erschwert. Vor diesem Hintergrund sind Forderungen nach einer Lockerung der Vollzugsregelungen, wie beispielsweise großzügigere Aufschlusszeiten, schwerlich mit der Realität vereinbar.

Angesichts der steigenden Belegungszahlen bei gleichzeitig weitgehend konstantem Personalbestand in der Betreuung der Inhaftierten plädiert die Gewerkschaft der Polizei (GdP) für eine bedarfsgerechte Personalplanung. Nur so kann die Sicherheit und der ordnungsgemäße Vollzug langfristig gewährleistet werden.

Die Herausforderungen im Justizvollzug sind vielschichtig und erfordern eine klare politische und organisatorische Antwort.

Die Landesregierungen und der Haushaltsgesetzgeber haben in den letzten Jahren für deutliche Stellenzuwächse im Justizvollzug gesorgt.

Im Januar 2020 legte PricewaterhouseCoopers (PwC) die Ergebnisse einer Personalbedarfsanalyse vor und ermittelte einen Netto-Mehrbedarf für den Justizvollzug von insgesamt 84,86 Vollzeitäquivalenten (VZÄ). Für den Bereich des Allgemeinen Vollzugsdienstes bzw. Werkdienst wurde u.a. ein Netto-Mehrbedarf von 71,20 VZÄ ermittelt, für den Leitungsbereich (Vollzugsleitung bzw. Vollzugsabteilungsleitung) ein Mehrbedarf von 7,18 VZÄ. Aus dem Einsatz von Drogenspürhunden resultiert ein weiterer Mehrbedarf von 3 VZÄ.

Der vereinbarte Personalaufbaupfad für den Justizvollzug in Höhe von 161 Stellen wurde mit dem Haushalt 2025 abgeschlossen. Unter Berücksichtigung von durchschnittlich 20 Altersabgängen pro Jahr waren im Ergebnis in den letzten fünf Jahren nach damaligem Stand 281 Stellen neu zu besetzen. Hiervon 247 Stellen im Allgemeinen Vollzugs- und Werkdienst.

Im Justizvollzug hat Schleswig-Holstein bundesweit mittlerweile den besten Personalschlüssel. Es kommen laut Bundesministerium der Justiz - statistisch betrachtet - 1,03 Inhaftierte auf eine/n Bedienstete/n. Im bundesweiten Durchschnitt kommen auf einen Justizvollzugsmitarbeiter 1,42 Insassen. Diese Zahlen sehen doch eigentlich sehr gut aus. Trotzdem fehlt es auf den Vollzugsabteilungen in Schleswig-Holstein immer noch an Personal. Warum gibt es trotz der Stellenzuwächse Kritik an unzureichender Personalsituation?

Das eine ist die Statistik, das andere ist die Realität. Die Quote von 1,03 kommt letztlich nicht beim Gefangenen bzw. auf der Vollzugsabteilung an, da alle Aufgabenbereiche einer JVA mit einbezogen werden. Verwaltung, Wirtschafts- und Arbeitsbetriebe, medizinisches Personal und der Betriebs- und Sicherheitsdienst werden für die Berechnung zusammengefasst.

Zudem haben die Inhaftierungsquoten im Bereich Untersuchungs- und Strafhaft mittlerweile in Schleswig-Holstein ein bislang ungekanntes Niveau erreicht. Zugleich ist nicht absehbar, dass die Auslastung auf absehbare Zeit sinken dürfte, im Gegenteil muss mit einer weiteren Steigerung gerechnet werden.

In Gesprächen mit Personalräten und innerhalb der Gewerkschaft werden viele Ursachen genannt:

- Wahrnehmung von Aufgaben, für die bisher keine Planstellen geschaffen worden sind
- Beauftragentätigkeiten (z.B. Datenschutz, Brandschutz, BEM etc.)

- Freigestellte Gremien
- Sabbaticals
- Teilzeiten
- Elternzeiten
- Kind-krank-Tage
- Urlaubszeiterhöhung auf 30 Tage auch für jüngere Kolleg*innen
- Vorl. Dienstenthebungen/Verbot des Führens der Dienstgeschäfte
- Dauerhafte Abordnungen an die JVS
- Krankheitsquoten, insbesondere Langzeiterkrankungen und Teildienstunfähigkeiten

Wichtig: Die GdP stellt die Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit dieser Beispiele nicht in Frage, weist aber auf die durch oft fehlende Personalkompensation begründeten Folgen hin.



Die GdP Regionalgruppe Justizvollzug fordert die Fortschreibung des Personalbedarfs wie es das Gutachten von pwc im Gutachten vom 09. Januar 2020 vorsieht:

*„(...) Für den Justizvollzug in Schleswig-Holstein wurde eine individuelle fortschreibungsfähige MS Access Auswertungsdatenbank erstellt. Die Erstellung der Datenbank wurde durch eine hierfür eingerichtete Arbeitsgruppe Datenbank (AG Datenbank) begleitet. In der Datenbank sind die Daten der Ist-Erhebung sowie alle Verarbeitungsschritte bis hin zur Berechnung des Soll-Personalbedarfs enthalten. Die Datenbank wurde darüber hinaus mit einer MS Excel-Auswertungsdatei verknüpft, die eine systematische Aufbereitung und Analyse der Datensätze ermöglicht. Der Aufbau der Datenbank erfolgte in einem mehrstufigen Prozess analog der Projektschritte. **Die Datenbank bildet das Kernstück der Personalbedarfsermittlung, da sie alle Daten und Erkenntnisse des Gesamtprojektes zusammenfasst und damit die Fortschreibbarkeit des Personalbedarfs ermöglicht.**“*