

Schleswig-Holsteinischer Landtag

Ausschussdienst und Stenografischer Dienst

N i e d e r s c h r i f t

Innen- und Rechtsausschuss

18. WP - 109. Sitzung

am Mittwoch, dem 30. September 2015, 14 Uhr,
im Sitzungszimmer 142 des Landtags

Anwesende Abgeordnete

Barbara Ostmeier (CDU)

Dr. Axel Bernstein (CDU)

Petra Nicolaisen (CDU)

Dr. Kai Dolgner (SPD)

Thomas Rother (SPD)

Tobias von Pein (SPD)

Burkhard Peters (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Ines Strehlau (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Dr. Ekkehard Klug (FDP)

Dr. Patrick Breyer (PIRATEN)

Lars Harms (SSW)

Vorsitzende

i. V. von Simone Lange

i. V. von Serpil Midyatli

Die Liste der **weiteren Anwesenden** befindet sich in der Sitzungsakte.

Tagesordnung:	Seite
1. Mündliche Anhörung	4
Fürsorgepflicht des Dienstherrn wahrnehmen - Justizvollzugsbedienstete nicht allein lassen	
Antrag der Fraktion der CDU Drucksache 18/2691	
Änderungsantrag der Fraktionen von SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der Abgeordneten des SSW Drucksache 18/2736 - selbstständig - (überwiesen am 20. Februar 2015) hierzu: Umdrucke 18/4207, 18/4324, 18/4334, 18/4336, 18/4343, 18/4348, 18/4350, 18/4789, 18/4803	
2. Dem demografischen Wandel effektiv begegnen - Die Sportentwicklung in Schleswig-Holstein vorantreiben und die Vereine fit für die Zukunft machen	17
Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage der Fraktion der CDU Drucksache 18/3030 (überwiesen am 18. Juni 2015 zur abschließenden Beratung) hierzu: Umdrucke 18/4640, 18/4685, 18/4797, 18/4799, 18/4820, 18/4822	
3. Verschiedenes	18

Die Vorsitzende, Abg. Ostmeier, eröffnet die Sitzung um 14:05 Uhr und stellt die Beschlussfähigkeit des Ausschusses fest. Die Tagesordnung wird in der vorstehenden Fassung gebilligt.

Punkt 1 der Tagesordnung:

Mündliche Anhörung
Fürsorgepflicht des Dienstherrn wahrnehmen - Justizvollzugs-
bedienstete nicht allein lassen

Antrag der Fraktion der CDU

[Drucksache 18/2691](#)

Änderungsantrag der Fraktionen von SPD, BÜNDNIS 90/DIE
GRÜNEN und der Abgeordneten des SSW

[Drucksache 18/2736](#) - selbstständig -

(überwiesen am 20. Februar 2015)

hierzu: [Umdrucke 18/4207, 18/4324, 18/4334, 18/4336, 18/4343,](#)
[18/4348, 18/4350, 18/4789, 18/4803](#)

JVA Neumünster

Yvonne Radetzki, Anstaltsleiterin

Frau Radetzki, Anstaltsleiterin der Justizvollzugsanstalt Neumünster, nimmt einleitend kurz Bezug auf ihren früheren Bericht aus dem Jahr 2015. Im Weiteren stellt sie den derzeitigen Verfahrensstand zur Einführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in der Anstalt in Neumünster im Einzelnen dar. Unabhängig davon würden auch jeweils im Zusammenhang mit aktuellen Vorfällen eine Reihe von weiteren Maßnahmen durchgeführt, unter anderem Nachbesprechungen mit dem Kriseninterventionsteam, und Angebote zur psychologischen Betreuung gemacht. Sie seien auch jeweils Anlass dafür, die Arbeitsabläufe in der Anstalt erneut kritisch zu hinterfragen und gegebenenfalls anzupassen. Darüber hinaus fänden regelmäßig Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt. Es gebe ein umfangreiches Fortbildungsprogramm, das auch Angebote zur Stressprävention, Eigensicherung oder den Umgang mit psychischen Belastungen enthalte.

Frau Radetzki berichtet, sie nehme die Stimmung in der Anstalt nicht als schlecht wahr. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seien bereit, sich in den laufenden Prozess des Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit einzubringen und zeigten eine hohe Leistungsbereitschaft. Richtig sei allerdings auch, dass man den hohen Anforderungen der Arbeitsplätze in der An-

stalt nur gewachsen sei, wenn man auch privat einen guten Rückhalt habe, gesund und mit dem Arbeitsplatz zufrieden sei. Sie nehme deshalb das Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr ernst, für ein gutes Arbeitsklima in der Anstalt zu sorgen. Dabei dürfe man jedoch nicht den eigentlichen Auftrag, die Arbeit mit den Inhaftierten, vergessen.

JVA Kiel

Jan-Gerd Dose, Anstaltsleiter

Herr Dose, Leiter der Justizvollzugsanstalt Kiel, schließt sich zunächst den Ausführungen seiner Vorrednerin an, was die Darstellung der ergriffenen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation angehe, an. Der insgesamt hohe Krankenstand in den Anstalten im Land werde durch den Prozess des BGM jetzt umfassend untersucht und angegangen.

Er erläutert, insbesondere die Krisensituationen in den Justizvollzugsanstalten führten oft zu Gesundheitsbeeinträchtigungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die daraus resultierenden Erkrankungen und Belastungen seien oft jedoch nicht sofort erkennbar, deshalb könne man darauf auch nur sehr schwer reagieren.

JVA Lübeck

Tobias Berger, Anstaltsleiter

Herr Berger, Leiter der Justizvollzugsanstalt Lübeck, weist einleitend darauf hin, dass er erst seit Februar diesen Jahres Leiter der Justizvollzugsanstalt in Lübeck sei und deshalb nicht über viele Erfahrungen aus der Vergangenheit berichten könne. Auch er hebt den derzeit laufenden BGM-Prozess in der Anstalt hervor, der mit einem Organisationsentwicklungsprozess einhergehe. Diese Prozesse hätten bereits im Jahr 2014 begonnen. Das Engagement, an den Prozessen mitzuwirken, sei auf allen Ebenen, insbesondere beim AvD, sehr groß. Er bitte jedoch darum, noch etwas Geduld zu haben, bevor man hier über positive Ergebnisse der Prozesse sprechen könne. Voraussetzung des Gelingens sei, dass man wirklich alle Bediensteten einbinde und in den Prozessen mitnehme. Nur so könne langfristig die Kultur in der Anstalt verändert werden.

Zur Frage, ob in den Anstalten grundsätzlich mehr Personal eingesetzt werden müsse, um die Aufgaben erfüllen zu können, stellt er fest, faktisch könnten die Aufgaben aufgrund des Krankenstandes derzeit nur schlecht erfüllt werden. Er habe großen Respekt davor, wie die gesunden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die durch die Krankenstände entstehenden zusätzlichen Belastungen auffingen. Gemeinsam habe man sich deshalb auf den Weg gemacht zu prüfen, welche Dienstposten benötigt würde, wo man noch etwas einsparen oder optimieren

könne, um bei dem faktischen Ist-Stand die bestehenden Aufgaben noch bewältigen zu können. Ziel müsse es dann natürlich sein, am Ende eine verlässliche Aussage dazu treffen zu können, ob bei einer Minimierung der Krankenquote das vorhandene Personal auskömmlich sei. Wenn man diesen Entwicklungsprozess, den es gerade in der Anstalt gebe, dauerhaft weiter betreibe und mit dem neuen Strafvollzugsgesetz und seiner Stoßrichtung sehe er die Chance, dass sich das Klima und die Kultur in der Anstalt zum Positiven verändern werde.

* * *

Im Zusammenhang mit einer Frage von Abg. Rother führt Herr Berger aus, strukturelle Probleme in der Justizvollzugsanstalt Lübeck ergäben sich daraus, dass es sich eigentlich um fünf Anstalten handele, die ganz unterschiedliche Vollzugsbereiche abdeckten. Auf der einen Seite sei hier eine Binnendifferenzierung und eine Identifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrem speziellen Teilbereich wichtig, auf der anderen Seite müsse eine Corporate Identity für die gesamte Anstalt gefunden werden, damit auch ein Wir-Gefühl für die gesamte Anstalt bestehe. Nur so könne Verständnis beispielsweise für den Einsatz im Vertretungsfall in einem anderen Bereich sichergestellt werden. Dass das Gesprächsklima und die Fehlerkultur innerhalb des Justizvollzugs insgesamt eher negativ seien, habe sicher auch etwas damit zu tun, dass alle besonderen Ereignisse gleich auch medial eine Wirksamkeit entfalteten. Ziel müsse es aber sein, den Umgang miteinander und die Gesprächs- und Fehlerkultur in der Justizvollzugsanstalt in Lübeck zu verbessern. Aber auch das könne nicht von heute auf morgen realisiert werden. Denn Kompensationsmöglichkeiten, die vielleicht in anderen Organisationseinheiten draußen funktionierten, gebe es in dem speziellen Mikrokosmos einer Justizvollzugsanstalt oft nicht.

Die Frage von Abg. Rother, welche Maßnahmen in Bezug auf die Verbesserung der Führungsqualitäten des Personals in den Justizvollzugsanstalten derzeit unternommen würden, beantwortet Herr Berger dahin gehend, dass es nur wenige Möglichkeiten einer positiven Signalgebung als Vorgesetzter in einer Justizvollzugsanstalt gebe. Deshalb müssten insbesondere die weichen Faktoren, die es fast ausschließlich gebe, auch entsprechend genutzt werden. - Frau Radetzki ergänzt, wichtig sei, dass ein kollegiales durch Vertrauen geprägtes Klima zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschaffen werde. Hierauf müsse auf allen Ebenen der Führungskräfte geachtet werden und dahingehend eine Änderung der Führungskultur erreicht werden.

Frau Radetzki beantwortet die weitere Frage von Abg. Rother, ob aus ihrer Sicht die gegenwärtig stattfindenden Baumaßnahmen und Maßnahmen zur Aufstockung der Aufrüstung beziehungsweise zur Gewährung zusätzlicher Fortbildungen ausreichend seien, dahin gehend,

bisher habe alles an Ausstattung angeschafft werden können, was man habe nachrüsten wollen. Wichtig scheine ihr, dass der begonnene Prozess der Baumaßnahmen in den Einrichtungen auch weiter fortgesetzt werde, um gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch das Signal auszusenden, dass man nicht nur die strukturellen, sondern auch die baulichen Schwachstellen in den Anstalten angehe.

Sie führt weiter aus, auch im Bereich der Verbesserung der Qualität der Ausbildung - ebenfalls eine Frage von Abg. Rother - sei in letzter Zeit viel passiert. Der Leiter der Justizvollzugsschule sei sehr engagiert; so sei inzwischen unter anderem das Auswahlverfahren konzeptionell überarbeitet und im Bereich der Ausbildung selber neue Bestandteile eingeführt worden, zum Beispiel das Fach waffenlose Selbstverteidigung.

Abg. Dudda hält die waffenlose Selbstverteidigung für einen sehr wichtigen Bestandteil der Schulung, da darüber das souveräne Auftreten der Bediensteten gestärkt werde. Er fragt, ob auch regelmäßige Nachschulungen vorgesehen seien. - Frau Radetzki erklärt, ein souveränes Auftreten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber den Gefangenen sei sicherlich hilfreich, noch wichtiger sei allerdings die sogenannte soziale Sicherung. Je besser der Umgang des Personals mit den Gefangenen sei, desto sicherer sei die Anstalt. Es bedeute einen großen Aufwand, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der waffenlosen Selbstverteidigung zu schulen; vorgesehen sei, diese Schulung dann jährlich aufzufrischen. Neben dieser gebe es jedoch auch noch eine Menge weiterer Schulungen, die regelmäßig stattfänden, sodass aus ihrer Sicht aufgepasst werden müsse, hier das geeignete und angemessene Maß zu finden. - Herr Berger schließt sich Frau Radetzki in der Einschätzung der wichtigen Faktoren für die Sicherheit der Anstalten an und ergänzt, eine Fortbildung in waffenloser Selbstverteidigung sollte immer in Kombination mit einer Schulung zur Gesprächsführung stattfinden. Im Alltag gebe es mehr Fälle, in denen man sprachlich, kommunikativ, eingreifen sollte als Fälle, in denen man sich körperlich selbst verteidigen müsse. Aber beides gehöre aus seiner Sicht zusammen. - Herr Dose berichtet, dass die Angebote der Kurse zur waffenlosen Selbstverteidigung und auch zur Gesprächsführung von den Bediensteten sehr gut angenommen würden.

Abg. Dudda erklärt, es sei traurig, dass das Angebot zur Führung von Rückkehrgesprächen von den Bediensteten nach längerer Krankheit in den Justizvollzugsanstalten bisher nur sehr zurückhaltend angenommen werde und fragt, ob für diejenigen, die die Gespräche führen sollten, entsprechende Schulungen stattgefunden hätten. - Frau Radetzki antwortet, die Rückkehrgespräche in ihrer Anstalt würden von den Verwaltungsdienstleitern geführt, die dafür auch entsprechend geschult worden seien. Leider könne sie nur die Tendenz bestätigen, dass dieses Angebot von vielen nicht wahrgenommen werde. - Herr Berger weist auf den neuen Entwurf der BEM-Vereinbarung hin, in dem vorgesehen sei, das Rückkehrgespräch nicht erst

anzubieten, wenn der Bedienstete wieder seine Arbeit aufnehme, sondern bereits während seiner Krankheitszeit. Über die Gründe, warum dieses Angebot selten wahrgenommen werde, könne man nur spekulieren. In der JVA Lübeck habe man eine Anpassung des Mustertextes im Anschreiben vorgenommen, um noch einmal deutlich zu machen, dass es in dem Gespräch darum gehe, Hilfsangebote auszuloten. - Herr Dose ergänzt, in der JVA Kiel habe man zunächst einmal nur das Musterschreiben mit dem Angebot des Führens eines Rückkehrgespräches übernommen. Dies sei jedoch in der Tat sehr standardisiert und gehe wenig auf den Einzelfall ein. Man werde dies deshalb in Kiel demnächst ebenfalls ändern.

Frau Radetzki und Herr Berger teilen auf Nachfrage von Abg. Dudda mit, dass sie Führungskräftebildungen absolviert hätten, demnächst seien weitere vorgesehen. Über Angebote in diesem Bereich könnten sie sich nicht beklagen. Herr Berger weist außerdem darauf hin, dass er zertifizierter Case-Manager sei. - Herr Dose berichtet, dass seine letzte Fortbildung bereits fünf Jahre zurückliege.

Abg. Dudda greift weiter die Anmerkung von Herrn Berger zum neuen Strafvollzugsgesetz auf und möchte wissen, ob er seine positive Einstellung dazu auch vor dem Hintergrund der anstehenden zusätzlichen Anforderungen an einen altersgerechten Strafvollzug aufrechterhalte. - Herr Berger stellt fest, mit der Bearbeitung dieses Themas stehe man noch sehr am Anfang. Perspektivisch sei die Einführung von Wohngruppen für den altersgerechten Vollzug vorgesehen. Es gebe ein Projekt mit der Resohilfe Lübeck, das besondere Angebote und eine Begleitung nach außen beinhalte. Ein dickes Brett in diesem Zusammenhang, das es zu bohren gelte, sei die Organisation von pflegerischen Tätigkeiten und die Unterbringung von psychisch kranken Gefangenen.

Die Nachfrage von Abg. Peters zum derzeitigen Krankenstand beantwortet Frau Radetzki dahin gehend, dass am heutigen Tag in ihrer Anstalt 22 von 265 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterin krankgeschrieben seien. Insgesamt bewege sich der Krankenstand seit April 2015, also dem Zeitpunkt, an dem das Ergebnis der Mitarbeiterbefragung vorgestellt worden sei, zwischen 16 und 35 Krankheitsfällen pro Tag. Insgesamt sei die Tendenz fallend. - Herr Berger warnt davor, jetzt einen positiven Trend beim Krankheitsstand festzuschreiben. In der Justizvollzugsanstalt Lübeck gebe es so viele Kranke wie noch nie seit er seinen Dienst angetreten habe. Er wolle deshalb vorsichtig damit sein, hier von einer Tendenz zu sprechen.

Die Frage von Abg. Dudda, wie hoch der Anteil an Dauererkrankten in den Anstalten derzeit sei, beantwortet Frau Radetzki dahin gehend, bei der von ihr genannten Zahl der derzeit Erkrankten handele es sich bei über der Hälfte um Dauererkrankte. - Herr Berger stellt fest, auch in der Justizvollzugsanstalt Lübeck machten ein Großteil der Erkrankungen sogenannte Dau-

ererkrankte aus. Momentan seien das 25 Beschäftigte. - Herr Dose bestätigt diesen Anteil in etwa auch für die Justizvollzugsanstalt Kiel.

Abg. Peters nimmt Bezug auf Beratungen des Petitionsausschusses und in dem Zusammenhang geführten Gesprächen mit der Personalvertretung der Justizvollzugsanstalten. In diesen sei deutlich geworden, dass eine große Unzufriedenheit des Personals in den JVA darin bestehe, dass es für sie keine Aufstiegschancen gebe. Er möchte wissen, ob diese Einschätzung von den Anstaltsleitern geteilt werde. - Herr Dose spricht sich dafür aus, dass Beamte aus dem allgemeinen Vollzugsdienst aufsteigen können müssten. Er kenne mindestens ein Dutzend sehr guter Kolleginnen und Kollegen, die dazu geeignet seien. Dies könne ein zielführender Weg zur Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sein. Dazu gehöre aus seiner Sicht Transparenz in der Entscheidung und auch, Kompetenzen auf nachgeordnete Ebenen zu verlagern. - Herr Berger unterstützt diese Ausführungen, merkt aber an, es seien dabei zwei Dinge auseinanderzuhalten, zum einen der Aufstieg aus dem AvD in die Abteilungsleitung, zum anderen eine Verlagerung von Kompetenzen. Aus seiner Sicht müsse sowohl der Aufstieg aus dem mittleren in den gehobenen als auch von dem gehobenen in den höheren Dienst möglich sein. Er halte aber nichts davon, Aufstiege prüfungsfrei ohne jede weitere Schulung zu ermöglichen.

Frau Radetzki möchte sich generell einer Diskussion über die Anhebung von Stellen nicht verschließen, gibt aber zu bedenken, dass die Kolleginnen und Kollegen früher mit A 5 angefangen hätten, inzwischen bereits höhere Einstiegsämter üblich seien und man deshalb fragen müsse, wo das hinführen solle. Das Thema betreffe auf jeden Fall alle Berufsgruppen, die in der Anstalt tätig seien. - Herr Berger bezweifelt, dass eine Anhebung aller Berufsgruppen um zwei bis drei Besoldungsgruppen nach oben die Probleme lösen würden. Wichtig sei, dass für alle Berufsgruppen die Möglichkeiten für eine Binnendifferenzierung geschaffen würden. Das sei derzeit im gehobenen und im mittleren Dienst mit nur zwei Gehaltsgruppen schwer darstellbar. Es gebe deshalb auch Gespräche darüber, über die Einführung von Zulagen eine noch bessere Differenzierung zu ermöglichen.

Herr Dose spricht an, dass man sich bei der Bewerberauswahl im allgemeinen Vollzugsdienst in Konkurrenz zu anderen Berufsgruppen befinde. In diesem Zusammenhang spiele die Höhe der Besoldung sicher eine Rolle. Entscheidend für die Frage, ob man die Besoldung höher ansetzen müsse, sei die Frage, welche Tätigkeiten der allgemeine Vollzugsdienst übernehmen solle. Wenn er überwiegend die Betreuung übernehme, soziale Kompetenzen vorweisen müsse und entsprechende vollzugliche Maßnahmen übernehme, blieben Tätigkeiten wie Fahrdienste und einfache Aufsichtstätigkeiten übrig, die eine höhere Besoldung nicht rechtfertig-

ten und dann auf jemand anderes verlagert werden müssten. Vor dieser Trennung schrecke er zurück.

Abg. Ostmeier möchte wissen, wie vor dem Hintergrund der derzeit sehr vielfältigen und umfangreichen Zusatzbelastungen, unter anderem durch die Einführung und Durchführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, zusätzlicher Fortbildungen und durch den hohen Krankenstand, sichergestellt werde, dass die Arbeit für die Gefangenen in vollem Umfang gewährleistet sei. Dazu zählten beispielsweise die Sicherstellung von Sportangeboten oder auch der vorgegebenen Aufschlusszeiten.

Frau Radetzki führt hierzu aus, durch das BGM seien im Moment insbesondere die obere Führungsebenen sehr stark eingebunden. Wichtig sei natürlich, dass man bei allem auch die Gefangenen und deren Bedürfnisse weiter im Blick behalte. Konsequenz daraus könne dann sein, dass man den BGM-Prozess nicht so schnell, wie vielleicht von der Politik erwartet, umsetzen könne. Die Aufrechterhaltung des Betriebs sei mit dem derzeitigen Krankenstand natürlich schwierig. Zur Einschätzung zusätzlicher Belastungen durch das neue Strafvollzugsgesetz - ebenfalls eine Frage von Abg. Ostmeier - weist sie darauf hin, dass viele der dort festgeschriebenen Maßnahmen bereits seit längerer Zeit in den Anstalten im Land praktiziert würden, zum Beispiel die Familienorientierung oder auch Details zur Ausbildung, die in dem neuen Gesetz jetzt festgeschrieben werden sollten.

Herr Berger betont, dass keiner der drei Leiter der Justizvollzugsanstalten sich heute hier darauf festgelegt habe, dass in seiner Anstalt genügend Personal vorhanden sei. Es sei lediglich ausgeführt worden, dass man vor dem Hintergrund des aktuellen Krankenstandes Probleme habe, die Aufgaben zu erfüllen. Natürlich komme alles das, was man jetzt für die Bediensteten tue, indirekt auch den Gefangenen zugute, die Maßnahmen kosteten auf der anderen Seite allerdings auch eine Menge Arbeitszeit der Bediensteten.

Herr Dose erklärt, ob man Personalerhöhungen vor dem Hintergrund des neuen Strafvollzugsgesetzes ausschließen könne, sei fraglich. Wichtig sei im Augenblick, die neuen Maßnahmen, die man jetzt erarbeitet habe, zunächst umzusetzen und aus dem bestehenden Personalkörper heraus zu meistern. Erst danach könne man auf der Grundlage dann hoffentlich vorliegender belastbarer Daten sehen, ob der derzeitige Personalbestand wirklich ausreichend sei. Er habe bereits die Einführung des Strafvollzugsgesetzes 1977 miterlebt und gehe davon aus, dass - so wie damals auch - auch im Zusammenhang mit der anstehenden Einführung des neuen Strafvollzugsgesetzes, sollte sich herausstellen, dass die neuen Aufgaben nicht anders zu bewältigen seien, Personalaufstockungen vorgenommen würden.

Abg. Ostmeier fragt nach den Erfahrungen mit der Einzelfallentscheidung der Bediensteten zur Nutzung von Pfefferspray und Schusswaffen bei Aus- und Vorführungen. - Frau Radetzki und Herr Berger berichten, dass es hiermit keine Probleme in den Anstalten gegeben habe. Auch aus Herrn Doses Sicht besteht hier kein Handlungsbedarf.

Frau Radetzki informiert auf eine weitere Nachfrage von Abg. Ostmeier darüber, dass der Arbeitsschutz ein fortwährender Prozess in der Anstalt darstelle. Es gebe eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, die den Stand aktuell überprüfe und anpasse. Dazu kämen nach Vorfällen weitere Evaluationen und gegebenenfalls Anpassungen an neue Gefährdungen. - Herr Berger bestätigt auch für die JVA Lübeck, dass es regelmäßige Sprechstunden und Gefährdungsanalysen gebe. Wichtig sei aus seiner Sicht, dass der AvD Arbeitsschutzmaßnahmen selbst prüfe und mit darüber entscheide, welche und ob Arbeitsschutzmaßnahmen eingeführt werden sollten.

GdP - Gewerkschaft der Polizei, Regionalgruppe Justizvollzug

Thorsten Schwarzstock, Vorsitzender

[Umdruck 18/4334](#)

Herr Schwarzstock, Vorsitzender der Gewerkschaft der Polizei, Regionalgruppe Justizvollzug, verweist auf die schriftliche Stellungnahme der Gewerkschaft, [Umdruck 18/4334](#). Seit der Verfassung der Stellungnahme sei etwas Zeit vergangen, und er sei sehr erfreut, dass inzwischen zum Problem der professionellen psychischen Betreuung nach kritischen Extremsituationen zusammen mit der Unfallkasse Nord eine Lösung gefunden worden sei. Diese habe sich schon jetzt bewährt.

Darüber hinaus geht er im Zusammenhang mit den drei im Antrag der CDU-Fraktion aufgeführten Problempunkten und vor dem Hintergrund der Darstellungen der drei Leiter der Justizvollzugsanstalten in der Anzuhörendengruppe vor ihm zunächst kritisch auf das Thema Fortbildungsmaßnahmen ein. Seiner Wahrnehmung nach müssten sehr viele der angebotenen Fortbildungen aufgrund zu geringer Beteiligung abgesagt werden. Beschäftigte seien oft auch dienstlich nicht abkömmlich und müssten ihre Teilnahme kurzfristig wieder absagen. Festzustellen sei also, dass diese zusätzlichen Fortbildungsangebote aufgrund des derzeitigen Krankenstands oftmals nicht wahrgenommen werden könnten. Im Bereich Schulungen zur Deeskalation sei außerdem zu beobachten, dass diese von gewissen Berufsgruppen und Bereichen in den Anstalten, insbesondere den Führungskräften, abgelehnt würden. Er selbst habe an einem solchen Kurs teilgenommen und habe ihn nicht als besonders hilfreich empfunden.

Zum Thema Krankenstand und BGM-Prozess stellt er fest, es finde wenig Zustimmung unter den Beschäftigten, dass dieselben Führungskräfte, die in der Mitarbeiterbefragung sehr starker Kritik ausgesetzt gewesen seien, jetzt Konzepte erarbeiten sollten, um eine Verbesserung der Situation zu erreichen. Fraglich sei, ob die dabei erarbeiteten Maßnahmen dann auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Akzeptanz stoßen werden.

Herr Schwarzstock hält es für sehr bedauerlich, dass aufgrund der Personalknappheit keine Dienstsportangebote eingeführt werden könnten.

Dass zurzeit der Krankenstand in den Anstalten im Land rückläufig sei, sei aus seiner Sicht nicht dem BGM zuzuschreiben. Die vorgeschriebene Einschaltung des Amtsarztes bei Langzeiterkrankungen führe oft zu Verzögerungen und belaste die Beschäftigten. Er begrüße, dass nach dem letzten Haftbrand und der Geiselnahme jetzt konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Abläufe und des Schutzes der Beschäftigten ergriffen worden seien. Er kritisiert aber, dass man nicht schon viel früher, im Zusammenhang mit den zahlreichen früheren Vorfällen, reagiert habe.

Abschließend merkt er an, dass durch das neue Strafvollzugsgesetz eine Reihe von zusätzlichen Aufgaben auf die Bediensteten zukämen beziehungsweise neue Ansprüche von Gefangenen festgeschrieben würde. Diese im Einzelnen jetzt auch gesetzlich zu fixieren, sei aus Sicht der Gewerkschaft kontraproduktiv, wichtiger sei es, zunächst die bestehenden Probleme anzugehen und zu lösen.

dbb - Beamtenbund und Tarifunion Schleswig-Holstein

Anke Schwitzer, Landesbundvorsitzende

[Umdruck 18/4348](#)

Frau Schwitzer, Landesbundvorsitzende des dbb, trägt die Kernpunkte der schriftlichen Stellungnahme des Beamtenbunds, [Umdruck 18/4248](#), vor. Im Zusammenhang mit den Ausführungen der Leiterin und der Leiter der Vollzugsanstalten merkt sie an, wenn man deren Ausführungen heute in der Anhörung gefolgt sei, habe man den Eindruck gewonnen, dass mit dem BGM alles auf einem guten Weg sei. Dazu müsse jedoch auch gesagt werden, dass es sich um einen sehr langen Weg handele und viele der vorgesehenen Maßnahmen, damit sie auch nachhaltig wirken könnten, mit zusätzlichem Personal unterstützt werden müssten.

Sie nimmt weiter Bezug auf die Mitarbeiterbefragung zu Beginn des BGM-Prozesses und betont, diese habe deutlich gemacht habe, dass insbesondere im Bereich Führungskräfte und Wertschätzung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Defizite bestünden.

**Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschland (BSBD),
Landesverband Schleswig-Holstein**

Michael Hinrichsen, Vorsitzender

[Umdruck 18/4343](#)

Herr Hinrichsen, Vorsitzender des Bundes der Strafvollzugsbediensteten Deutschland, Landesverband Schleswig-Holstein, weist darauf hin, dass ein Teil der schriftlich geäußerten Kritik, [Umdruck 18/4343](#), zwischenzeitlich überholt sei, da bereits ein Teil der geforderten Maßnahmen umgesetzt worden sei. Das betreffe insbesondere die Kritik im Zusammenhang mit der Nummer vier des Antrags der Fraktion der CDU, die Krisenintervention.

Zur waffenlosen Selbstverteidigung unterstütze er die Aussage des Kollegen Schwarzstock, dass das Fortbildungsangebot noch stark verbesserungswürdig sei. Er halte es jedoch für richtig, die Schulung darin zu einer Pflichtveranstaltung zu machen.

Zum Krankenstand gebe es aus seiner Sicht nichts schönzureden. Hier könne man, wenn man sich die Krankenstände über einen längeren Zeitraum anschauere, nur von einem signifikanten Anstieg der Krankenzahlen sprechen. In ganz Deutschland liege der Krankenstand in den Justizvollzugsanstalten bei durchschnittlich 10 %, also ebenso hoch wie in Schleswig-Holstein, und überall sei das als Problem inzwischen erkannt und man versuche, dem entgegenzuwirken. Das BGM könne hier nur eine Maßnahme unter weiteren sein. Das Thema Wertschätzung halte er in diesem Zusammenhang für extrem wichtig. Außerdem müsse auch darüber nachgedacht werden, die Ausbildung und das Berufsbild an sich zu verändern, um eine Aufwertung des Berufs in der Öffentlichkeit zu erreichen. Das Berufsbild und die Aufgaben in den Justizvollzugsanstalten hätten sich in den letzten Jahren massiv verändert. Mit dem neuen Justizvollzugsgesetz kämen weitere Aufgaben auf die Kolleginnen und Kollegen zu. Nach Einschätzung der Gewerkschaft werde in den Justizvollzugsanstalten deutlich mehr Personal benötigt, rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Justizvollzugsdienst in ganz Schleswig-Holstein, um die derzeitigen Überstunden und den Krankenstand zu kompensieren. Schon jetzt seien täglich 12 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Pflichtfortbildungen gebunden. Selbst wenn es gelingen werde, den Krankenstand auf durchschnittlich 5 % zu senken, blieben immer noch 65 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über, die zusätzlich benötigt würden. Das BGM müsse in den Anstalten des Landes umgesetzt werden, hier habe es noch an der einen oder anderen Stelle. In manchen Dienststellen müsse auch noch Misstrauen abgebaut werden, um eine breitere Beteiligungen an dem Prozess zu erreichen.

Herr Hinrichsen begrüßt weiter, dass über die Ausweitung von Aufstiegschancen gesprochen werde.

Er merkt außerdem an, dass in den nächsten Jahren auf die Justizvollzugsanstalten zusätzliche Aufgaben auch durch die zunehmenden Flüchtlingsströme zukommen werden. Auch das werde dann im Zweifel keine positiven Auswirkungen auf den Krankenstand haben.

Im Übrigen verweist er auf die schriftliche Stellungnahme des BSBD, [Umdruck 18/4343](#), insbesondere im Hinblick auf den Punkt Verschwiegenheitspflicht für verwaltungsinterne Teammitglieder eines KIT-Teams im Rahmen von Disziplinar- und Strafverfahren.

Vorsitzende des Personalrats der JVA Lübeck

Martina Bahr

Frau Bahr, Vorsitzende des Personalrats der Justizvollzugsanstalt Lübeck, stellt zunächst zum BGM-Prozess in der Justizvollzugsanstalt Lübeck fest, nachdem es etwa ein Jahr gedauert habe, die Kolleginnen und Kollegen dazu zu bringen, sich in den Prozess mit einzubringen, sei man jetzt durch den Organisations- und Entwicklungsprozess ein Stück vorangekommen. Es werde aber noch mindestens zwei oder drei Jahre dauern, bis man davon sprechen könne, dass der Prozess abgeschlossen sei.

Zum Krankenstand weist sie darauf hin, auch wenn dieser aktuell geringfügig gesunken sei, sei festzustellen, dass dieser in den letzten Jahren insgesamt kontinuierlich angestiegen sei. Über lange Zeit hätten immer wieder Löcher gestopft werden müssen. Keiner der Bediensteten wisse, in welcher Abteilung er eingesetzt werde, wenn er zum Dienst komme. Langsam sei deshalb eine Grenze der Belastbarkeit auch bei den gesunden Kolleginnen und Kollegen erreicht.

Frau Bahr begrüßt die Einführung der Fortbildung zur waffenlosen Selbstverteidigung als Pflichtveranstaltung. Aus ihrer Sicht müsse die Fortbildung jedoch auf mehrere Tage am Stück ausgeweitet werden und regelmäßig wiederholt werden.

* * *

Abg. Dr. Klug fragt nach der Einschätzung von Herrn Schwarzstock zum Stellenmehrbedarf durch das neue Justizvollzugsgesetz. - Herr Schwarzstock möchte sich dazu nicht auf eine konkrete Zahl festlegen. Es sei eine alte Forderung der GdP, eine sinnvolle Personalberechnung für die Justizvollzugsanstalten im Land aufzustellen. Diese müsse für jede Anstalt individuell durchgeführt werden. - Frau Bahr ergänzt, in Lübeck sei man gerade dabei, eine Dienstpostenberechnung und Personalberechnung durchzuführen. Anscheinend sei es so, dass jede Anstalt in Schleswig-Holstein mit unterschiedlichen Personalschlüsseln rechne. Aus ihrer

Sicht sei das Ministerium hier gefordert, eine vernünftige Personalberechnung für alle Anstalten auf den Weg zu bringen. - Abg. Dr. Klug merkt an, aufgrund der unterschiedlichen baulichen Situation seien Unterschiede zwischen den Anstalten vielleicht auch nachvollziehbar. - Frau Bahr wendet ein, wie viel Personal man benötige, um einen bestimmten Dienstposten zu besetzen, müsste überall im Land gleich sein.

Im Zusammenhang mit einer Nachfrage von Abg. Dudda stellt Herr Hinrichsen fest, die Anzahl der Fortbildungsmaßnahmen und Pflichtveranstaltungen in den Bereichen Schusswaffenausbildung, Pfeffersprayausbildung und Gesprächstraining werde vom Verband als gerade ausreichend bewertet. Er hoffe, dass sich das Training im Bereich Deeskalation noch verbessere und die Schulungen hierzu ausgeweitet würden. Empfehlenswert sei aus seiner Sicht, das Training zweimal im Jahr durchzuführen. - Herr Schwarzstock plädiert dafür, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, bei Aus- und Vorführungen zur Eigensicherung eine Fesselung vorzusehen und auch gegebenenfalls Waffen mitzuführen. Hierbei müsse bedacht werden, dass in den letzten 10 bis 15 Jahren erhebliche Gelder investiert worden seien, um die Außensicherung der Anstalten zu verbessern. Das habe dazu geführt, dass es in den letzten zehn Jahren keinerlei Ausbruchsversuche im klassischen Sinne mehr gegeben habe. Damit fokussierten sich die Ausbruchsversuche auf die Situation der Aus- oder Vorführung und den Versuch der Geiselnahme. Zum Gebrauch von Schusswaffen beziehungsweise des Pfeffersprays stellt er fest, durch die geltende Erlasslage sei bei den Kolleginnen und Kollegen hinsichtlich des Gebrauchs von Pfefferspray bewusst eine Angst geschürt worden, dieses einzusetzen. Das führe in der Praxis dazu, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Aus- und Vorführungen lieber auf die Mitnahme verzichteten. Aus seiner Sicht fehle es an einem gesunden Verständnis für den Einsatz dieses Instruments.

Abg. Dudda fragt nach den Erfahrungen der Anzuhörenden mit dem Rückkehrgespräch im Rahmen des BEM. - Frau Bahr berichtet, dass man in der Justizvollzugsanstalt in Lübeck gerade dabei sei, eine neue Dienstvereinbarung dazu zu verabschieden. In letzter Zeit habe ihrer Kenntnis nach die Anzahl der geführten Gespräche zugenommen, und sie sei guter Hoffnung, dass mit der neuen Dienstvereinbarung noch einmal eine Verbesserung erreicht werden könne. - Frau Schwitzer erklärt, Schlüssel des Erfolgs, eine größere Akzeptanz für die BEM-Gespräche zu erreichen, sei ihrer Auffassung nach eine intensive Befassung mit dem Thema über einen längeren Zeitraum. Sowohl die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch die Führungskräfte und die Personalratsmitglieder müssten gegenüber den Gesprächen positiv eingestellt sein.

Im Zusammenhang mit einer Nachfrage von Abg. Nicolaisen führt Herr Schwarzstock aus, dass ein Problem bei den Angeboten und Fortbildungen auch immer sei, dass diejenigen, die

einen besonderen Bedarf an Fortbildung hätten, nicht unbedingt diejenigen seien, die sich dann auch zu solchen anmeldeten. Während es bei den Probezeitbeamten eine Verpflichtung gebe, an bestimmten Fortbildungen teilzunehmen, gebe es diese bei Lebenszeitbeamten nicht mehr.

Punkt 2 der Tagesordnung:

Dem demografischen Wandel effektiv begegnen - Die Sportentwicklung in Schleswig-Holstein vorantreiben und die Vereine fit für die Zukunft machen

Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage der Fraktion der CDU

[Drucksache 18/3030](#)

(überwiesen am 18. Juni 2015 zur abschließenden Beratung)

hierzu: [Umdrucke 18/4640, 18/4685, 18/4797, 18/4799, 18/4820, 18/4822](#)

Der Ausschuss schließt seine Beratungen zu der Vorlage ab.

Er nimmt die Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage der Fraktion der CDU, „Dem demografischen Wandel effektiv begegnen - Die Sportentwicklung in Schleswig-Holstein vorantreiben und die Vereine fit für die Zukunft machen“, [Drucksache 18/3030](#), abschließend zur Kenntnis.

Punkt 3 der Tagesordnung:

Verschiedenes

Der Ausschuss beschließt, die ursprünglich für den 7. Oktober 2015 vorgesehene Befassung mit aktuellen Fragen zur Flüchtlings- und Asylpolitik vor dem Hintergrund der am gleichen Tag stattfindenden Nordinnenministerkonferenz auf eine zusätzliche Sitzung während der Mittagspause des Landtags, am Donnerstag, dem 15. Oktober 2015, 13 Uhr, zu verschieben.

Die Vorsitzende, Abg. Ostmeier, schließt die Sitzung um 16:30 Uhr.

gez. Barbara Ostmeier
Vorsitzende

gez. Dörte Schönfelder
Geschäfts- und Protokollführerin