

Staatssekretär

Vorsitzende des
Innen- und Rechtsausschusses
des Landes Schleswig-Holstein
Frau
Barbara Ostmeier
Landeshaus
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

29. April 2015

Hinweis: Der vollständige Umdruck kann über das Internetangebot des Landtages unter sh-landtag.de → Dokumente → Umdrucke aufgerufen und im Ausschussbüro – Zi. 138 – eingesehen werden.

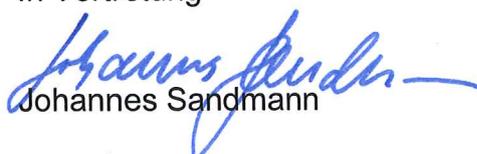
**Fürsorgepflicht des Dienstherrn wahrnehmen
– Justizvollzugsbedienstete nicht allein lassen –**

Antrag der Fraktion der CDU – Drucksache 18/2691 –
Schreiben vom 18. März 2015

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,

der Innen- und Rechtsausschuss berät derzeit den Antrag der Fraktion der CDU, Fürsorgepflicht des Dienstherrn wahrnehmen – Justizvollzugsbedienstete nicht allein lassen. Im Rahmen dieser Beratung hat der Ausschuss auch den Leiterinnen und Leitern der Justizvollzugsanstalten, der Jugendanstalt, der Jugendarrestanstalt sowie dem Leiter der Justizvollzugsschule des Landes Schleswig-Holstein Gelegenheit gegeben, eine schriftliche Stellungnahme abzugeben. Die Anstalten sowie der Leiter der Justizvollzugsschule haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Ihre Stellungnahmen habe ich diesem Schreiben als Anlage beigefügt.

Mit freundlichem Gruß
In Vertretung


Johannes Sandmann

Anlagen



Justizvollzugsanstalt | Postfach 18 09 | 24508 Neumünster

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Innen- und Rechtsausschuss
Landeshaus
Düsterbrooker Weg 70

24105 Kiel

Ihr Zeichen: L 21
Ihre Nachricht vom: 18.03.2015
Mein Zeichen: A/443 – 589 -
Meine Nachricht vom:

Yvonne Radetzki
yvonne.radetzki@jvanm.landsh.de
Telefon: 04321 4907-100
Telefax: 04321 4907-299

Vorab nachrichtlich:
Ministerium für Justiz, Kultur und Europa
des Landes Schleswig-Holstein
Lorentzendam 35

24103 Kiel

Neumünster, 15. April 2015

**Antrag der Fraktion der CDU – Drucksache 18/2691
zur Fürsorgepflicht des Dienstherrn – Justizvollzugsbedienstete nicht allein lassen**

Sehr geehrte Frau Vorsitzende Ostmeier,
sehr geehrte Damen und Herren,

der Innen- und Rechtsausschuss hat mit Schreiben vom 18. März 2015 im Rahmen der Beratung des Antrages der CDU-Fraktion „Fürsorgepflicht des Dienstherrn wahrnehmen – Justizvollzugsbedienstete nicht allein lassen“ Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Hierzu nehme ich wie folgt Stellung:

Die Schutz- und Fürsorgepflicht des Dienstherrn ist verfassungsrechtlich durch Art. 33 Abs. 4 des Grundgesetzes vorgegeben und gilt zugleich als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums mit Verfassungsrang. Weitere Regelungen hierzu enthalten § 78 des Bundesbeamtengesetzes und § 45 der Beamtenstatusgesetze der Länder. Hiernach hat der Dienstherr im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses für das Wohl der Beamtinnen und Beamten und ihrer Familien zu sorgen. Zudem soll er die Beamten bei ihrer amtlichen Tätigkeit und in ihrer Stellung schützen.

- **Krisenbewältigung/Betreuung**

Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Justizvollzugsanstalt ist dieser Grundsatz noch einmal besonders zu beachten, denn erschwerte Arbeitsbedingungen sowohl unter räumlichen Bedingungen als auch hinsichtlich der von ihnen zu betreuenden Klientel, führen im Vergleich zu einer Tätigkeit in einer „normalen“ Behörde auch zu besonderen Belastungen. Insbesondere in Krisensituationen wie beispielhaft bei einem besonderen Vorkommnis sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Justizvollzugsanstalt besonderen Belastungen ausgesetzt.

Erst in jüngster Vergangenheit waren Beispiele hierfür zu verzeichnen, wie z.B. die ver- suchte Geiselnahme in der Justizvollzugsanstalt Lübeck an Heiligabend sowie der Haft- raumbrand am 03.03.2015 im B-Haus in der Justizvollzugsanstalt Neumünster. Aber auch im Rahmen nicht so medienwirksamer Vorfälle, wie z.B. in dem Fall, dass die Verbringung eines Inhaftierten in den besonders gesicherten Haftraum notwendig wird, gilt es den ein- zelnen Mitarbeiter zu schützen und zu unterstützen. Daher ist die Justizvollzugsanstalt als Dienstherr gehalten Maßnahmen zu ergreifen.

Nachbesprechungen

Die Aufarbeitung des Geschehenen ist für alle Beteiligten wichtig. Im Rahmen von Schichtübergaben oder anderweitigen Besprechungen mit den Vorgesetzten, werden die Vorfälle in der Justizvollzugsanstalt Neumünster im Nachgang zu dem Vorfall in den ein- zelnen Bereichen noch einmal besprochen und thematisiert. Dies kann auch zur Verände- rung von organisatorischen Abläufen führen. Ziel ist es aber in erster Linie, dass jede Mit- arbeiterin und jeder Mitarbeiter durch das Sprechen über das Geschehene die Möglichkeit erhält, „sich Luft zu verschaffen“ und das Geschehene zu verarbeiten. Auch größere Be- sprechungen, die bereichsübergreifend erfolgen, werden nach besonderen Vorkommnis- sen durchgeführt. So ist zum Beispiel nach dem Haftraumbrand in der Justizvollzugsan- stalt Neumünster am 03.03.2015 nicht nur eine abteilungsweise Besprechung erfolgt, son- dern auch eine Besprechung der gesamten Dienstplangruppe des B-Hauses. Da auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer Dienstplangruppen bei dem Vorfall zugegen wa- ren, wurde der Vorfall zudem bei Schichtübergaben in anderen Dienstplangruppen mit Vorgesetzten thematisiert.

KIT

Noch während des Vorfalles, bei dem sich eine große Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen von Hilfsmaßnahmen Rauchgasintoxikationen zugezogen hatte, wurden die gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf dem Hof durch einen Notarzt in einem eigens aufgestelltem Zelt ärztlich versorgt. Zusätzliche Hilfe und Betreuung erfolgte auch durch unverletzte Kolleginnen und Kollegen selbst. Mitglieder des in der Justizvollzugsanstalt Neumünster bestehenden Kriseninterventionsteams (KIT), bestehend aus 10 Mitgliedern aller Bereiche der Anstalt sowie auch der Anstaltspastorin, kümmerten sich um die verletzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Angehörigen der verletzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden umgehend verständigt. Auch nach Auf- nahme der gesundheitlich belasteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die umliegenden Krankenhäuser bestand in der Justizvollzugsanstalt zu jeder Zeit Klarheit darüber, wo die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untergebracht waren. Teilweise wurden diese auch am selben Abend noch durch Angehörige der Leitungsebene der Anstalt in den Krankenhäusern aufgesucht. Die überwiegende Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnte jedoch noch am selben Abend entlassen werden. Nach Rückkehr in den Dienst

wurden an dem Vorfall beteiligte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Leitungsebene ebenfalls noch einmal zu Ihrer Situation befragt und es wurde ihnen Hilfe angeboten.

Das Kriseninterventionsteam arbeitet autonom und entzieht sich der Kontrolle der Dienststellenleitung. Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben dadurch die Möglichkeit einer unvoreingenommenen Unterstützung und Rückmeldung. Die Mitglieder des Kriseninterventionsteams können auch vermitteln, soweit weitere Hilfe benötigt wird.

Psychotherapeutische Hilfe

Von den insgesamt 20 vorübergehend verletzten Bediensteten der Anstalt (allesamt ausschließlich durch Rauchgasintoxikation) ist zum heutigen Tage noch eine Mitarbeiterin dienstunfähig erkrankt. Dieser Bedienstete war bereits zum Zeitpunkt der medizinischen Erstversorgung unmittelbar nach dem Brand eine starke psychische Belastung anzumerken. Der Mitarbeiterin wurde umgehend nach dem Vorfall psychotherapeutische Hilfe angeboten, die über das MJKE durch die Unfallkasse Nord organisiert wurde. Weitere zwei Mitarbeiter der Anstalt sind seit dem Vorfall noch erkrankt. Es bestehen in diesen Fällen jedoch keine Anhaltspunkte dafür, dass der Haftraumbrand ursächlich für die Erkrankung war. In einem Fall war bereits eine psychische Vorerkrankung mit mehrmals erfolgter Wiedereingliederung im Rahmen des Hamburger Modells durchgeführt worden. In dem anderen Falle wurde im Zuge der ärztlichen Untersuchungen zur Rauchgasintoxikation eine andere Erkrankung festgestellt.

Fazit Vorfall am 03.03.2015

Als Fazit kann nach dem Vorfall festgestellt werden, dass das bestehende Kriseninterventionsteam der Justizvollzugsanstalt Neumünster sehr gut funktioniert, dass unter dem Gesichtspunkt der Kollegialität und dies quer durch alle Ebenen jeder bemüht ist jedem zu helfen, und dass auch im Nachgang zu dem Vorfall „niemand aus den Augen verloren wurde“.

- **Brandschutz**

Im Anschluss an den Vorfall erfolgte die nachträgliche Aufarbeitung des besonderen Vorkommnisses auch unter dem Gesichtspunkt von baulichen, technischen und organisatorischen Maßnahmen. Die Brandschutzvorrichtungen wurden nochmals überprüft. Auch mit der Berufsfeuerwehr Neumünster erfolgte eine Nachbesprechung. Es sind Brandschutzübungen mit der Berufsfeuerwehr Neumünster geplant, Fluchthauben wurden in großer Anzahl beschafft und Veränderungen bei den Brandschutzvorrichtungen wurden herbeigeführt. All diese Maßnahmen dienen ebenfalls dem Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für künftige Fälle.

- **Schutzausrüstung**

Unabhängig von dem Vorfall am 03.03.2015 ist es im Rahmen der Fürsorgepflicht auch erforderlich, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Justizvollzugsanstalt eine entsprechende Schutzausrüstung vorzuhalten. Hierzu gehören in der Justizvollzugsanstalt Neumünster insbesondere die Ausstattung der Abteilungen mit Helm/Visier, Schild und Schlagstöcken. Jeder Bedienstete verfügt über ein Paar stich- und schnittsichere Handschuhe der Klasse 2. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist mit einem Personennotrufgerät ausgestattet. In den Abteilungsbüros sind Einmalhandschuhe für Durchsuchungen, Beatmungsmasken und Fluchthauben sowie Erste-Hilfe-Kästen vorhanden. Die Anstalt verfügt ferner über eine stichsichere Weste, die bisher nur in einem Falle eingesetzt

werden musste (ein Gefangener war mit Spiegelscherben auf einen Bediensteten zugegangen). Darüber hinaus ist beabsichtigt, schusssichere Westen für die Schießübungen und in besonderen Fällen auch für Gerichtsvorführungen anzuschaffen. Ferner sollen Spezialanzüge mit Protektoren, wie sie bereits in den Anstalten Kiel und Lübeck vorhanden sind, beschafft werden.

- **Waffenlose Selbstverteidigung/Fortbildungen/Schulungen**

Mit Fertigstellung der Sporthalle im Jahre 2011 wurden in der Justizvollzugsanstalt Neumünster für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kurse zur waffenlosen Selbstverteidigung mittwochs in der Zeit von 12.00 bis 14.00 Uhr angeboten. Es erfolgte eine Anrechnung dieser Zeiten auf die Dienstzeit. 21 Mitarbeiter nahmen dieses Angebot wahr. Weitere Interessierte meldeten sich nicht mehr. Das Angebot wurde daher nicht mehr aufrechterhalten. Nunmehr ist auf Veranlassung der Aufsichtsbehörde beabsichtigt, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Anstalten regelmäßig einmal jährlich eintägig zu schulen, während der Ausbildung Erlerntes soll aufgefrischt werden. Der Fokus wird insbesondere auch auf der Deeskalation liegen.

Weiter werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig geschult, Schießübungen sind dreimal im Jahr abzuleisten, der Umgang mit Pfefferspray wird von jedem Mitarbeiter einmal jährlich geübt. Ferner wird einmal jährlich von jedem Mitarbeiter der Umgang mit dem im besonders gesicherten Haftraum vorgehaltenen Fixiersystem Segufix geübt. Neue Mitarbeiter, die ihre Tätigkeit in der Justizvollzugsanstalt beginnen, erhalten zum Teil eine mehrwöchige Hospitationsphase, in welcher sie die Anstalt kennenlernen und den Umgang mit Sicherheitssystemen sowie mit Inhaftierten erlernen. Dies gilt auch für externe Mitarbeiter. Bevor diese einen Schlüssel erhalten, werden sie durch den Bereich des Betriebs- und Sicherheitsdienstes eingewiesen.

Weitere Fortbildungsangebote wie z.B. Vorgesetztenschulungen zum Umgang mit suchtgefährdeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zur Stressprävention, zur Eigensicherung oder zum Umgang mit psychischen Belastungen und belasteten Bediensteten sind den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich. Aus hiesiger Sicht ist das vorhandene Fortbildungsangebot vielfältig und ausreichend.

- **Aus- und Vorführungen**

Bei Aus- und Vorführungen von Inhaftierten werden in der Regel in der Justizvollzugsanstalt Neumünster aufgrund des Gefangenenklientels (Erstvollzug, bis zu fünf Jahren Freiheitsstrafe) keine Waffen mitgeführt. Vorführungen erfolgen in der Regel gefesselt, Ausföhrungen aus sozialen Gründen fast ausschließlich ungefesselt. Ausnahmen im Hinblick auf die Mitnahme von Waffen und Pfefferspray sind aber bei potentieller besonderer Gefährlichkeit von Inhaftierten, insbesondere auch im Vollzugsbereich der Untersuchungshaft, möglich. In entsprechenden Fällen würde nach Prüfung im Einzelfall die Mitnahme von Waffen und Pfefferspray angeordnet werden.

- **Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Um dem anhaltend hohen Krankenstand zu begegnen wurde im Jahre 2014 das betriebliche Gesundheitsmanagement in der Justizvollzugsanstalt Neumünster unter Beteiligung von Herrn Dr. Berger von der Christian-Albrecht-Universität Kiel eingeföhrt. Eine Befragung zur Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter erfolgte im August 2014. Nach Vorlage erster

Teilergebnisse durch Herrn Dr. Berger, wurden diese den Mitarbeitern in einer Personalversammlung am 20.11.2014 vorgestellt. Es wurden zwei erste Fokusgruppen zur Erarbeitung von Maßnahmenvorschlägen unter externer Anleitung gebildet. Eine Fokusgruppe, die sich aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Allgemeinen Vollzugsdienstes und Abteilungsleitungen zusammensetzte, und eine weitere Fokusgruppe, bestehend aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Vollzuglichen Arbeitswesens und deren Leitung, wurden ins Leben gerufen. Beide Fokusgruppen erhielten folgende Arbeitsaufträge

- Wie kann der Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum für den AVD z.B. im Verhältnis zur Vollzugsabteilungsleitung bzw. Werkdienstleitung angemessen (den Kompetenzen entsprechend) erweitert werden?
- Welches Führungsverhalten (in Zusammenschau mit diesen organisatorischen Maßnahmen) der Abteilungsleitung/Werkdienstleitung wird als positiv erlebt in Bezug auf den Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum der Bediensteten (hin zu Motivations- und gesundheitsförderlichem Führen, Wertschätzung, Anerkennung). Betrachtet werden sollte auch die Haltung der Bediensteten gegenüber ihren Führungskräften?
- Wie können (trotz Baumaßnahmen u.a. Rahmenbedingungen) Teams im Abteilungsbereich möglichst stabil gehalten werden, damit die unter 1. und 2. vorgeschlagenen Maßnahmen nicht immer wieder gefährdet werden?

Anhand dieser Fragestellungen wurden Maßnahmenvorschläge in den beiden Fokusgruppen erarbeitet. Beide Gruppen haben ihre Arbeit inzwischen fast beendet. Eine abschließende Präsentation der Ergebnisse erfolgt am 28. April 2015. Die Ergebnisse werden dann dem übergeordneten Gremium, der Lenkungsgruppe (bestehend aus Mitgliedern des ÖPR, weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Anstalt aus verschiedensten Bereichen und Ebenen, der Anstaltsleitung sowie des Ministeriums) vorgestellt. Diese entscheidet dann gemeinsam mit der Anstaltsleitung welche Maßnahmenvorschläge direkt umgesetzt werden sollen und können, und welche Maßnahmenvorschläge einer übergeordneten Entscheidung durch die Fachkonferenz bedürfen, weil sie gleichsam alle Anstalten betreffen.

Parallel dazu liegt der Lenkungsgruppe nunmehr der Abschlussbericht von Herrn Dr. Berger vor. Auch dieser hat Maßnahmenvorschläge unterbreitet, die die Lenkungsgruppe derzeit berät. Nach Abschluss der Beratung wird der Gesamtbericht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Justizvollzugsanstalt Neumünster vorgestellt werden. Es ist beabsichtigt in der zweiten Jahreshälfte weitere Fokusgruppen zu installieren, die für ihre Bereiche wiederum Maßnahmenvorschläge unterbreiten.

- **Beteiligung externer Stellen (Betriebsärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit)**

Darüber hinaus verfügt die Justizvollzugsanstalt Neumünster über eine geordnete Arbeitsschutzorganisation. Unter regelmäßiger Leitung einer Führungskraft sind die Betriebsärztin und die Fachkraft für Arbeitssicherheit stetig darauf bedacht, die Arbeitsbedingungen für die Bediensteten im angemessenen Umfang zu verbessern. Ein Ausschuss für Arbeitssicherheit ist zudem eingerichtet.

- **Gesundheitsangebote**

Im Jahre 2013 wurde in der Justizvollzugsanstalt Neumünster ein Gesundheitstag durchgeführt und es bestand für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit sich zu den verschiedensten Angeboten zu informieren und diese zu testen. So wurden verschiedene Workshops, von der Rückenschule bis zum Aqua-Fitness, angeboten. Darüber hinaus besteht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit das Schwimmbad am Stadtwald vergünstigt zu nutzen. Betriebssportgruppen haben sich ebenfalls nach dem Bau der Sporthalle gebildet.

Zwei Suchthelfer, die aus dem Kreise der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen, wurden ausgebildet und stehen allen Bediensteten für Gespräche zur Verfügung.

- **Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden standardisiert nach Ablauf von 6 Wochen durch die Personalverwaltung angeschrieben. Es werden Gesprächsangebote mit dem Ziel der Wiedereingliederung unter Beteiligung der erforderlichen Stellen unterbreitet (Örtlicher Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsärztin etc.). Maßnahmen, die der Reintegration in die Arbeitsabläufe dienlich sind, können häufig so schnell und unkompliziert erfolgen.

- **Tag der offenen Pforte**

In der Justizvollzugsanstalt Neumünster wird zudem jährlich ein Tag der offenen Pforte durchgeführt, bei dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Gelegenheit erhalten, Familienangehörige und Bekannte/Freunde innerhalb eines Zeitrahmens durch die Anstalt zu führen. Auf diese Weise kann mehr Akzeptanz für den Arbeitsplatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen werden. Familienangehörigen kann die häufig vorhandene Angst und die daraus erwachsende Belastung zum Arbeitsplatz der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters genommen werden.

- **Gesamtbetrachtung**

Insgesamt ergibt sich so ein rundes Paket von Maßnahmen, welches den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Fürsorgepflicht des Dienstherrn in der Justizvollzugsanstalt Neumünster zur Verfügung gestellt wird. Die Anstaltsleitung ist jederzeit offen, auch neue Maßnahmen zu ergreifen. Sie ist bestrebt, die Führungskräfte der Justizvollzugsanstalt Neumünster dazu anzuhalten, in ihrem Bereich ein möglichst kollegiales von Vertrauen geprägtes Klima zu schaffen. Nur dies kann dazu führen, dass insbesondere Vorgesetzte von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch auf sensible Themen angesprochen werden, was wiederum Fehlentwicklungen entgegensteuert.

Kritisch gesehen werden muss allerdings gleichwohl der erhöhte krankheitsbedingte Ausfall von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dessen Ursache sicherlich nicht nur im dienstlichen, sondern gleichwohl auch im privaten Bereich zu finden ist. Auch das Instrument des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und die Durchführung von Rückkehrgesprächen konnten zu keinen anderen Ergebnissen führen. Insbesondere ist festzustellen, dass in den letzten Monaten die Belastungen im gehobenen und höheren Dienst vermehrt zu Ausfällen führen. Letztlich darf auch nicht verkannt werden, dass die Arbeit im Strafvollzug

durch die besonderen Bedingungen, die systemimmanent sind, möglicherweise aus krankmachende Faktoren beinhalten.

Radetzki



Justizvollzugsanstalt Lübeck | Marliring 41 | 23566 Lübeck

Ministerium für Justiz, Kultur und Europa
des Landes Schleswig-Holstein
Lorentzendam 35
24103 Kiel

Ihr Zeichen:
Ihre Nachricht vom:
Mein Zeichen: A/443 E 2 – 1008 – SH 3
Meine Nachricht vom:

Name: Herr Berger
poststelle@jvahl.landsh.de
Telefon: 0451/6201-100
Telefax: 0451/6201-135

Datum: 24.04.2015/Pl

Tagesordnungspunkt 5 der 89. Sitzung des Innen- und Rechtsausschusses am 25.02.2015

Führsorgepflicht des Dienstherrn wahrnehmen – Justizvollzugsbedienstete nicht alleinlassen

Antrag der Fraktion der CDU – Drucksache 18/2691 und Änderungsantrag der Fraktionen
von SPD, BÜ 90/DIE GRÜNEN und der Abgeordneten des SSW des Schleswig-
Holsteinischen Landtages – Drucksache 18/2736

Sehr geehrter Herr Sandmann,

mit Erlass vom 30.03.2015 (II 211/4437-41) und der ergänzenden Erläuterung per Email
vom 14.04.2015 wird um Stellungnahme der o.a. Drucksachen unter der Maßgabe der
Vorgaben der Email vom 14.04.2015 gebeten. Hierzu nehme ich für die JVA Lübeck wie
folgt Stellung:

1. Krisensituationen im Alltag der JVA Lübeck

Der Betrieb einer Justizvollzugsanstalt und die Behandlung und Betreuung von straffällig
gewordenen Personen zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass aufgrund des be-
sonderen Gefüges, geprägt durch die Unfreiheit und Beschränkung innerhalb der JVA,
stets mit unvorhergesehenen Situationen, insbesondere Krisensituationen, gerechnet wer-
den muss. Das heißt, insbesondere die Bediensteten des allgemeinen Vollzugsdienstes
werden öfter mit ungewöhnlichen oder unverhofften Krisensituationen konfrontiert.

Daher nimmt bereits jetzt die Bearbeitung solcher Situationen und die Gründe für die Ent-
stehung, insbesondere auch Anhaltspunkte wie sie zu erkennen sind, einen breiten Raum
innerhalb der Ausbildung ein. Durch das bereits beschlossene erweiterte Ausbildungs- und

auch Fortbildungsprogramm zur Selbstverteidigung und zur Schulung in Deeskalationstechniken wird dieses zukünftig weiter professionalisiert.

Hierbei ist jedoch anzumerken, dass aufgrund der Vorgaben der Jährlichkeit und der großflächigen Schulung sämtlicher mit Gefangenen in Kontakt tretenden Personals für die Anstalten ein erheblicher personeller Mehrbedarf entsteht. Die Maßnahme wird nichtsdestoweniger seitens der JVA Lübeck sehr unterstützt, allerdings ist aufgrund der geplanten Abstellung von bis zu 2 Mitarbeitern des allgemeinen Vollzugsdienstes diese Aufgabe nur dann ohne eine Verschlechterung der Sicherheitslage innerhalb der JVA Lübeck möglich, soweit in entsprechender Personalanzahl eine Aufstockung erfolgt.

In Alarmfällen stehen den Bediensteten folgende Alarmierungsmöglichkeiten zur Verfügung:

- Alarmierung durch die Personennotrufgeräte, die jeder Bedienstete der JVA am Mann/Frau trägt,
- Alarmierung der Bediensteten durch fest installierte Alarmeinrichtungen,
- Alarmierung durch Rufen, da die meisten Hafthäuser innerhalb der JVA Lübeck im panoptischen Bausystem dies ermöglichen,
- erforderlichenfalls Alarmierung der Polizei und der Feuerwehr,
- Alarmierung durch die Funkgeräte, respektive Telefone,
- medizinische Notversorgung durch die hiesige Anstaltsärztin oder weiteres hinzugezogenes medizinisches Fachpersonal.

Für schwerwiegende Vorfälle ist innerhalb des Sicherheits- und Alarmplanes ein festgelegtes Prozedere zur Sicherung und Abarbeitung solcher Krisensituationen verfasst.

In der Nachbegleitung und Unterstützung nach einer Krisensituation steht allen Bediensteten der JVA Lübeck das KIT zur Verfügung. Die kollegialen Ansprechpartner dieses Kriseninterventionsteams werden auch bei niederschweligen Vorfällen einbezogen und machen ein fakultatives Angebot der Begleitung und Beratung. Zusätzlich stehen durch den psychologischen Dienst der JVA Lübeck mehrere Psychologen zur Verfügung, um eine Akutversorgung sicherzustellen.

Wie bereits im Bericht zur Geiselnahme vom 24.12.2014 berichtet, wäre eine durch die Unfallkasse Nord sicherzustellende psychologische, therapeutische, mittelfristige Nachsorge, die durch das KIT-Team oder die Anstalt respektive des Betroffenen selbst eingeleitet werden kann, sinnvoll einzuführen. Gleiches gilt für den ebenfalls im o.a. Bericht genannten Vorschlag, dass unabhängig von dem Einsatz des Kriseninterventionsteams, alle

an einer solchen besonderen Vorkommnis teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen in einer zeitnahen Nachbesprechung (Debriefing) sowohl eine gemeinsame Sachverhaltsaufklärung, als auch einen emotionalen Zugang zur individuellen Bearbeitung des Erlebten finden können.

2. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das durch das Ministerium initiierte betriebliche Gesundheitsmanagement wurde in der JVA Lübeck in das bereits vorher installierte Organisationsentwicklungsverfahren eingebunden. Die JVA Lübeck hat sich in einer großen Fortbildung, mit der Möglichkeit allgemeiner Beteiligung, Schwerpunkte und Herausforderungen selbst priorisiert und stellt in einem durch verschiedene Steuerungsgruppen fortzuentwickelnden Prozess, Lösungsvorschläge vor, die innerhalb der Lenkungsgruppe beschlossen und somit der Anstaltsleitung als Handlungsvorschlag vorgelegt werden. Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements wurde Mitte April der Abschlussbericht der Universität Kiel vorgelegt. Dieser befindet sich innerhalb der Steuerungsgruppe BGM nunmehr in der Abstimmung, insbesondere wird geprüft, welche Maßnahmen in welcher Priorität sich hieraus ergeben und diese in den bereits laufendem Organisationsentwicklungsprozess und die vorhandenen oder neu zu schaffenden Steuerungsgruppen eingebunden. Eine explizite Darstellung der durchzuführenden Maßnahmen kann hier noch nicht dargestellt werden, da außer einer externen Empfehlung bisher kein hiesiger Beschluss der BGM-Steuerungsgruppe getroffen worden ist.

Allgemein lässt sich jedoch berichten, dass innerhalb von 3 Bereichen zukünftig Veränderungen erfolgen sollen. Zum einen soll ein Führungs- und Organisationskonzept entwickelt und die Personalführungsfähigkeit von Führungskräften verbessert werden. In einem zweiten Bereich soll die Dienstplangestaltung optimiert und ein Fehlzeitenmanagement sowie ein verbessertes Eingliederungsmanagement (BEM) eingeführt werden und drittens sollen neben Lösungsmöglichkeiten zum Dienstsport auch Ruhe- und Entspannungsräume für alle Bedienstete gefunden werden, dies beinhaltet auch bessere Unterstützung und Vorbereitung auf Krisenfälle (siehe oben unter 1) und Angebote der Supervision.

Insbesondere der hohe Krankenstand und die in der BGM-Abschlussbericht abzulesende hohe psychische Belastung und Burnout-Gefährdung zeigen in diese Richtung einen akuten Handlungsbedarf auf.

3. Ausrüstung Schutzkleidung

Der Einsatz von Pfefferspray ist durch entsprechende Erlasse des Ministeriums und ergänzende Hausverfügungen hinlänglich geregelt. Die Ausrüstung von Schutzkleidung aber

auch die administrative Regelung in welchen Situationen diese anzulegen ist und wo diese gelagert werden soll, bedarf noch der Konkretisierung. Die bereits angeschafften Handschuhe mit Mitschutz haben in der hiesigen Anstalt allerdings bereits zu einem Sicherheitsgewinn geführt. Bei Aus- und Vorführungen richtet sich der Einsatz des Pfeffersprays respektive einer Schusswaffe nach dem ministeriellen Erlass vom 06.05.2013 (II 22/4466 – 20), insbesondere bei Aus- oder Vorführungen in der Kategorie A oder B des genannten Erlasses wird daher in der JVA Lübeck eine Schusswaffe mitgeführt. Soweit eine Schusswaffe mitgeführt wird, wird in der Regel auch Pfefferspray angeordnet. In anderen Fällen der Kategorie C kann die Mitnahme von Pfefferspray angeordnet werden, hiervon wird zumeist jedoch kein Gebrauch gemacht.

In einer groben kursorischen Schätzung werden Vorführungen aus der JVA Lübeck zu 80% in der Kategorie A und B durchgeführt, Ausführungen hingegen nur in 20% der Fälle.

Mit freundlichem Gruß

gez. Berger



Justizvollzugsanstalt | Bergstr. 5 | 25524 Itzehoe

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Innen- und Rechtsausschuss

auf dem Dienstweg

Ihr Zeichen: /
Ihre Nachricht vom: /
Mein Zeichen: /
Meine Nachricht vom: /

Verena Serger
verena.serger@jvaiz.landsh.de
Telefon: 04821-661511
Telefax: 04821-62054

15.04.15

„Fürsorgepflicht des Dienstherrn wahrnehmen – Justizvollzugsbedienstete nicht alleine lassen“

Drucksache 18/2691

Die Justizvollzugsanstalt Itzehoe ist die kleinste Vollzugsanstalt in Schleswig-Holstein. Es handelt sich um eine Untersuchungshaftanstalt für den Landgerichtsbezirk Itzehoe. Die Belegungsfähigkeit liegt bei 32 Gefangenen. 24 Mitarbeiter sind im Allgemeinen Vollzugsdienst tätig, davon ist einer in der Verwaltung eingesetzt. In der Verwaltung ist auch noch eine Beschäftigte tätig. Der direkte Vorgesetzte für die Mitarbeiter im Allgemeinen Vollzugsdienst ist der Vollzugsdienstleiter. Die Unterzeichnerin ist als Anstaltsleiterin tätig.

Aufgrund der geringen Größe der Anstalt müssen die Mitarbeiter eng zusammen arbeiten und sich gegenseitig unterstützen. Unterschiedliche Funktionen und Aufgaben müssen oftmals von einer Person wahrgenommen werden. Alle müssen sich aufeinander verlassen können. Die enge Zusammenarbeit ist ein großer Vorteil einer kleinen Anstalt. Aufgrund von Hierarchie gibt es hier keine Distanz. Ich bin immer ansprechbar und auch in Krisensituationen sofort vor Ort. Die Kollegen wissen, dass sie mit ihren Belangen jederzeit zu mir kommen können. Es herrscht hier ein sehr vertrauensvolles, harmonisches Arbeitsklima. Unzufriedenheit und Streitigkeiten zwischen Kollegen gibt es zwar auch immer mal wieder, aber ernstzunehmende Probleme mit dem Arbeitsklima gibt es nicht.

Richtige Krisen gab es bisher zum Glück nur vereinzelt. Diese wurden aber gemeinsam gemeistert und man hat sich gegenseitig unterstützt.

Teilweise kommt es jedoch im Vollzugsalltag zu schwierigen Situationen (verbale Auseinandersetzung mit einem Gefangenen, unmittelbarer Zwang etc.). Ich suche dann das Gespräch mit den betroffenen Kollegen, um zu klären, was geschehen ist und wie es dem Kollegen geht.

Besondere Vorfälle werden in unserer täglichen Mittagsübergabe besprochen. An dieser Übergabe nehmen alle Mitarbeiter teil, die sich im Dienst befinden. Es werden aktuelle

Themen und Vorfälle besprochen. Teilweise werden auch Entscheidungen getroffen, wie wir weiter vorgehen wollen. Jeden ersten Montag im Monat haben wir eine längere Übergabe. An dem Tag nehmen wir uns Zeit und besprechen aktuelle Problemfelder oder regelungsbedürftige Angelegenheiten. Es wird ein Protokoll geführt. Zweimal im Jahr haben wir eine anstaltsinterne Fortbildung, an der fast alle Mitarbeiter der Anstalt teilnehmen. Es verbleibt lediglich eine Wochenendbesetzung in der Anstalt. In unserer Fortbildung werden konzeptionelle Themen, aber auch aktuelle Probleme erörtert. Auf Wunsch der Kollegen werden auch Fachvorträge gehalten. Die Kollegen schlagen Fortbildungsthemen vor, die für sie von besonderer Bedeutung sind. So hatten wir bereits Referenten zum Thema „Gefährliche Gegenstände“, Hygiene, Drogen etc. Bei unserer Fortbildung am 17.04.2015 wird ein Kollege einen Vortrag über Brandschutz halten und die Mitarbeiter in die Handhabung von Feuerlöschern, Fluchthauben und Löschdecken einweisen. Bei unseren Fortbildungen finden auch die Pfeffersprayeinweisungen statt. Teilweise wurden auch schon Übungen in waffenloser Selbstverteidigung und Deeskalationsstrategien vermittelt. Sicherheit und Fürsorge wird sehr ernstgenommen. Die Übergaben, Besprechungen und Fortbildungen werden von mir geleitet.

Die Mitarbeiter sprechen offen an, wenn sie sich in einer Situation „unsicher“ fühlen. Wenn ein Gefangener z.B. gerade eine schwierige Phase durchmacht und für uns nicht mehr einschätzbar ist, wird dieser Umstand besprochen. Es wird geguckt, ob Maßnahmen getroffen werden müssen, die ein Risiko minimieren. So wird auch von den Kollegen angesprochen, wenn sie die Notwendigkeit der Mitführung von Pfefferspray bei Vorführungen sehen. Dies wird dann von mir genehmigt.

In Itzehoe gibt es im Allgemeinen Vollzugsdienst zwei Kriseninterventionsteammitglieder. Der eine Kollege ist schon sehr lange und aktiv beim Kriseninterventionsteam tätig. Der andere Kollege wird dieses Jahr geschult. Bis jetzt gab es hier nicht so viele Einsätze für das Kriseninterventionsteam. Ich finde das Kriseninterventionsteam ist eine gute Einrichtung. So kann belasteten Kollegen schnell Hilfe angeboten werden. Schwierig finde ich jedoch, dass jeder Kollege bei Interesse Mitglied werden kann. In einer Krise würde ich nur mit einem Kollegen sprechen, zu dem ich volles Vertrauen habe. Die Chemie muss stimmen. Ich würde mir daher eher eine Wahl der Mitglieder vorstellen können. So kann man sicher sein, dass das Vertrauen zu den Mitgliedern da ist. Es könnte die Situation verhindert werden, dass der Betroffene und das Kriseninterventionsmitglied nicht bereit sind miteinander zu sprechen, weil sie sich nicht verstehen. Dies ist leider schon vorgekommen. Mitglieder aus anderen Anstalten zu holen ist schwierig und sehr zeitaufwendig.

Auch mit dem betriebsärztlichen Dienst wird zusammengearbeitet. Unser Betriebsarzt hat auf einer Fortbildung einen Vortrag über seine Tätigkeit, die notwendigen Impfungen etc. gehalten. Dadurch sollte die Akzeptanz des Arztes steigen und Vertrauen zu ihm entwickelt werden. In der Folge haben sich fast alle Kollegen untersuchen und impfen lassen. Er steht auch für Beratungen zur Verfügung.

Im Fortbildungsprogramm werden viele Fortbildungen angeboten, die unterschiedliche Gebiete abdecken. Es gibt Fortbildungen in Selbstverteidigung, aber auch welche, wie man mit psychischen Belastungen und Stress umgeht. Noch in diesem Jahr werden zahlreiche verpflichtende Fortbildungen zur waffenlosen Selbstverteidigung und Deeskalationsstrategien stattfinden. Künftig sollen alle Mitarbeiter auf diesen Gebieten regelmäßig geschult werden. Diese Schulungen binden zwar sehr viel Personal, aber sie sind auch sinnvoll. Wichtig ist, dass wirklich alle Mitarbeiter, die Kontakt zu Gefangenen haben geschult wer-

den. Durch die angebotenen Fortbildungen sollte man gut vorbereitet sein, wenn es zu einem besonderen Vorkommnis kommt.

In den Justizvollzugsanstalten werden auch Schutzgegenstände zur Verfügung gestellt. In Itzehoe sind alle Mitarbeiter mit schnittsicheren Handschuhen ausgestattet. Es stehen Helme und ein Schild zur Verfügung. Schutzanzüge und schusssichere Westen sollen beschafft werden.

Serger

Justizvollzugsanstalt Kiel | Faeschstraße 8-12 | 24114 Kiel

Ministerium für Justiz, Kultur und Europa
des Landes Schleswig-Holstein
Lorentzendamm 35
24103 Kiel

Anstaltsleiter

Ihr Zeichen: /
Ihre Nachricht vom: /
Mein Zeichen: A/20 E -39 - /
Meine Nachricht vom: /

Jan-Gerd Dose
Jan-Gerd.Dose@jvaki.landsh.de
Telefon: 0431 6796/100
Telefax: 0431 677144

21.04.2015/T

Führsorgepflicht des Dienstherrn wahrnehmen / Justizvollzugsbedienstete nicht alleinlassen

Antrag der Fraktion der CDU im Schleswig-Holsteinischen Landtag – Drucksache 18/2691
Änderungsantrag der Fraktionen von SPD, BÜ 90/DIE GRÜNEN und der Abgeordneten
des SSW des Schleswig-Holsteinischen Landtages – Drucksache 18/2736

Mit Erlass vom 30.03.2015 – II 211/4437-41 – bin ich gebeten worden, zu der vorbezeichneten Thematik Stellung zu nehmen.

Thema: Krisensituationen im Alltag einer Justizvollzugsanstalt

Krisensituationen sind nicht ungewöhnlich. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere aber die Bediensteten des allgemeinen Vollzugsdienstes, werden durchweg mit gewöhnlichen aber auch extremen Krisensituationen konfrontiert. Zu den gewöhnlichen Krisensituationen gehören u.a. verbale Auseinandersetzungen unter den Gefangenen oder mit Bediensteten, massiven Beleidigungen durch Gefangene, kleinere Schlägereien unter Gefangenen usw.

Schwere Krisensituationen können entstehen durch den durch Tod eines Bediensteten, den Tod eines Gefangenen, durch schweren Brand, massive Schlägereien unter Gefangenen, durch körperliche Auseinandersetzungen mit Bediensteten, durch Entweichungen/Flucht unter Zuhilfenahme von Gewalt gegen Bedienstete.

Um der jeweiligen Krisensituationen akut entgegenzutreten, stehen der Justizvollzugsanstalt Kiel u.a. folgende Instrumentarien zur Verfügung:

- Alarmierung der Bediensteten durch PNG (Personennotrufgeräte), die am Körper getragen werden,

- Alarmierung der Bediensteten durch fest installierte Alarmeinrichtungen,
- erforderlichenfalls Alarmierung der Polizei und der Feuerwehr,
- medizinische Notfallversorgung durch den hiesigen Anstaltsarzt bzw. durch die medizinische Abteilung oder den Notarzt.

In Fällen der Alarmierung begibt sich die Vollzugsdienstleitung (Leitung des allgemeinen Vollzugsdienstes) in jedem Fall vor Ort, um sich ein Bild über die jeweilige Situation zu verschaffen. Als Anstaltsleiter gehe ich selbst vor Ort. Den operativen Einsatz überlasse ich den eingesetzten und dafür zuständigen Kräften.

Ich verschaffe mir einen Überblick und suche das Gespräch mit den betroffenen Bediensteten. Zu über 95 % handelt es sich um Situationen, die nach einigen Minuten bereinigt werden können.

In extremen Situationen, in Situationen, die psychisch belasten, wie zum Beispiel bei schweren Verletzungen von Personen oder vollendeten Suizidfällen von Gefangenen, steht in der JVA Kiel ein Kriseninterventionsteam (KIT) zur Verfügung, bestehend aus folgenden Personen:

Herr Strelow, Herr Liebicher, Herr A. Bahr, Herr Lack und Herr Beck.

Das Team wird zurzeit neu zusammengestellt.

Das Team oder ein einzelnes Mitglied bietet Soforthilfe an, unterstützt bei der Aufarbeitung und stellt sich auch als Ansprechpartner oder Berater zur Verfügung. In der Justizvollzugsanstalt Kiel hat das Kriseninterventionsteam glücklicherweise in nur relativ wenigen Fällen aktiv werden müssen.

Darüber hinaus steht den Bediensteten eine mit einer halben Stelle beschäftigte Psychologin zur Krisenintervention zur Seite. Die Diplompsychologin ist zwar u.a. zur Krisenintervention bei Gefangenen eingestellt worden, selbstverständlich nimmt sie sich der Anliegen des Personals an. Ebenso kann auch die hiesige Seelsorge, in Person von Herrn Hagenmaier oder Herrn Hattwig in Anspruch genommen werden.

Eine offenkundige Krisensituation wird in der Justizvollzugsanstalt Kiel hinlänglich mit den zur Verfügung stehenden Mitteln begegnet.

Komplexer gestalten sich jedoch diejenigen psychischen Belastungen, die ich als Dienstvorgesetzter in der akuten Krisensituation eben nicht erkenne.

Oft teilt mir die betroffene Person nach einer extremen Lage mit, dass es ihr gut ginge und

alles in Ordnung sei. Erst nach Tagen, Wochen oder gar Monaten, nachdem mir der eigentliche Vorfall nicht mehr präsent ist, treten bei ihr psychische Beeinträchtigungen auf. Der ursächliche Zusammenhang zwischen der auslösenden Krisensituation und den derzeitigen Beeinträchtigungen ist ohne weiteres nicht erkennbar.

Ferner ist eine weitere, schleichende Entwicklung zu beobachten, auf die ich in diesem Kontext aufmerksam machen möchte.

Oftmals ist es eben nicht nur der gerne in der Öffentlichkeit dargestellte, sensationelle Krisenfall, der zu persönlichen Krisen führt. Vielmehr sind es schleichende, sich ständig wiederholende, alltägliche Belastungen und Problemkreise, die sich dann zu einem bestimmten Zeitpunkt zu einer akuten, psychischen Belastungsstörung summieren. Hiervon ist nicht nur das Aufsichts-, sondern zunehmend auch das Führungspersonal betroffen.

Als verursachende Faktoren nenne ich hier nur beispielhaft:

- die rechtmäßige Anordnung und Anwendung einfacher körperlicher Gewalt,
- das rechtmäßige Durchsetzen von erforderlichen Maßnahmen,
- das tägliche Einwirken auf Gefangene, um für ein geordnetes Zusammenleben zu sorgen,
- das „sich verantwortlich fühlen“ für die Minderarbeitsleistung eines Gefangenen,
- der wiederholte Vertrauensbruch im Zusammenleben von Gefangenen und Bediensteten,
- die ständig steigenden, rechtlichen, organisatorischen und personalpflegerischen Anforderungen,
- die erheblich gestiegenen Anforderungen an die Führungsverantwortung.

Die Mehrzahl der Kräfte hat es gelernt, mit diesen Belastung entsprechend umzugehen. Oft ist es aber nur ein kleiner Anlass, z. B. das nicht Auffinden einer Rasierklinge bei körperlichen Durchsuchungen, der dann Schuldgefühle und Versagensängste in einem Maße aufkommen lässt, die krank machen. Gleiches gilt für Vollzugs- oder Personalentscheidungen, die bei den Betroffenen Widerstände hervorrufen.

Eine derartige Entwicklung ist nicht sofort erkennbar. Sie tritt zeitlich verzögert ein, die Ursachen hierfür liegen oftmals nicht auf der Hand.

Dem zu begegnen sind mir als Anstaltsleiter organisatorische, insbesondere zeitliche, aber auch professionelle Grenzen gesetzt.

Ein Baustein zur Lösung dieses entscheidenden Problemkreises mag das betriebliche Gesundheitsmanagement sein, wenn es denn Strategien zur Bewältigung von Belastungskri-

sen entwickelt, sei es durch interne Fachdienste, aber insbesondere auch durch externe Einrichtungen.

In diesem Zusammenhang möchte ich bemerken, dass m.E. nicht wenige Problem- und Krisenfelder im privaten Bereich zu finden sind. Dieser Umstand beeinträchtigt den ohnehin anstrengenden Beruf zusätzlich. Hierauf kann und soll der Dienstherr jedoch nur wenig Einfluss nehmen und sich nicht zur Nanny entwickeln. Der private Bereich hat privat zu bleiben.

Die verstärkte Ausweitung der Aus- und Fortbildungsmaßnahmen auf waffenlose Selbstverteidigung und auf Deeskalationsstrategien ist hierzu ein Teilsegment, um

a) bedingt durch körperliche Fitness der Krisensituation mit mehr Selbstvertrauen zu begegnen,

b) bereits im Vorfeld eine erkennbare Krisensituation zu entschärfen.

Um das angestrebte Ziel zu erreichen, sind neben den übrigen Vorhaben allerdings erhebliche Personalressourcen und ein langer Atem erforderlich.

Schutzbekleidung, Pfefferspray

Zu der Thematik Schutzbekleidung, einschließlich Pfefferspray merke ich an, dass hausinterne Schulungen stattfinden werden, die sich mit dem Anlegen von Schutzbekleidung oder Fesseln befassen.

Das Anlegen der Schutzbekleidung, z. B. bei vorhersehbaren, gefahreneigneten Haftraumöffnungen (z. B. weil der Gefangene seinen Haftraum zerstört), musste glücklicherweise in den letzten Jahren nicht angeordnet werden. Gleichwohl halte ich das Vorrätighalten und die Fähigkeit, mit dieser Schutzbekleidung umzugehen, für ausgesprochen wichtig, allein schon deshalb, um die Bediensteten vor körperlichen Verletzungen zu schützen und sie nicht unnötigen Gefahren auszusetzen.

Hinsichtlich der Anordnung von Pfefferspray gilt das Vorgesagte sinngemäß. Pfefferspray wird in Übereinstimmung mit den Bediensteten vor Ort, den Vollzugsabteilungsleitungen und den Vollzugsleitungen angeordnet. Regelmäßig wird das Mitführen von Pfefferspray angeordnet, wenn das Mitführen der Schusswaffe angeordnet ist. Es gilt der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz.

Bei einem Untersuchungshaftgefangenen, der an der Geiselnahme in der JVA Lübeck beteiligt war, ist in jüngster Zeit von der Anordnung der Mitnahme von Pfefferspray Gebrauch gemacht worden. Ansonsten war es für die in Kiel inhaftierte Klientel bislang nur in ganz

wenigen Ausnahmefällen erforderlich. Kontroverse Diskussionen hierüber sind nicht geführt worden.

gez. Dose

Stellungnahme der Vollzugsanstalt Flensburg zum Antrag der CDU vom 03.02.15 – Drucksache 18/2691 – und zum Änderungsantrag von SPD, Bündnis90/Die Grünen und des SSW vom 18.02.15 – Drucksache 18/2736 -

Grundsätzliches Verfahren in der Vollzugsanstalt Flensburg:

Treten kritische Extremsituationen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Folge von besonderen Vorkommnissen in der Vollzugsanstalt Flensburg auf, so wird die Aufarbeitung dieser Belastungssituationen im Rahmen der Fürsorgepflicht nach Möglichkeit zeitgleich neben den anstehenden Aufnahmen und Ermittlungen der vorgefallenen Sachverhalte ggf. durch Anstaltsleitung, Arzt, Polizei und Staatsanwaltschaft, pp. unmittelbar mit den Betroffenen begonnen.

Da davon ausgegangen werden kann, daß im Zuge von besonderen Vorkommnissen und dadurch ausgelösten kritischen Extremsituationen für beteiligte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich immer mindestens ein Vertreter der Anstaltsleitung in der Anstalt befindet, führt dieser, soweit der Zustand der Betroffenen dieses zuläßt, anschließend erste Gespräche mit den beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese Gespräche erstrecken sich nicht nur auf den Hergang des Vorkommnisses, sondern ganz zentral auch auf die ggf. eingetretene Belastungs- bez. kritische Extremsituation der Betroffenen.

Entsprechend der im Zuge dieser Gespräche erkennbar gewordenen Belastungssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ggf. noch unmittelbar oder an den Tagen danach im Einvernehmen mit der Personalvertretung und der unmittelbaren Vorgesetzten entweder eigene Betreuungskräfte wie Angehörige des Kriseninterventionsteams (KIT), ggf.

Anstaltspastor, ggf. auch einzelne Kolleginnen und Kollegen oder auch externe Fachkräfte, beispielsweise psycho-soziale Notfallversorgung, psychologische Beratung und Betreuung, u.a. vermittelt durch die Unfallkasse Schleswig-Holstein, hinzugezogen. Auch der Hinweis vorsorglich einen Arzt des eigenen Vertrauens aufzusuchen wird gegeben.

Es wird in enger Abstimmung mit der Personalvertretung und auch im Einzelfall unter Beteiligung der unmittelbaren Vorgesetzten und ggf. einzelner Kolleginnen und Kollegen alles veranlaßt, um der Entwicklung von Traumata und Stresstörungen bei den betroffenen Bediensteten möglichst frühzeitig entgegenzuwirken.

Da selbstverständlich auch die nicht unmittelbar an einem besonders stark belastenden Vorkommnis beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Entwicklung von Traumata und auch aufkommende Stresstörungen belastet sein können, wird auch mit diesem Personenkreis in enger Abstimmung mit der Personalvertretung gesprochen und die erforderliche Unterstützung angeboten bez. veranlaßt.

Soweit sich ein für alle beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter adäquater Abschluß erkennen läßt, wird noch einmal im Rahmen einer Dienstbesprechung mit allen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das in Rede stehende Vorkommnis ausführlich erörtert mit dem Ziel, ggf. erkannte Fehler und Mängel abzustellen, Verfahren zu verbessern und möglichst eine Verbesserung der Sicherheit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen.

Aus- und Fortbildung:

Um das Auftreten von besonderen Belastungssituationen oder gar kritischen Extremsituationen von vorn herein zu minimieren, wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Reihe von Fortbildungsmaßnahmen angeboten. So besteht das Fortbildungsangebot im Jahre 2015 beispielsweise aus den Seminaren Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit, dem Gesamtpaket Gesundheitsmanagement, bestehend aus den Seminaren Stressprävention, gesunde Selbstbehauptung, Umgang mit psychischen Belastungen und belasteten Bediensteten, Fit im Vollzug und Umgang mit psychisch schwierigen Gefangenen und eigene Gesunderhaltung. Auch in Zusammenarbeit mit dem Bundesland Hamburg werden entsprechende Angebote den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten.

Noch im ersten Halbjahr 2015 wird mit Fortbildungsmaßnahmen zur Waffenlosen Selbstverteidigung für alle Bediensteten mit Kontakt zu Gefangenen bei der Justizvollzugsschule Neumünster begonnen. Entsprechende Ausbildungsunterlagen der Justizvollzugsschule, wie Ausbildungskonzept Waffenlose Selbstverteidigung, Konflikt, Deeskalation und Interventionsmodell – Vermeidung von gewalttätigen Auseinandersetzungen in Justizvollzugsanstalten, liegen vor. Im Rahmen der Ausbildung der Dienstanfänger des Allgemeinen Vollzugs- und Werkdienstes ist die Vermittlung von Techniken zur Waffenlosen Selbstverteidigung einschließlich der Vermittlung von Deeskalationsstrategien bereits Standard.

Daneben werden bereits seit dem vergangenen Jahr in der Vollzugsanstalt Flensburg weitere darüber hinausgehende ergänzende Schulungen in Waffenloser Selbstverteidigung unter Anleitung von Kollegen des AVD und der Bundespolizei angeboten, die auch mit großem Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angenommen werden.

Betriebliches Gesundheitsmanagement:

Das zwischenzeitlich in einigen Vollzugsanstalten des Landes angelaufene Betriebliche Gesundheitsmanagement unter Leitung von Dr. Berger, CAU Kiel, in Verbindung mit BRÜCKE SH soll in der Vollzugsanstalt Flensburg im Jahre 2016 eingeführt werden.

Unabhängig von dieser bevorstehenden Einführung werden aber schon seit längerer Zeit mit den längerfristig erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die unmittelbaren Vorgesetzten oder auch die Anstaltsleitung Gespräche geführt mit dem Ziel, gemeinsam möglichst stark belastende Aspekte des täglichen Dienstbetriebes zu minimieren oder gar auszuschließen. Auch hier wird seitens der Anstaltsleitung in enger Abstimmung mit der Personalvertretung, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und ggf. des Betriebsarztes gemeinsam mit den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jede vertretbare Möglichkeit in Erwägung gezogen, die zur künftigen Vermeidung von Krankheitsfällen führen kann.

Sicherheitsausstattung der Bediensteten:

In der Diskussion steht gegenwärtig die Ausstattung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Allgemeinen Vollzugsdienstes mit Schutzbekleidung und Schutzausrüstung.

Für die Vollzugsanstalt Flensburg ist die Beschaffung von weiterer und zusätzlicher Schutzbekleidung und Schutzausrüstung erforderlich. Dazu gehören als Grundausstattung Helm + Kinnschutz, Schilde, Schutzwesten gem. Polizeistandard, Körperschutzanzüge und Fluchthauben. Die erforderlichen Angaben zur zentralen Beschaffung sind bereits dem MJKE vorgelegt worden.

Die persönliche Ausstattung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Allgemeinen Vollzugsdienstes mit PNG'en, Schnittschutzhandschuhen, Beatmungsmasken, pp. wird kontinuierlich anstaltsseitig überprüft und soweit erforderlich getauscht oder ersetzt.

Pfefferspray ist in der Vollzugsanstalt vorrätig und wird nach Bewertung des vollzuglichen Erfordernisses im Einzelfall im Rahmen von Aus- und Vorführungen von Gefangenen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an die Hand gegeben.

Für den Monat März 2015 waren im Dienstbereich der Vollzugsanstalt Flensburg beispielsweise 30 Aus- und Vorführungen mit Pfefferspray zu verzeichnen.

Willem Ziemer

**Justizvollzugsanstalt
Flensburg
Der Anstaltsleiter
A/443 – 13/15**

**24937 Flensburg, 20.04.2015
Südergraben 24
Tel. 0461/31325-47**

Vorsitzende des Innen- und Rechtsausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Frau Barbara Ostmeier

Postfach 7121

24171 Kiel

**Stellungnahme der Vollzugsanstalt Flensburg zum Antrag der CDU vom
03.02.15 – Drucksache 18/2691 – und zum Änderungsantrag von SPD,
Bündnis90/Die Grünen und des SSW vom 18.02.15 – Drucksache 18/2736 -**

Sehr geehrte Frau Ostmeier,

in der Anlage überreiche ich die erbetene Stellungnahme der Vollzugsanstalt Flensburg zu
den Drucksachen 18/2691 und 18/2736.

Mit freundlichem Gruß

Willem Ziemer



Jugendarrestanstalt Moltsfelde | Isarstr. 44 | 24539 Neumünster

Verwaltungsleiterin

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Innen- und Rechtsausschuss
Vorsitzende Barbara Ostmeier

Ihr Zeichen: L 21/ Drucksache 18/2691
Ihre Nachricht vom: 18.03.2015
Mein Zeichen: 200/443 E - 8
Meine Nachricht vom:

Auf dem Dienstwege

Britta Krüger
britta.krueger@jaamo.landsh.de
Telefon: 04321 489068-10
Telefax: 04321 489068-33

21.04.2015

Fürsorgepflicht des Dienstherrn wahrnehmen – Justizvollzugsbedienstete nicht allein lassen

Antrag der Fraktion der CDU- Drucksache 18/2691

Sehr geehrte Frau Ostmeier,
sehr geehrte Damen und Herren,

nachfolgend berichte ich über bestehende Angebote der Fürsorge gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Jugendarrestanstalt Moltsfelde sowie zur Frage des Umganges mit Krisensituationen und sowie über wünschenswerte Veränderungen für eine verbesserte Vorbereitung und Nachsorge.

Kritische Extremsituationen, wie sie in Justizvollzugsanstalten vorkommen können, sind in der Jugendarrestanstalt Moltsfelde bislang kaum aufgetreten. Dies dürfte zum einen in der noch überwiegenden jugendlichen Klientel zum anderen aber auch in der räumlichen und personellen Ausstattung, der intensiven Betreuung sowie der kurzen Aufenthaltsdauer begründet sein.

So ist es erst in einem Fall vor etlichen Jahren zu einem versuchten Suizid eines Arrestanten gekommen. Der Jugendliche wurde rechtzeitig durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefunden und gerettet. Es fand eine umfassende Nachbetreuung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt. Arrestraumbrände sind bislang nicht aufgetreten. Ein Fluchtversuch über den Anstaltszaun im Frühjahr 2015 blieb im Versuchsstadium stecken. Auch hier wurde den anwesenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an mehreren Tagen die persönliche Unterstützung der Leitung angeboten. Weitere Fluchtversuche sind nicht zu verzeichnen.

Ein eigenes Kriseninterventionsteam wurde in der Jugendarrestanstalt bisher nicht geschaffen, da bisher keine Notwendigkeit dafür bestand. Soweit es notwendig sein sollte, besteht jedoch die Möglichkeit, auf das Kriseninterventionsteam der JVA Neumünster zurückzugreifen.

Nach einem besonderen Vorfall oder einem kritischen Ereignis erfolgt in jedem Fall eine Nachbesprechung mit den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Gespräche

werden zeitnah durch die Anstaltsleitung und dem Vollzugsdienstleiter geführt. Sollte sich aus diesen Gesprächen ein weitergehender Hilfebedarf ergeben, wird dieser von der Anstaltsleitung vermittelt oder veranlasst. Neben der Fürsorge durch Vorgesetzte besteht im Kollegium ein vertrauensvolles Miteinander und ein enger Zusammenhalt.

Es können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich darüber hinaus durch vollzugsinterne landesweite Aus- und Fortbildungsmaßnahmen mit Themen der Vorbeugung und Bewältigung von Krisensituationen qualifizieren. Hierzu gehören u.a. die Eigensicherung, waffenlose Selbstverteidigung, Notfallsituationen im Vollzug, Erste-Hilfe-Ausbildung, Kenntnisse über gefährliche Gegenstände, eine Vertiefungsfortbildung Erstsprecherinnen und Erstsprecher, Informationen über den lagebedingten Erstickungstod, Kommunikation bei Stresssituationen, Umgang mit psychischen Belastungen, Notfallsituationen im Vollzug und den Umgang mit psychisch schwierigen Gefangenen und mit Gewalttätern.

Seit mehr als einem Jahr führt die Jugendarrestanstalt Moltsfelde selbständig ein kontinuierliches internes Training zur Selbstbehauptung und Deeskalation durch. Das Training findet alle 3 Wochen während der Dienstzeit statt. Es steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Jugendarrestanstalt Moltsfelde zur Verfügung. Die Teilnahme ist freiwillig.

Noch im ersten Halbjahr 2015 wird zudem landesweit eine verpflichtende Fortbildungsveranstaltung eingeführt, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Vollzugseinrichtungen in waffenloser Selbstverteidigung und Deeskalationsstrategien schult und jährlich wiederkehrend trainiert.

Die Jugendarrestanstalt ist in der Fachgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement vertreten, in welcher anstaltsübergreifend Erkenntnisse und Maßnahmen erörtert und abgestimmt werden. Die Jugendarrestanstalt Moltsfelde kann dadurch von den Erkenntnissen der Justizvollzugsanstalten Kiel, Neumünster, Lübeck und der Jugendanstalt Schleswig hinsichtlich des dort durchgeführten Betrieblichen Gesundheitsmanagements profitieren.

Die externe Fachkraft für Arbeitssicherheit überprüft im vorgegebenen Turnus die Arbeitssicherheit und den Arbeitsschutz. Dies beinhaltet physische wie psychische Belastungen. Werden Veränderungsbedarfe aufgezeigt, werden diese durch die Anstalt aufgegriffen.

Die Jugendarrestanstalt Moltsfelde verfügt über einen für die einsitzende Klientel angemessenen Bestand an Schutzkleidung und Schutzgegenständen. Ergänzend sollten stich- und schussfeste Schutzwesten, Selbstrettungshauben sowie eine größere Anzahl an Einweg-Beatmungsmasken vorgehalten werden. Pfefferspray ist hingegen in der Jugendarrestanstalt Moltsfelde nach dem Jugendarrestvollzugsgesetz (§ 43) nicht zugelassen.

Die benannten Maßnahmen gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jugendarrestanstalt Moltsfelde. Externe Kräfte kommen in der Jugendarrestanstalt nicht regelmäßig zum Einsatz.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag


Britta Krüger



Jugendanstalt Schleswig | Königswiller Weg 26 | 24837 Schleswig

Ministerium für Justiz,
Kultur und Europa
des Landes Schleswig-Holstein
Lorentzendam 35

24103 Kiel

Ihr Zeichen: /
Ihre Nachricht vom: /
Mein Zeichen: A/443 – 149 -
Meine Nachricht vom: /

Anne Damberg
anne.damberg@jasl.landsh.de
Telefon: 04621 809-100
Telefax: 04621 809-218

21.04.2015

**Fürsorgepflicht des Dienstherrn wahrnehmen – Justizvollzugsbedienstete nicht allein lassen
hier: Stellungnahme zum Antrag der Fraktion der CDU Drucksache 18/2691**

Die Fraktion der CDU fordert die Landesregierung auf, ein Konzept zu erstellen, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Justizvollzug auf den Umgang mit kritischen Situationen im Dienst ausreichend vorzubereiten. Diese Vorbereitung soll Bestandteil der Ausbildung als auch Gegenstand regelmäßiger Fortbildungen sein.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Allgemeinen Vollzugsdienstes (AVD) wird bereits im Rahmen ihrer Ausbildung ein breites Wissensspektrum vermittelt. Der Eigensicherung und somit der Sicherheit der Bediensteten wird ein großer Stellenwert beigemessen. Waffenlose Selbstverteidigung gehört seit je her zum elementaren Bestandteil der Ausbildung.

Das Fortbildungsprogramm für Bedienstete des Justizvollzuges, der Gerichts- und Bewährungshilfe Schleswig-Holstein weist mehrere Fortbildungsveranstaltungen zur waffenlosen Selbstverteidigung und psychologischen Deeskalationen sowie seit dem Jahre 2013 Veranstaltungen zum Thema Gesundheitsmanagement aus. Hier seien nur einige Fortbildungsthemen beispielhaft genannt: „Wenn Anforderungen und Ressourcen aus dem Gleichgewicht geraten. Wie kann einem Überlastungssyndrom vorgebeugt werden“; „Achtsamkeit im Umgang mit sich selbst und anderen“; „Stressmanagement – Entstehung, Folgen und Abbau von Stress“; „Umgang mit psychisch schwierigen Klienten und eigene Gesunderhaltung“.

Für die spezifischeren Anforderungen bestimmter Einsatzgebiete wurden gesonderte Zusatzausbildungen entwickelt. Für den Jugendvollzug konzipierte die Unterzeichnerin im Jahr 2001 den einjährigen Lehrgang ZabJu (Zusatzausbildung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jugendvollzug). Inhaltlich dient der Lehrgang dem Erwerb praktischer Fertigkeiten, welche für die Arbeit im Jugendvollzug erforderlich bzw. hilfreich sind. Themen wie Suizidprävention, Rollenkonflikte, Nähe und Distanz zum Gefangenen, Psychologie

des Jugendalters, Subkultur, Konfliktgespräche, Therapie im Jugendstrafvollzug aber auch Krisenintervention (KIT) werden hier behandelt.

Seit 2011 wird diese Zusatzausbildung in leicht abgewandelter Form länderübergreifend (Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Bremen und Schleswig-Holstein) durchgeführt. Kernstück der Ausbildung ist nach wie vor die Einzelbetreuung eines Gefangenen, d.h., die konkrete Umsetzung des theoretisch Erlernten in die Praxis. Diese Einzelbetreuung wird kontinuierlich fachpsychologisch begleitet.

Mit der Zusatzausbildung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der sozialtherapeutischen Anstalten bzw. Abteilungen, welche ebenfalls länderübergreifend durchgeführt wird, besteht ein weiterer Baustein zusätzlicher Qualifikationen für die Bediensteten des AVD. Qualifizierung bedeutet Sicherheit für die Mitarbeiter und Vorbereitung auf die besondere Klientel.

Der gesetzliche Auftrag des Jugendvollzuges ist erzieherischer Natur und Erziehung bedeutet in erster Linie Beziehung. Kontakt und Beziehung zum Gefangenen herzustellen, liefert den wichtigsten Grundstein zur Sicherheit der Mitarbeiter. Die sogenannte soziale Sicherheit bedeutet, dass der Gefangene den Bediensteten als Betreuer erlebt, der ihm Hilfestellungen bietet und nicht nur als Aufsichtsperson. Der „Spagat“, den die Bediensteten zwischen ihren unterschiedlichen Rollen (Beaufsichtigung vs. Betreuung / Begrenzung vs. Vertrauensbildung) machen müssen, ist enorm und stellt eine große Herausforderung dar. Die Fortbildungsangebote des Gesundheitsmanagement sind von daher eine sehr hilfreiche Ergänzung für die Psychohygiene der Bediensteten.

Kritische Extremsituationen gibt es im Strafvollzug insbesondere in der Jugendanstalt zum Glück sehr selten. Sie stellen die Ausnahme dar und nicht die Regel und das ist gut so. Dennoch muss sich jeder im Strafvollzug Tätige bewusst sein, dass es zu Extremsituationen kommen kann, auch wenn lange Zeit nichts Besonderes vorgefallen ist. Das Fatale an Extremsituationen ist, dass sie einen überraschen, in dem sie unter Umständen aus dem Nichts erwachsen.

In der Jugendanstalt Schleswig hat es in den vergangenen Jahren keinen tätlichen Übergriff auf Bedienstete gegeben. Belastende Ereignisse gab es hingegen sehr wohl. Nachfolgend sollen zwei dieser belastenden Extremsituationen dargestellt werden.

- 1) Im Jahre 2007 kam es zu einem vollendeten Suizid. Es hatte im Vorfeld keine Anzeichen auf Suizidalität des Gefangenen gegeben. Ganz im Gegenteil hatte er sich sehr aktiv am Gruppenleben in der Wohngruppe beteiligt. Umso schockierter war die Mitarbeiterin, als sie ihn bei der morgendlichen Lebendkontrolle stranguliert im Haftraum vorfand. Nachdem die Unterzeichnerin den Haftraum und den Verstorbenen in Augenschein genommen und die Leichenschau abgewartet hatte, versammelte sie alle im Dienst befindlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in ihrem Büro, um eine erste Lagebesprechung durchzuführen. Im Verlauf des späten Vormittages wurden mit jedem Mitarbeiter Einzelgespräche geführt. Dabei zeigten sich sehr unterschiedliche Reaktionen. Jede/r nahm das Angebot eines Gespräches wahr. Gleichzeitig hatte das Ereignis für Jeden einen unterschiedlichen persönlichen Stellenwert. Auf der Grundlage früherer dienstlicher oder privater persönlicher Erlebnisse nahm der aktuelle Suizid einen großen oder unbedeutenden Stellenwert ein. Insbesondere bei zwei Bediensteten traten heftige emotionale Reaktionen auf. In einem Fall wurde der Suizid des eigenen Ehepartners in der Erinnerung wiederbe-

lebt. Im zweiten Fall verschaffte sich die Erinnerung an einen eigenen Suizidversuch Raum. Diese beiden Bediensteten haben die Ansprechpartner des Kriseninterventionsteams in Anspruch genommen und darüber hinaus auch weitere Gespräche mit der Unterzeichnerin geführt.

- 2) Ein Haftraumbrand im Jahre 2012. Ein extrem verhaltensauffälliger Gefangener hatte in suizidaler Absicht in seinem Haftraum Feuer gelegt und sich anschließend in der Nasszelle verbarrikadiert. Den Mitarbeitern gelang es, das Feuer zu löschen und den Gefangenen aus der Nasszelle in Sicherheit zu bringen. Da er sich weigerte, den Raum zu verlassen, wurde er unter Anwendung unmittelbaren Zwanges in den BGH gebracht. Kein Mitarbeiter wurde direkt durch den Gefangenen verletzt, indirekt jedoch durch den Haftraumbrand. Ein Bediensteter musste für zwei Tage zur Beobachtung im Krankenhaus bleiben.

In den Gesprächen, welche die Unterzeichnerin am Abend des Ereignisses und in den Folgetagen mit den betroffenen Mitarbeitern führte, wurde ein weiterer belastender Aspekt deutlich. Der Gefangene befand sich zum Zeitpunkt des Haftraumbrandes seit ca. einem Jahr in der Jugendanstalt. Während dieses Zeitraumes drohte er immer wieder mit Selbstverletzungen und führte diese auch auf sehr dramatische Art und Weise aus. Zum Beispiel brach er sich absichtsvoll einen Arm, indem er gegen die Zellenwand schlug, um ins Krankenhaus gebracht zu werden. Nach einer OP im ZKH öffnete er sich selbst die Nähte der Wunden, was ebenfalls eine nächtliche Vorstellung im Krankenhaus erforderlich machte. Aufgrund der massiven Selbstverletzungen wurde er bis zu diesem Zeitpunkt dreimal im BGH untergebracht. Da er auch dort weiterhin Selbstverletzungen ausführte (indem er mit dem Kopf gegen die Wand und auf den Boden schlug), musste er zusätzlich fixiert werden. Diese Situation, fixiert und durch eine Sitzwache im BGH betreut, genoss der Gefangene anschließend stets. Aufgrund von Erfahrungen in seiner Kindheit stellte diese Situation für ihn sodann Sicherheit dar.

Für die Bediensteten war die Betreuung des Gefangenen jedoch extrem belastend. Dabei spielte weniger die Angst vor einem Übergriff des Gefangenen eine Rolle, als vielmehr die Tatsache, dass sich tagtäglich scheinbar alles um diesen Gefangenen drehte, was zermürend wirkte. Auf derartige Situationen oder besser gesagt Zustände kann man sich nicht vorbereiten. Um eine Ventilfunktion zu schaffen, wurde damals eine Dienstversammlung einberufen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezeichneten dies als sehr hilfreiche Maßnahme.

Wenn auch die bisherigen besonderen Vorkommnisse in der Jugendanstalt den Einsatz besonderer Schutzkleidung nicht erforderlich gemacht haben (weder Schild, Helm, Schlagstock oder Pfefferspray kamen bislang zum Einsatz), ist es dennoch sinnvoll, sich auf alle möglichen Extremsituationen vorzubereiten. Die im Jahre 2014 beschlossene und zukünftig verpflichtende Fortbildung für Bedienstete in waffenloser Selbstverteidigung und psychologischer Schulung im Hinblick auf deeskalierende Maßnahmen stellt somit einen wichtigen Schritt dar. Als unbedingt erforderlich haben sich die schnitt- und stichfesten Handschuhe erwiesen, mit denen jeder Mitarbeiter ausgerüstet ist. Insbesondere bei Zellenrevisionen (zum Schutz vor spitzen, herumliegenden Gegenständen), aber auch bei der Anwendung unmittelbaren Zwanges haben diese sich bewährt.

Das Mitführen von Pfefferspray bei Vorführungen kam bisher lediglich zweimal auf Wunsch der begleitenden Bediensteten zur Anwendung. Die Bediensteten der Jugendan-

stalt sind bei Vorführungen grundsätzlich unbewaffnet und führen somit kein Pfefferspray bei sich. Meines Erachtens hat sich die Regelung, Pfefferspray nur dann mitzuführen, wenn damit dem Sicherheitsbedürfnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich genüge getan wird, bewährt.

Der Antrag der CDU Fraktion beinhaltet die Aufforderung, ein Konzept zu erarbeiten, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die kritischen Extremsituationen ausgesetzt waren, eine unverzügliche professionelle psychische Betreuung zu ermöglichen, um der Entwicklung von Traumata oder Stresstörungen entgegenzuwirken. Als ehemalige Projektleiterin der Projektentwicklungsgruppe Kriseninterventionsteam war die Unterzeichnerin maßgeblich an der Einrichtung und dem Aufbau des landesweiten Kriseninterventionsteam (KIT) beteiligt. Die Projektentwicklungsgruppe setzte sich damals ausführlich mit den unterschiedlichen Modellen von Kriseninterventionsteams auseinander. Auf der Grundlage der positiven Erfahrungen, die man in anderen Bundesländern mit der Benennung von Ansprechpartnern (ASP) für jede JVA gemacht hatte, wurde dieses Modell auch für Schleswig-Holstein übernommen. Das Konzept der ASP fußt auf der Annahme, dass die Hemmschwelle, professionelle Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen, gerade bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Strafvollzug relativ hoch ist. Auf die Frage, was ihnen bei der Verarbeitung kritischer Ereignisse besonderes geholfen habe, antwortete die Mehrzahl der Befragten einer Untersuchung in Niedersachsen: „Das Gespräch mit Kollegen“. Sich auf gleicher Ebene mit gleichermaßen Betroffenen auszutauschen, ist ein wesentliches Element der Traumabewältigung und verhindert oftmals, dass professionelle Hilfe überhaupt erforderlich wird. Der Ansprechpartner wird im Vorfeld therapeutischer Intervention beratend tätig. Er stellt sich als guter Zuhörer zur Verfügung, informiert über mögliche Reaktionen auf traumatische Ereignisse und hilft, wenn es erforderlich wird, bei der Vermittlung an psychologische Fachkräfte. Das Ansprechpartnersystem des Kriseninterventionsteam Schleswig-Holstein hat sich aus hiesiger Sicht bewährt. In der Jugendanstalt Schleswig wurden die beiden Ansprechpartner seinerzeit durch die Bediensteten gewählt. Sie wurden und werden von ihren Kollegen geschätzt und nehmen diese Funktion auch heute noch wahr.

Im Jahre 2002 wurde in der Fachklinik Schleswig in der Abteilung Psychosomatik und Psychotherapie das Angebot um die Behandlung posttraumatischer Belastungsstörungen erweitert. Nach Auskunft der Klinik am 21.04.2015 besteht im Bedarfsfall kurzfristig die Möglichkeit der stationären Aufnahme in der Abteilung für Psychosomatik. Eine psychotherapeutische Erstversorgung zur Krisenbewältigung und diagnostische Abklärung wäre somit im Notfall umgehend gewährleistet.

Die Schwelle, sich selbst als hilfsbedürftig zu betrachten, ist zwar insgesamt im Laufe der vergangenen Jahre auch in der Allgemeinbevölkerung gesunken, aber nach wie vor hoch. Wie im gesamten Strafvollzug so ist auch in der Jugendanstalt die Bereitschaft, über eigene Belastungen und persönlich erlebte kritische Ereignisse zu sprechen, eher gering ausgeprägt. Versuche der Unterzeichnerin, Supervisionsangebote zu machen, scheiterten immer wieder am vermeintlich nicht vorhandenen Bedarf. Obwohl erwiesenermaßen auch die Häufung kleinerer, relativ unbedeutender kritischer Ereignisse genauso eine traumatisierende Wirkung erzeugen kann, wie einzelne besonders spektakuläre Vorkommnisse, ist die Neigung, dies abzuwehren, groß. Die eingangs erwähnten Fortbildungsangebote zum Gesundheitsmanagement stellen insofern einen wichtigen Schritt dar, um diesem nachhaltigen Trend entgegenzuwirken.

Auch im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements kann der Aspekt der Psychohygiene der Bediensteten und die Verarbeitung belastender Erlebnisse Berücksichtigung finden. Die Befragung der Bediensteten der Jugendanstalt zur Erhebung des Ist-Zustandes wurde Ende September 2014 abgeschlossen. Die Beteiligung der Mitarbeiterschaft war erfreulich hoch (96,8%). Der Ergebnisbericht liegt noch nicht vor, so dass Überlegungen bezüglich Maßnahmen noch nicht angestrebt werden konnten. Die große Beteiligungsrate an der Befragung liefert jedoch zumindest einen Hinweis auf die hohe Bereitschaft zur Mitgestaltung aller.

Damberg

Justizvollzugsschule des Landes Schleswig-Holstein
Holsatenring 16-24 | 24539 Neumünster

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Innen- und Rechtsausschuss
Frau Dörte Schönfelder
Ausschussgeschäftsführerin

per E-Mail

Ihr Zeichen: -
Ihre Nachricht vom: -
Mein Zeichen: II 2111-
Meine Nachricht vom: -

Dr. Reinhard Spieß
Reinhard.Spiess@jvschule.landsh.de
Reinhard.Spiess@jumi.landsh.de
Telefon: 04321 4907-350
Telefax: 04321 4907-357

24.04.2015

Fürsorgepflicht des Dienstherrn wahrnehmen - Justizvollzugsbedienstete nicht allein lassen

Antrag der Fraktion der CDU - Drucksache 18/2691

Sehr geehrte Frau Schönfelder,

die Justizvollzugsschule des Landes Schleswig-Holstein ist zu dem oben genannten Antrag als Anzuhörende benannt worden. Zu der Thematik nehme ich daher wie folgt Stellung:

Die Justizvollzugsschule ist zuständig für die fachtheoretische Ausbildung in der Laufbahn der Fachrichtung Justiz, Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt, Laufbahnzweige Allgemeiner Vollzugsdienst und Werkdienst sowie für die Durchführung von Fortbildungen für die Bediensteten des Justizvollzugs. Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich daher auf diese Bereiche, nicht jedoch auf den Justizvollzug in seiner Gesamtheit.

Im Rahmen der Fürsorgepflicht des Dienstherrn ist es die Aufgabe der Justizvollzugsschule, die Bediensteten insbesondere auf den Umgang mit krisenhaften Situationen und teilweise schwierigen Inhaftierten vorzubereiten und in diesem Umgang fortzubilden und ihnen Kenntnisse und technische Fähigkeiten in den Bereichen der Deeskalation, der Eigensicherung und der waffenlosen Selbstverteidigung zu vermitteln.

1. Vorbereitung der Bediensteten auf den Umgang mit krisenhaften Situationen und schwierigen Inhaftierten

1.1 In der Ausbildung des Allgemeinen Vollzugsdienstes und Werkdienstes

Die Ausbildung für die Laufbahn des Allgemeinen Vollzugsdienstes sowie des Werkdienstes dauert zwei Jahre. Die Ausbildung gliedert sich in einen theoretischen Teil mit 7 Monaten sowie einen praktischen Teil von 17 Monaten. Die theoretische Ausbildung wird an der Justizvollzugsschule in Neumünster durchgeführt. Am Anfang der Ausbildung findet ein Einführungslehrgang von 2 Monaten statt. Zum Ende der Ausbildung wird der Abschlusslehrgang mit einer Dauer von 5 Monaten durchgeführt. Regelmäßig wird mit einem Lehrgang pro Jahr begonnen. Die Lehrgangsgröße liegt - abhängig von dem Nachwuchsbedarf - bei etwa 15 Personen.

Die Ausbildung an der Justizvollzugsschule umfasst ein breites Fächerspektrum. Der Schwerpunkt der Ausbildung liegt im Bereich Vollzugskunde mit den unterschiedlichsten Themenbereichen. Daneben nimmt der sozialwissenschaftliche Teil mit den Disziplinen Sozialpädagogik, Psychologie, Kriminologie und Pädagogik einen breiten Raum ein. Die Ausbildung muss als intensiv und anspruchsvoll bezeichnet werden. Die Anwärterinnen und Anwärter verlassen die Schule mit einem sehr guten Rüstzeug für die Praxis.

Einen breiten Raum nimmt das Themengebiet „Kommunikation – Konfliktmanagement – Gesundheitsförderung“ ein. Den Anwärterinnen und Anwärtern werden die Grundlagen einer konstruktiven Kommunikation vermittelt. Sie lernen, Konflikte und ihre Entstehung zu erkennen. Sie beschäftigen sich mit den Ursachen und Ausdrucksformen aggressiven Verhaltens. Sie erlernen verschiedene Methoden der Gesprächsführung und kommunikativen Deeskalation in Konflikten mit anderen Personen bzw. in der Konfliktklärung zwischen anderen Personen und üben diese ein. Breiten Raum nehmen dabei Alltags- und Standardsituationen ein, die bei nicht professionellen Herangehensweisen Konfliktpotentiale beinhalten. Sie werden insbesondere auch im Umgang mit schwierigen Gefangenen, die z. B. aufgrund psychischer Erkrankungen oder einer Persönlichkeitsstörung im Justizvollzug auffällig werden, geschult.

Die Anwärterinnen und Anwärter sollen verstehen, dass in einem geschlossenen und hierarchisch organisierten System Konflikte zwangsläufig entstehen. Sie sollen begreifen, dass innerhalb der einzelnen Dienste im Justizvollzug, aber auch interdisziplinär sowie im Kontakt und in der Arbeit mit den Gefangenen eine Vielfalt an Interessen, Sichtweisen und Werthaltungen herrscht und somit Konflikte vorprogrammiert sind. Sie erlernen deshalb Techniken, um mögliche Konfliktsituationen professionell zu versachlichen und Eskalationen zu vermeiden.

Die Anwärterinnen und Anwärter entwickeln so auch ein Bewusstsein für die hohe Bedeutung der eigenen Gesundheit. Sie erwerben Kenntnisse darüber, wie die Gesundheit ge-

fördert und erhalten werden kann. Ihr Wissen über eine gesunde Lebensführung sollen sie auch in den Berufsalltag transferieren können. Sie beschäftigen sich mit den speziellen beruflichen Belastungen, deren Auswirkungen auf die Gesundheit und entwickeln Lösungs- bzw. Unterstützungsstrategien. Sie sollen erkennen, dass die eigenen Gesundheitsbemühungen und die allgemeine Gesundheitsförderung das Arbeitsleben und -klima positiv beeinflussen. Sie sind dadurch auch besser in der Lage, angemessen mit Konflikten am Arbeitsplatz umzugehen.

Das Fachgebiet „Kommunikation – Konfliktmanagement – Gesundheitsförderung“ ergänzt und erweitert so die Unterrichtsinhalte einzelner, insbesondere sozialwissenschaftlicher Fächer und ermöglicht den Anwärtinnen und Anwärtern die Verbindung dieser Unterrichtsinhalte in Bezug auf konfliktvermeidende und gesunderhaltende Kompetenzen. Die hier gelegten Grundlagen ermöglichen die Anschlussfähigkeit an Fortbildungen und weiterführende Qualifikationen.

Kommunikationstraining, Deeskalationstraining und soziales Training sind didaktisch-methodisches Lehrtrainings, die mit Gruppen durchgeführt werden. Sie sind handlungs- und bewegungsorientiert. Sie setzen sich aus knappen Theorieanteilen, praktischen Handlungs- und Trainingssequenzen und Reflexionseinheiten zusammen. Im Mittelpunkt soll der Wechsel zwischen Theorievermittlung und praktischen Trainingseinheiten stehen. Jeder theoretische Baustein ist zwecks eines besseren Transfers an spielerische Übungen bzw. an Rollenspiele gekoppelt. Zentrale Themen sollen das Kennenlernen und Ausprobieren von konkreten Verhaltens- und Handlungsmöglichkeiten in Konflikt-, Bedrohungs- und Gewaltsituationen sein. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen lernen, diese Situationen so zu deeskalieren, dass sie weder sich noch andere Personen dabei in Gefahr bringen.

Da Menschen in gleichen Situationen unterschiedlich reagieren und über unterschiedliche Erfahrungen und Ressourcen verfügen, ist jede Krisenintervention und Deeskalation situations- und personenabhängig. Es gibt deshalb keine allgemein gültige Interventions- oder Deeskalationsstrategie. In den Unterrichtseinheiten können ungewohnte Verhaltensweisen in einem geschützten Rahmen ausprobiert werden. Die Methode ermöglicht den Teilnehmern, ihre individuellen Verhaltensweisen für diese besonderen Situationen zu entdecken.

Ungleich schwieriger ist es noch, auf extreme Ausnahmesituationen wie eine Geiselnahme oder einen Suizid abstrakt vorbereiten. Gleichwohl sind dies Grenzsituationen, die dem beruflichen Erfahrungsfeld entsprechen und deshalb auch mit Unterrichtseinheiten wie „Verhalten bei Geiselnahmen / Erstsprecherausbildung“ oder „Suizidprävention“ zur Ausbildung gehören.

Das Fachgebiet „Kommunikation – Konfliktmanagement – Gesundheitsförderung“ korrespondiert direkt mit dem Fachgebiet „Waffenlose Selbstverteidigung und Eigensicherung“, auf das unter Punkt 2 eingegangen wird.

1.2 In der Fortbildung

Grundsätzlich sind alle unter 1.1 genannten Inhalte anschlussfähig für Fortbildungen, die allen Bediensteten offen stehen. Im Fortbildungsheft finden sich entsprechend eine Reihe von Veranstaltungen von „Waffenlose Selbstverteidigung“ und „Eigensicherung“ über „Resilienz“ und „Stressprävention“ bis „Umgang mit schwierigen Gefangenen und eigene Gesunderhaltung“ und „Vertiefungsfortbildung Verhalten bei Geiselnahmen / Erstsprecher“. Die Themen der Fortbildungen spiegeln die Bedeutung der Inhalte des Fachbereichs „Kommunikation – Konfliktmanagement – Gesundheitsförderung“. Der Besuch der angebotenen Fortbildungen erfolgt grundsätzlich auf der Basis von Freiwilligkeit und Interesse der Bediensteten.

2. Deeskalation, Eigensicherung und Waffenlose Selbstverteidigung

Die Bedeutung dieses Bereiches ergibt sich aus den Überzeugungen, dass erstens eskalierender Situationen umso vermeidbarer sind, je weiter verbreitet und je tiefer verankert deeskalationstechnisches Handwerkszeug ist und umso besser es deshalb angewendet werden kann; zweitens aber auch immer wieder Situationen auftreten können und werden, denen nicht mehr mit solchem Handwerkszeug, sondern vielmehr mit Maßnahmen aus dem Bereich der Notwehr, der Nothilfe und des unmittelbaren Zwangs begegnet werden muss.

Das erfordert ein Verhaltensrepertoire, das sowohl umfangreiche kommunikative Kenntnisse und Handlungsfähigkeit als auch körperorientierten Einsatz im Rahmen von Notwehr und Nothilfe und im Rahmen des unmittelbaren Zwanges umfasst. Die in waffenloser Selbstverteidigung zu vermittelnden Kenntnisse und Fähigkeiten sollen ermöglichen, dass in eskalierenden Situationen unter Inhaftierten oder zwischen Inhaftierten und Bediensteten so wenig wie möglich, aber so viel wie nötig getan wird, um die Situationen zu entschärfen. Für die Bediensteten gilt das Prinzip der „Verhältnismäßigkeit der Mittel“. Die betroffenen Inhaftierten sollen stets, auch unter Stressbedingungen, nur mit den Maßnahmen belegt werden, die sie am wenigsten beeinträchtigen.

2.1 In der Ausbildung des Allgemeinen Vollzugsdienstes und Werkdienstes

Die Ausbildung in waffenloser Selbstverteidigung folgt der Konzeption des Fachbereichs „Waffenlose Selbstverteidigung und Eigensicherung“ und ist stets in Verbindung mit anderen Ausbildungsinhalten zu betrachten, insbesondere des Vollzugsrechts, der praktischen Vollzugskunde und des fächerübergreifenden Bereichs „Kommunikation - Konfliktmanagement – Gesundheitsförderung“. Diese Verbindung soll die Bediensteten befähigen, auf kognitiver Ebene Situationen einzuschätzen, auf kommunikativer Ebene konfliktvermeidend und -mindernd aufzutreten und zu argumentieren und nur dann, wenn nicht zu

vermeiden oder situativ notwendig, auf verhaltensorientierter Ebene Selbstverteidigung anzuwenden bzw. angeordnete Maßnahmen des unmittelbaren Zwangs durchzuführen.

In der Ausbildung ist es das Ziel, gemäß der Konzeption des Fachbereichs „Waffenlose Selbstverteidigung und Eigensicherung“ den Bediensteten die Techniken der Selbstverteidigung ohne Hilfsmittel zu vermitteln und die Bediensteten zu befähigen, angeordnete Maßnahmen des unmittelbaren Zwanges vorrangig ohne den Gebrauch von Hilfsmitteln anzuwenden. Die zu vermittelnden Techniken sind deshalb so gehalten, daß sie bei regelmäßigem Training leicht verinnerlicht werden, beherrscht- und abrufbar sind. Der Grundsatz ist hier „weniger bzw. einfacher, aber sicher anwendbar“.

Die Ausbildung erfolgt mit den beiden Schwerpunkten „Abwehr von Angriffen“ und „Festlegen-, Transport- und Sicherungstechnik“. Diese werden ergänzt durch Vermittlung von Kenntnissen und Übungen mit Hilfsmitteln des unmittelbaren Zwanges und möglicher Körperschutzausstattung. Die Ausbildung an Körperschutzausstattung orientiert sich an verfügbarer sinnvoller Ausstattung unabhängig davon, ob diese in den Anstalten derzeit eingesetzt wird. Zur Ausbildung gehört grundsätzlich auch die Vermittlung der einschlägigen gesetzlichen Grundlagen.

Innerhalb der zweijährigen Ausbildung der Bediensteten sind die während der fachtheoretischen Ausbildung zu vermittelnden Kenntnisse und Fähigkeiten nicht losgelöst von der berufspraktischen Ausbildung zu betrachten. Die Kontinuität in der Übung der vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten trägt entscheidend zum Erreichen der notwendigen Sicherheit in der Anwendung bei. Während der berufspraktischen Ausbildung ist diese Kontinuität nicht immer zu gewährleisten. Die Bediensteten werden deshalb ab dem Ausbildungsgang 2015 während der gesamten Zeit der zweijährigen Ausbildung in regelmäßigen Abständen, zunächst zweimonatlich, ganztägig an der Justizvollzugsschule in waffenloser Selbstverteidigung unterrichtet. Dieser Unterricht gliedert sich ebenfalls in theoretische Unterweisung und praktische Übungen und umfasst stets auch die jeweiligen gesetzlichen Grundlagen.

2.2 In der Fortbildung

Grundsätzlich sind kontinuierliches Training und regelmäßige Auffrischung unerlässlich sowohl für selbstsicheres Verhalten in schwierigen Situationen als auch für zielorientiertes Handeln. Die Ausbildung befähigt die Bediensteten grundlegend, an die hier vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten im Wege späterer berufsbegleitender Fortbildungen und Weiterbildungsmaßnahmen anzuschließen.

Waffenlose Selbstverteidigung soll aber auch in der Fortbildung nicht Selbstzweck sein, sondern wird mit einer Fortbildungseinheit „Deeskalation“ kombiniert, so dass auch hier die Verzahnung der beiden Konzeptionen gegeben ist. Das beinhaltet in erster Linie die

Vermittlung und Verwendung von Kompetenzen in Kommunikation und Konfliktlöstechniken.

Das Ziel ist insgesamt das Beherrschen von berufsspezifischen Situationen, um diese gar nicht erst in solche Bereiche kommen zu lassen, die die Anwendung weitergehender Mittel erforderlich machen, sowie der Gewinn von Sicherheit in solchen Situationen, in denen die Abwehr eines Angriffs, die Nothilfe und der unmittelbare Zwang, also das Anwenden körperlicher Techniken, als letztmögliche Mittel zu nutzen sind und die zugehörigen Techniken deshalb beherrschbar sein müssen.

Das Prinzip der Freiwilligkeit des Fortbildungsbesuchs gerät hier an jene Grenze, dass ohnehin schon interessierte Bedienstete diese Fortbildungen besuchen, während ein anderer Teil der Bediensteten nach der Ausbildung nur noch wenig Berührungspunkte mit dieser Thematik hat. Es ist aber erforderlich, dass mindestens alle Bediensteten des allgemeinen Vollzugsdienstes und der Vollzugsabteilungsleitungen entsprechend fortgebildet werden. Ab 2015 sind deshalb alle Bediensteten verpflichtet, zunächst einmal pro Jahr an einer zunächst eintägigen Schulung teilzunehmen. Die Schulung erfolgt nach einem landeseinheitlichen Konzept und beinhaltet Deeskalationsstrategien ebenso wie Elemente der waffenlosen Selbstverteidigung.

Mit der Umsetzung wird noch im 1. Halbjahr 2015 begonnen, zunächst mit einer bereits in der Ausbildung tätigen Psychologin und einem ebenfalls bereits in der Ausbildung tätigen Trainer für waffenlose Selbstverteidigung. Für die langfristige und dauerhafte Umsetzung und ggf. auch den Ausbau dieser Fortbildungsmaßnahme sind jedoch noch Stellen für eine Psychologin und für einen WSV-Trainer an der Justizvollzugsschule einzurichten sowie deren Vertretungen in Abwesenheitsfällen zu organisieren.

Dr. Spieß