



Bericht

der Landesregierung - Ministerin für Justiz und Gesundheit

**Bericht über die personelle und räumliche Situation in den Justizvollzugs-
anstalten**

<u>Inhaltsverzeichnis:</u>	Seite
Vorbemerkung	04
1. Personelle Situation in den einzelnen Justizvollzugsanstalten und der Abschiebungshafteinrichtung Glückstadt im Verhältnis zu den Personalbemessungsgrenzen, die jeweils ermittelt wurden.	05
1.1 Justizvollzugsanstalten	05
1.2 Abschiebungshafteinrichtung Glückstadt	07
2. Zukünftige Planungen für die Personalentwicklung und Personalgewinnung in den Justizvollzugsanstalten und der Abschiebungshafteinrichtung Glückstadt und deren Finanzierung	08
2.1 Ausgangslage	08
2.1.1 Altersstruktur	08
2.1.2 Prognose Altersabgänge	08
2.1.3 Anzahl der Stellen für Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst sowie deren Besetzung	09
2.2 Personalentwicklungsplanungen	09
2.3 Personalgewinnung	11
2.4 Ausbildung	12
2.4.1 Aktuelle Situation der Ausbildung	12
2.4.2 Entwicklung in den vergangenen Jahren (Bewerberzahlen, Auszubildende, abgeschlossene Ausbildungen)	13
3. Situation des Personals in den Justizvollzugsanstalten und der Abschiebungshafteinrichtung Glückstadt in Bezug auf Gesundheit, Arbeitsbelastung und Überstunden	14
3.1 Justizvollzug – ein herausforderndes Arbeitsumfeld	14
3.2 Gesundheitszustand im Überblick: Ergebnis der Stuserhebung 2023/2024	15
3.3 Krankenstatistik	16
3.4 Überstunden – Arbeitsbelastung	18
3.5 Betriebliches Gesundheitsmanagement im Justizvollzug	19

4.	Bauliche Situation und Herausforderungen in den Justizvollzugsanstalten und der Abschiebungshafteinrichtung Glückstadt	22
4.1	Vorbemerkung	22
4.2	Zuständigkeit und Kurzbewertung der baulichen Situation einer jeden Liegenschaft unter Beteiligung der GMSH	22
4.3	Herausforderungen	25
5.	Zukünftige Planungen für bauliche Maßnahmen in den Justizvollzugsanstalten und der Abschiebungshafteinrichtung Glückstadt und deren Finanzierung	27
5.1	Zukünftige Planungen	27
5.2	Finanzierung	29
	Fazit	29

Vorbemerkung:

Der Antrag der Fraktion des SSW, die Landesregierung zu bitten, in der 32. Tagung (21. – 23. Mai 2025) zur Situation in den Justizvollzugsanstalten zu berichten, wurde vom Schleswig-Holsteinischen Landtag in der 71. Sitzung am 18. Oktober 2024 angenommen (vgl. Drucksache 20/2570).

Nachfolgend wird in dem Bericht umfangreich zu der aktuellen Situation des Personals in den Justizvollzugsanstalten und der Abschiebungshafteinrichtung im Hinblick auf den Personalbedarf und Personalbestand eingegangen. Aussagen zur Altersstruktur, zu den Maßnahmen zur Personalgewinnung, zur Ausbildung und zur Personalförderung sind in dem Bericht ebenfalls vorhanden. Auch die Arbeitsbelastung, die Überstundenentwicklung und die Gesundheit des Personals der Abschiebungshafteinrichtung Glückstadt werden in den Blick genommen.

Für die Darstellung der räumlichen Situation wird auf die baulichen Zielplanungen für die Justizvollzugsanstalten Bezug genommen und über die erfolgten Umsetzungen und aktuelle Planungen und Bedarfe berichtet. Auch die besonderen Herausforderungen von Baumaßnahmen im Justizvollzug finden Erwähnung.

1. Personelle Situation in den einzelnen Justizvollzugsanstalten und der Abschiebungshafteinrichtung Glückstadt im Verhältnis zu den Personalbemessungsgrenzen, die jeweils ermittelt wurden.

1.1 Justizvollzugsanstalten

Am 20. Januar 2020 legte PricewaterhouseCoopers (PwC) die Ergebnisse der Personalbedarfsanalyse vor und ermittelte einen Netto-Mehrbedarf für den Justizvollzug von 84,86 Vollzeitäquivalenten (VZÄ).

Für die einzelnen Anstalten wurde folgender Netto-Mehrbedarf errechnet:

JA SL	JVA FL	JVA IZ	JVA KI	JVA HL	JVA NMS	Gesamt
+7,93	+6,82	+2,00	+15,73	+32,94	+19,44	+84,86

Für die Jugendarrestanstalt ergab sich kein Netto-Mehrbedarf.

Die Umsetzung des Ergebnisses aus dem Gutachten sowie weiterer Mehrbedarfe (Stundenreduzierung im Wechselschichtdienst aufgrund der Neufassung von § 10 SH AZVO, Gesetzlicher Ausbau der Sozialtherapie) wurde sukzessive im Haushalt umgesetzt und mit dem Haushalt 2025 abgeschlossen.

Zusammengefasst ergab sich folgender Stellenaufbaupfad:

HH	gesamt	Personalbedarfs- gutachten insgesamt	Gesetzlicher Ausbau der Sozialtherapie	Stundenreduzierung im Wechselschicht- dienst
2021	35	5		30
2022	51	11	16	24
2023	33	27		6
2024	31	31		
2025	11	11		
	161	85	16	60

Insbesondere aufgrund der sanierungsbedingten, vorübergehenden Schließung der JVA Flensburg und des hierdurch vorübergehend verringerten Personalbedarfs konnte bereits im Laufe des Jahres 2024 eine bedarfsgerechte Stellenzuweisung erfolgen. Die personelle Situation in den Justizvollzugsanstalten stellt sich zum Stichtag 31.12.2024 wie folgt dar. In den Tabellen ist jeweils die Besetzungsquote der Stellen in den jeweiligen Laufbahngruppen dargestellt.

JVA Lübeck	Zugewiesene Stellen	Besetzte Stellen	Quote
LG 2.2	18,5	16,7	0,90
LG 2.1	31,5	28,8	0,91
LG 1.2	304	286,5	0,94
gesamt	354	332,0	0,94

JVA Neumünster	Zugewiesene Stellen	Besetzte Stellen	Quote
LG 2.2	13,5	12,5	0,93
LG 2.1	31	31	1,00
LG 1.2	258	240,6	0,93
gesamt	302,5	284,1	0,94

JVA Kiel	Zugewiesene Stellen	Besetzte Stellen	Quote
LG 2.2	6	6	1,00
LG 2.1	18	17,6	0,98
LG 1.2	141	140,1	0,99
gesamt	165	163,7	0,99

JA Schleswig	Zugewiesene Stellen	Besetzte Stellen	Quote
LG 2.2	6	6	100,00
LG 2.1	9,5	9	0,95
LG 1.2	103	97,3	0,94
gesamt	118,5	112,3	0,95

JVA Flensburg	Zugewiesene Stellen	Besetzte Stellen	Quote
LG 2.2	-	-	
LG 2.1	3	2	0,67
LG 1.2	52	46,6	0,90
gesamt	55	48,6	0,88

JVA Itzehoe	Zugewiesene Stellen	Besetzte Stellen	Quote
LG 2.2	-	-	
LG 2.1	3	3	1,00
LG 1.2	30	26	0,87
gesamt	33	29	0,88

JAA Moltsfelde	Zugewiesene Stellen	Besetzte Stellen	Quote
LG 2.2	-	-	
LG 2.1	2	2	1,00
LG 1.2	20	17,6	0,88
gesamt	22	19,6	0,89

1.2 Abschiebungshafteinrichtung Glückstadt

Die Personalbedarfsberechnung für den Betrieb der Abschiebungshafteinrichtung sieht bei einer Vollbelegung aller 60 Haftplätze einen Stellenbedarf von insgesamt 82 Stellen vor. Der Stellenbedarf wird sukzessive im Haushalt umgesetzt. Bei der Übernahme der Abschiebungshafteinrichtung in die Zuständigkeit des Ministeriums für Justiz und Gesundheit waren im Haushalt 2022 im Stellenplan 65 Planstellen sowie 16 Stellen für Tarifbeschäftigte ausgewiesen. Die Stellen für Tarifbeschäftigte wurden als befristeter Bedarf für die Inbetriebnahme geschaffen und waren mit einem kw-Vermerk 31.12.2024 versehen. Diese Stellen wurden im Haushaltsvollzug nicht genutzt.

Im Haushalt 2023 wurden weitere 7 Planstellen für die Übernahme der ausgebildeten Anwärterinnen und Anwärter ausgebracht, sodass die Gesamtzahl der Planstellen auf 72 Stellen gestiegen ist. Mit Stand 1.1.2025 sind 50,97 Stellenanteile von 72 im Stellenplan ausgewiesenen Stellen besetzt. Die Besetzungsquote beträgt somit 70,79 %.

Nach derzeitigem Stand beenden 8 Anwärterinnen und Anwärter die Ausbildung zum 31.03.2025. Darüber hinaus liegen derzeit 3 Versetzungsanträge aus anderen Bundesländern vor. Die Stellen der Vollzugsleitung und der Verwaltungsdienstleitung befinden sich in der Ausschreibung.

2. Zukünftige Planungen für die Personalentwicklung und Personalgewinnung in den Justizvollzugsanstalten und der Abschiebungshafteinrichtung Glückstadt und deren Finanzierung

2.1 Ausgangslage

2.1.1 Altersstruktur

36,3 % der Bediensteten sind 50 Jahre oder älter. Der Anteil der unter 29-Jährigen beträgt 11,3 %. Im Vergleich zu 2019 hat sich durch die Neueinstellungen im Rahmen des Stellenaufbaupfads dieser Anteil fast verdoppelt während sich der Anteil der älteren Bediensteten geringfügig verringert hat (siehe LT-Drs. 19/2541, S. 5).

	bis 29 Jahre		30-39 Jahre		40-49 Jahre		50-59 Jahre		60 Jahre und älter	
LG 2.2	9		14		12		9		2	
LG 2.1	14		23		31		22		12	
LG 1.2	99		192		293		312		35	
insgesamt	122	11,3%	229	21,2%	336	31,1%	343	31,8%	49	4,5%

2.1.2 Prognose Altersabgänge

Für die verbeamteten Bediensteten im Allgemeinen Vollzugsdienst/Werkdienst in der LG 1.2 liegt das Eintrittsalter in den Ruhestand ab dem Geburtsjahrgang 1969 bei 62 Jahren. Für die älteren Jahrgänge gelten Übergangsregelungen des Landesbeamtengesetzes. Sie unterliegen einer schrittweisen Anhebung. Im Jahr 2025 gilt das Eintrittsalter von 61 Jahren und 2 Monaten. Aus den vorhandenen Personaldaten ergibt sich folgende Prognose:

	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Anz. Bedienstete Eintritt Ruhestand	20	19	24	22	20	34	36

Ab den Jahren 2030 und 2031 ist ein deutlicher Anstieg der Altersabgänge festzustellen der aufgrund der 2-jährigen Ausbildung ab 2028 zu einem erhöhten Ausbildungsbedarf führt.

2.1.3 Anzahl der Stellen für Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst sowie deren Besetzung

Im Haushalt 2025 sind Stellen für Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst wie folgt ausgebracht:

Laufbahngruppe 1.2:

- Allgemeiner Vollzugs-/Werkdienst: 101 Stellen
- Abschiebungshaftvollzugsdienst: 43 Stellen

Laufbahngruppe 2.1:

- Allgemeiner Vollzugs- und Verwaltungsdienst: 10 Stellen

Aktuell befinden sich in der Ausbildung (Laufbahngruppe 1.2) für den Allgemeinen Vollzugs-/Werkdienst 82 Anwärterinnen und Anwärter, für den Abschiebungshaftvollzugsdienst 19 Anwärterinnen und Anwärter und in der Laufbahngruppe 2.1 für den Allgemeinen Vollzugs- und Verwaltungsdienst 4 Anwärterinnen und Anwärter.

2.2 Personalentwicklungsplanungen

Personalentwicklung bezeichnet alle Maßnahmen, die der Förderung und Weiterqualifizierung des Personals dienen. Das Angebot von **Fortbildungen** stellt ein zentrales Instrument der Personalentwicklung dar. Für die Bediensteten des Justizvollzuges wird einmal jährlich ein eigenes umfangreiches Fortbildungsprogramm herausgegeben, in dem die spezifischen Bedarfe der verschiedenen Arbeitsbereiche in den Vollzugseinrichtungen Berücksichtigung finden. Jeweils im September eines Jahres findet eine Arbeitstagung mit den Fortbildungsbeauftragten aller Anstalten statt, um die Planung des Programms für das Folgejahr inhaltlich abzustimmen. Das Fortbildungsprogramm 2025 umfasst über einhundert vollzugsspezifische Veranstaltungen, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

anstaltsübergreifend offenstehen. Dazu kommen die anstaltsinternen Fortbildungsveranstaltungen die den jeweiligen Bedarfen der unterschiedlichen Vollzugseinrichtungen gerecht werden. Darüber hinaus werden auch Angebote externer Anbieter genutzt. Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche werden individuelle Fortbildungsbedarfe und -wünsche formuliert. Auch außerhalb dieser Gespräche können Bedienstete jederzeit eigeninitiativ Veranstaltungsbesuche vorschlagen.

Sicherheitsrelevante Themen spielen im Bereich des Fortbildungsangebots für Justizvollzugsbedienstete eine wichtige Rolle. Praxisbegleitende Schulungen sollen gewährleisten, dass die Bediensteten in Justizvollzugseinrichtungen auf aggressive Handlungen von Gefangenen angemessen vorbereitet und hierdurch geschützt sind. Die Fortbildung von Bediensteten mit Gefangenenkontakt im Bereich Eigensicherung und Transport (ETR) ist dafür der wesentliche Grundstein. Der Oberbegriff ETR umfasst dabei auch die Themengebiete waffenlose Selbstverteidigung (WSV), Konfliktintervention und Deeskalation. Alle Bediensteten im Justizvollzug belegen eine aus zwei Modulen bestehende Grundlagenschulung und sind zu der jährlichen Teilnahme an einer Fortbildung im Bereich „Deeskalation und waffenlose Selbstverteidigung“ im Umfang von acht Unterrichtseinheiten verpflichtet. Pflichtschulungen gibt es auch im Themenkomplex der Extremismusprävention.

Im Bereich der **Führungskräfte** werden im vollzugeigenen Fortbildungsprogramm zum einen explizit Veranstaltungen für junge Führungskräfte angeboten, zum anderen aber auch Seminare für erfahrene Führungskräfte.

Seit 2021 bietet das in der Staatskanzlei angesiedelte Kompetenzzentrum für Führungskräfte ein umfangreiches Angebot an Fortbildungsveranstaltungen für alle Führungsebenen an, welches auch seitens des Justizvollzuges genutzt wird. Darüber hinaus können auch hier Angebote von externen Anbietern genutzt werden. Neben der reinen Wissensvermittlung ist für die Führungskräfte auch die Vernetzung mit anderen Landesbediensteten in Führungsverantwortung als ein Aspekt der Personalentwicklung zu sehen.

Die **Aufstiegsmöglichkeiten** für Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt werden von den Bediensteten der Justizvollzugsanstalten regelmäßig genutzt. Zu den bisher vorhandenen Möglichkeiten des Schnellaufstiegs, des Regelaufstiegs und des Bewährungsaufstiegs ist der Praxisaufstieg nach § 27 a ALVO neu dazu gekommen. Auch diese Regelung findet im Bereich des Justizvollzuges Anwendung und stößt auf großes Interesse. Aktuell sollen zum 01.03.2025 drei Bedienstete zum Praxisaufstieg zugelassen werden. Der Praxisaufstieg ermöglicht nach einer zweijährigen Bewährungszeit eine Beförderung bis zur Besoldungsgruppe A 11. Den Tarifbeschäftigten stehen die entsprechenden Qualifizierungslehrgänge I und II offen, um höherwertige Aufgaben wahrnehmen zu können und höhergruppiert zu werden.

2.3 Personalgewinnung

Der Justizvollzug ist – wie alle ausbildenden Dienststellen des Landes – in die zentrale Nachwuchswerbekampagne des Landes eingebunden, die federführend von der Staatskanzlei gesteuert wird. Auf den regelmäßig dort stattfindenden Sitzungen erfolgt ein Austausch mit den anderen Ausbildungsstellen, aber auch die Koordinierung bestimmter Maßnahmen wie z.B. Kontakte zu Universitäten und Fachhochschulen und der verschiedenen Messeauftritte, die von der Staatskanzlei organisiert und von den Ausbildungsstellen beschickt werden.

Der Justizvollzug und der Abschiebungshaftvollzug nehmen mit ihren eigenen Messeständen an solchen Messen teil. Die interne Organisation erfolgt durch die Justizvollzugsschule, bei der die Nachwuchskräftegewinnung für diese Bereiche angesiedelt ist.

Grundsätzlich werden vorzugsweise solche Messen besucht, bei denen zu erwarten ist, dass das Publikum nicht ausschließlich aus Schulabgängerinnen und Schulabgängern besteht, die eine Erstausbildung suchen, sondern auch aus bereits lebensälteren Menschen, die aufgrund ihrer Lebenserfahrung für eine Tätigkeit im Justizvollzug häufig besonders geeignet sind. Dazu zählen:

- Ausbildungsmessen öffentlicher Dienst der Staatskanzlei in den Citti-Märkten Kiel und Lübeck,
- Barlag-Jobmessen in Kiel und Lübeck,
- Vocatium Husum und Neumünster,
- Informationstage für Menschen mit Migrationshintergrund, veranstaltet von der Staatskanzlei in Zusammenarbeit mit der Türkischen Gemeinde und der Arbeitsagentur, in mehreren Berufsinformationszentren (BIZ) der Arbeitsagentur an verschiedenen Standorten im Land,
- Fachmessen öffentlicher Dienst der Arbeitsagentur im BIZ Kiel, Flensburg, Elmshorn, Bad Oldesloe und Lübeck,
- BIZ bei Nacht Bad Oldesloe,
- Berufsinformationsstände auf der Kieler Woche und Travemünder Woche,
- Messen für Soldatinnen und Soldaten des Berufsförderungsdienstes der Bundeswehr an den Standorten Kiel und Hamburg, diese Messen werden von den Bundeswehrangehörigen aus ganz Schleswig-Holstein besucht.

Nicht zuletzt aufgrund begrenzter personeller Ressourcen in der Justizvollzugsschule wird 2025 die Entsendung von geeigneten Vertretern der einzelnen Berufsbilder AVD, Werkdienst, gehobener Vollzugs- und Verwaltungsdienst u. a. zu den einzelnen Messen vermehrt durch die örtlich angebundene Justizvollzugsanstalten wahrgenommen.

Für den Bereich des Abschiebungshaftvollzuges ist für 2025 geplant, dass darüber hinaus auch weitere Messen beschickt werden, um den Standort Glückstadt besonders zu bewerben. Dazu hat die Abschiebungshafteinrichtung im Herbst letzten Jahres einen eigenen Messestand erworben und wird sich auch auf kleineren Messen, die für eine Kampagne für den AVD nicht attraktiv sind und in räumlicher Nähe befinden, präsentieren.

Mit eigenen Flyern wird über das Berufsbild AVD und Werkdienst sowie über den Abschiebungshaftvollzugsdienst und mit einer weiteren Broschüre über das Berufsbild Vollzugs- und Verwaltungsdienst im Justizvollzug informiert, dessen Vorbereitungsdienst in Form eines dualen Studiums durchgeführt wird. Alle diese Informationen finden sich auch online auf der Ausbildungsseite des Landesportals unter den entsprechenden Berufen.

Der Vollzug ist, wie alle Ausbildungsstellen des Landes, in von der Staatskanzlei erstellten Imagefilmen präsent, die in den einschlägigen Portalen aufrufbar sind, aber auch z. B. als Trailer in Kinos laufen. Die Justizvollzugsschule hat darüber hinaus einen eigenen Imagefilm produzieren lassen, der ebenso aufrufbar ist. Auch die JVA Lübeck hat einen Recruitingfilm erstellt. Auf dem Ausbildungsportal der Landesseite berichten Bedienstete des Vollzuges in kurzen Filmsequenzen über ihre Tätigkeiten. Plakataktionen, Beschriftungen von Dienstfahrzeugen oder Fahrzeugen des ÖPNV finden nicht dezentral statt, sondern werden durch die Staatskanzlei betrieben, um das einheitliche Erscheinungsbild der Kampagne zu gewährleisten.

Das Land betreibt einen eigenen Kanal „Moin Karriere“ auf Instagram. Dort sind alle Ausbildungsbereiche mit eigenen Beiträgen vertreten, so auch der Justizvollzug. Praktika werden in allen größeren Anstalten durchgeführt. Diese lassen sich aber nicht zentral organisieren. Da sie in das Gefüge und die Personalsituation der jeweiligen Anstalt passen müssen, sind sie individuell mit der in Betracht kommenden Anstalt zu vereinbaren. Interessenten, die zentral anfragen, erhalten von der Justizvollzugsschule die entsprechenden Informationen und Kontaktdaten. Grundsätzlich ist bei Messeauftritten ein in etwa hälftiges Interesse an den Laufbahnzweigen Allgemeiner Vollzugsdienst/Abschiebungshaftvollzugsdienst und am dualen Studium feststellbar.

Die Justizvollzugsschule erfasst im Rahmen der Auswahlverfahren, wie die Bewerberinnen und Bewerber auf den Vollzug aufmerksam geworden sind. Noch immer rangiert hier der Kontakt zu Verwandten, Bekannten und Freunden, die bereits im Vollzug tätig sind bzw. Kontakte zu im Vollzug Tätigen haben, an erster Stelle und ist damit die effektivste Werbemaßnahme. Mit deutlichem Abstand auf Platz Zwei folgt der Kontakt über Messen. Alle anderen Maßnahmen wie Imagefilme oder Instagram spielen nach wie vor nur eine untergeordnete Rolle.

Zusätzlich zu den üblichen Anzeigeportalen wird für die Stellenausschreibungen für den Abschiebungshaftvollzug auch gezielt in den Printmedien im nordwestlichen Niedersachsen geworben, da die Abschiebungshafteinrichtung Glückstadt in unmittelbarer Nähe zum Fähranleger der Elbfähre Glückstadt – Wischhafen liegt.

2.4 Ausbildung

2.4.1 Aktuelle Situation der Ausbildung

In der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt beginnen 2 mal pro Jahr, jeweils zum 1. April und zum 1. Oktober Ausbildungslehrgänge im dualen Bildungsgang. Diese gliedern sich in einen praktischen Vorbereitungsteil, einen 10-wöchigen theoretischen Einführungslehrgang an der Justizvollzugsschule, einen Praxisteil in unterschiedlichen Justizvollzugsanstalten sowie einen ca. 30-wöchigen theoretischen

Abschlusslehrgang nebst Laufbahnprüfung. Die Ausbildungslehrgänge werden durch die Justizvollzugsanstalten sowie die Abschiebungshafteinrichtung bestückt. Im Jahr 2023 und 2024 haben folgende Ausbildungslehrgänge begonnen:

Ausbildungsbeginn	Anzahl AVD	Anzahl AHE	Gesamt
01.04.2023	20	8	28
01.10.2023	19	5	24
01.04.2024	19	5	24
01.10.2024	22	0	22

Im Bereich der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt befinden sich derzeit insgesamt vier Anwärtinnen und Anwärter im dualen Studium: zwei im ersten Studienjahr, eine im zweiten und einer im dritten Studienjahr. Die fachtheoretischen Anteile finden in der Fachhochschule für Rechtspflege in Nordrhein-Westfalen statt. Dort lassen insgesamt zehn Bundesländer den Vollzugs- und Verwaltungsdienst ausbilden. NRW hat angekündigt, die Kosten hierfür deutlich anzuheben, bisher belaufen sie sich pro Anwärtin bzw. Anwärter für die Fachtheorie in Bad Münstereifel auf ca. 20.000 €. Hinzu kommen im Bereich der Personalkosten die Anwärterbezüge zuzüglich 70 % Anwärtersonderzuschläge.

2.4.2 Entwicklung in den vergangenen Jahren (Bewerberzahlen, Auszubildende, abgeschlossene Ausbildungen)

Während die Anwärterstellen der LG 2.1 bereits in 2023 nicht voll besetzt werden konnten (hier blieb auch in 2024 eine Stelle unbesetzt), gab es in der Vergangenheit im Bereich des Allgemeinen Vollzugsdienstes/Werkdienstes noch genügend geeignete Bewerberinnen und Bewerber, um die ausgeschriebenen Stellen zu besetzen. In 2024 blieben jedoch auch hier mehrere Stellen unbesetzt.

Die Bewerbersituation für die Abschiebungshafteinrichtung Glückstadt ist trotz regelmäßiger öffentlicher Ausschreibungsverfahren schwierig. Die Anzahl an geeigneten Nachwuchskräften ist quantitativ und qualitativ zu gering und das schon seit einigen Jahren. Der Konkurrenzdruck mit der Wirtschaft aber auch innerhalb des Öffentlichen Dienstes hat zugenommen und erschwert die Bemühungen, Nachwuchskräfte zu rekrutieren.

AVD u. Werkdienst (mD)	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bewerbungen	735	633	955	512	318	205
Einstellungen	50	53	25	57	55	28
Vollzugs- u. Verwaltungsdienst (gD)	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bewerbungen	75	59	76	60	51	56
Einstellungen	3	2	3	1	1	2
Abschiebungshaftvollzug (mD)	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bewerbungen	102	125	114	84	58	40
Einstellungen	13	17	7	8	0	6

3. Situation des Personals in den Justizvollzugsanstalten und der Abschiebungshafteinrichtung Glückstadt in Bezug auf Gesundheit, Arbeitsbelastung und Überstunden

3.1 Justizvollzug – ein herausforderndes Arbeitsumfeld

Die Tätigkeit in einer Justizvollzugseinrichtung stellt ein anspruchsvolles und unter arbeitswissenschaftlichen Gesichtspunkten betrachtet vielseitig herausforderndes Berufsfeld dar. Die Bediensteten stehen vor der Aufgabe, Sicherheit und Ordnung zu gewährleisten und gleichzeitig durch Behandlung und Betreuung zur Resozialisierung der Gefangenen beizutragen. Diese Doppelrolle erfordert nicht nur körperliche und psychische Belastbarkeit, sondern verlangt hohe soziale Kompetenz, eine kontinuierlich professionelle Regulation von Nähe und Distanz und zunehmend interkulturelles Verständnis.

Aktuelle Entwicklungen verschärfen diese Herausforderungen: Zuvorderst ist hier die zunehmende Heterogenität der Gefangenen zu nennen - sowohl hinsichtlich kultureller Hintergründe als auch in Bezug auf psychische und soziale Problemlagen. Besonders die steigende Zahl an Gefangenen mit psychischen Erkrankungen stellt die Bediensteten des Vollzuges vor komplexe Anforderungen und macht eine enge Zusammenarbeit mit medizinischen und therapeutischen Fachkräften erforderlich. Kulturelle, sprachliche und durch psychische Erkrankungen bedingte Hindernisse im Zugang zu den Gefangenen behindern die Behandlung der Gefangenen.

An eben diese Behandlung werden steigende gesellschaftliche und politische Erwartungen bei gleichzeitig zunehmendem medialen Interesse gestellt. Im Ergebnis sehen sich die Bediensteten des Justizvollzuges mit einer Mischung aus zunehmenden Hindernissen bei gleichzeitig steigenden Erwartungen konfrontiert. Diese Mixtur in der täglichen Arbeit wiederum ist auch weiterhin mit einer stark verkürzten Wahrnehmung der Berufsbilder des Justizvollzuges in der Gesellschaft („Schließer“) und einer vornehmlich kritischen Berichterstattung, etwa im Kontext besonderer Vorkommnisse oder der Abschiebungshafteinrichtung Glückstadt, verbunden.

Aus arbeitspsychologischer Perspektive erschwert es dieser Kontrast, sich in positiver Weise mit dem eigenen Berufsbild zu identifizieren: Bedienstete im Justizvollzug sind selbst gefordert, sich zu vergegenwärtigen, dass ihre tägliche Arbeit einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der übergeordneten Ziele der Prävention und Resozialisierung leistet.

3.2 Gesundheitszustand im Überblick: Ergebnis der Stuserhebung 2023/2024

In Anbetracht der vorgenannten Herausforderungen standen die Gesundheit, die Arbeitsbelastung und das Wohlbefinden der Bediensteten in den Justizvollzugseinrichtungen bereits vielfach im Fokus der Betrachtung. Zuletzt haben die Justizvollzugseinrichtungen gemeinsam mit der übrigen Landesverwaltung an der „Stuserhebung zur Arbeitsfähigkeit und Gesundheit“ teilgenommen, die unter Federführung der Staatskanzlei in den Jahren 2023/2024 wissenschaftlich begleitet durchgeführt wurde.

Was die zentralen Zielgrößen dieser Befragung anbelangt, sind für die Justizvollzugseinrichtungen insgesamt folgende Ergebnisse ermittelt worden:

- 49% der Bediensteten schätzen ihre Arbeitsfähigkeit als gut bis sehr gut ein.
- 73% der Bediensteten schätzen ihre Gesundheit als gut bis ausgezeichnet ein.
- 68% der Bediensteten sind mit ihrer Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden.

Anhand dieser einrichtungsübergreifenden Ergebnisse lässt sich folglich festhalten, dass der weit überwiegende Teil der Bediensteten in den Justizvollzugseinrichtungen den eigenen Gesundheitszustand derzeit positiv bewertet. Gleichzeitig schätzt jedoch lediglich die Hälfte der teilnehmenden Bediensteten ihre derzeitige (und zukünftige) Arbeitsfähigkeit positiv ein. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, der Verbesserung der Arbeitssituation in den Justizvollzugseinrichtungen auch weiterhin verstärkt Aufmerksamkeit zu widmen.

Neben der Darstellung der Ergebnisse zu den zentralen Zielgrößen der Befragung wurden im Zuge der Stuserhebung zudem Teilgruppenanalysen durchgeführt. Für die Justizvollzugseinrichtungen zeigen diese insbesondere, dass für eine realitätsgerechte Bewertung und Verbesserung der Arbeits- und Gesundheitssituation der Bediensteten eine kleinteilig differenzierte Betrachtung notwendig ist.

Erwartungsgemäß zeigt sich etwa, dass jüngere Bedienstete ihre Arbeitsfähigkeit und allgemeine Gesundheit deutlich besser einschätzen als ältere Bedienstete, was sich auch in der erfassten Krankheitsquote widerspiegelt (siehe unten). Auch werden mit dem Gesundheitszustand assoziierte Belastungs- und Schutzfaktoren von den verschiedenen Bedienstetengruppen unterschiedlich wahrgenommen: Berichten Bedienstete des mittleren Dienstes (vor allem Allgemeiner Vollzugsdienst) insbesondere von Störungen während der Arbeit, Konflikten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie gefühlsmäßigen Belastungen durch die Tätigkeit, stellt sich im gehobenen und höheren Dienst die Arbeitsverdichtung (Termindruck, Besprechungstermine, zunehmende Aufgaben) als zentrale Herausforderung dar.

Die Ergebnisse der Stuserhebung bestätigen zudem einmal mehr, dass auch die mannigfaltigen strukturellen Unterschiede der Justizvollzugseinrichtungen (Größe der Einrichtung, vollstreckte Haftformen und Dauer der Haftstrafen, bauliche Gegebenheiten, Altersstruktur der Bediensteten etc.) einen Einfluss entfalten und zu einer spezifische Arbeitssituation beitragen. Diese jeweils spezifische Arbeitssituation ist ihrerseits mit spezifischen Konsequenzen für die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Bediensteten verbunden.

Im Ergebnis verbietet sich insofern ein unbedingter Vergleich zwischen den Einrichtungen im Hinblick auf gesundheitliche Aspekte. Gleichzeitig rücken neben zentral gesteuerten Maßnahmen insbesondere dezentral abgeleitete Maßnahmen zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation der Bediensteten unter Berücksichtigung der örtlichen Gegebenheiten in den Vordergrund.

3.3 Krankenstatistik

Anknüpfend an die differenzierten Ergebnisse der Stuserhebung wird auch die Krankenstatistik für die Justizvollzugseinrichtungen seit 2024 zu Steuerungszwecken unter Verwendung der durch das DLZP bereitgestellten Auswertungsmöglichkeiten (Landesweite Auswertungen und Reports – LASuR) detaillierter als bisher analysiert.

Eine Übersicht zur Entwicklung der Krankenstatistik in den Justizvollzugseinrichtungen sowie verschiedene Teilgruppenberechnungen zeigt die nachfolgende Tabelle. Dargestellt ist die Krankheitsquote ausgehend von VZÄ-Arbeitstagen der Bediensteten. Es handelt sich insofern um eine Betrachtung des aufgrund von Krankheit nicht zur Verfügung stehenden Arbeitsvolumens. Basis sind Kalendertage.

	2020	2021	2022	2023	2024
Gesamtkrankheitsquote	10,74 %	10,62 %	12,01 %	10,94 %	10,58 %
Ø Krankheitstage	34,82	34,25	37,29	35,02	34,34
Geschlecht					
männlich	10,72 %	10,05 %	11,81 %	11,04 %	10,96 %
weiblich	10,80 %	12,21 %	12,52 %	10,68 %	9,58 %
Laufbahn inkl. jeweils vergleichbare Beschäftigungsverhältnisse					
LG 1.2	12,57 %	11,98 %	13,35 %	12,22 %	11,92 %
LG 2.1	5,41 %	6,67 %	9,95 %	7,98 %	6,10 %
LG 2.2	6,90 %	9,76 %	6,64 %	6,63 %	6,93 %
Beschäftigungsverhältnis					
Beamtinnen/Beamte gesamt	11,53 %	10,94 %	12,67 %	11,64 %	11,32 %
LG 1.2	13,50 %	12,56 %	14,11 %	12,90 %	12,65 %
Anwärter/-innen LG 1.2	2,61 %	4,22 %	5,05 %	5,36 %	5,25 %
Tarifbeschäftigte	6,39 %	8,77 %	8,35 %	7,34 %	6,61 %

gesamt					
LG 1.2	6,80 %	8,29 %	8,71 %	8,33 %	7,55 %
Anstalten					
JVA Lübeck	11,19 %	11,67 %	13,14 %	11,68 %	10,39 %
JVA Neumünster	11,81 %	11,49 %	11,30 %	10,35 %	9,96 %
JVA Kiel	10,86 %	11,32 %	13,74 %	11,02 %	11,00 %
JA Schleswig	6,65 %	7,85 %	11,22 %	11,65 %	12,17 %
JVA Flensburg	13,98 %	9,63 %	11,08 %	12,13 %	15,53 %
JVA Itzehoe	5,03 %	2,15 %	5,05 %	7,97 %	5,45 %
JAA Moltsfelde	9,96 %	6,09 %	8,97 %	9,60 %	11,90 %
AHE Glückstadt	/	/	9,83 %	9,29 %	8,70 %

Erfassungsstand: 18.02.2025

Die Krankheitsquote im Justizvollzug unterliegt starken saisonalen Schwankungen. Auf Jahressicht beträgt sie durchschnittlich 10,98%. Im vorherigen 5-Jahreszeitraum (2015-2019) betrug die durchschnittliche Krankheitsquote 10,62 % (siehe LT-Drs. 19/2541, S. 5). Trotz Corona-Pandemie und einer gesamtgesellschaftlich stetig steigenden Krankheitsquote ist eine bedeutsame weitere Erhöhung der Gesamtkrankheitsquote im Justizvollzug folglich ausgeblieben.

Bei der Bewertung der absoluten Höhe der für den Justizvollzug erhobenen Gesamtkrankheitsquote sind verschiedene Besonderheiten in Rechnung zu stellen. Ein direkter Vergleich mit anderen Bereichen der Landesverwaltung oder auch Branchen der Privatwirtschaft ist nur schwer möglich: Eine Besonderheit ist, dass Krankheit bereits ab dem ersten Kalendertag in die Krankheitsquote eingeht. Sie ist daher genauer als Auswertungen etwa der gesetzlichen Krankenkassen, die den Krankenstand üblicherweise auf Basis von gegenüber den Arbeitgebern notwendig werdenden AU-Meldungen (i.d.R. ab dem dritten Krankheitstag) ausweisen und daher deutlich niedriger ausfallen. Eine zweite Besonderheit ist, dass Bedienstete in Justizvollzugseinrichtungen rund um die Uhr an sieben Tagen in der Woche – größtenteils in einer 6-Tage-Arbeitswoche – arbeiten. Anders als bei einer regulären 5-Tage-Woche müssen Krankmeldungen im Justizvollzug daher auch Wochenenden und Feiertage einschließen, was die erfasste Krankheitsquote weiter erhöht. Neben diesen rein statistischen Besonderheiten, gibt es zudem Einflüsse auf die Krankheitsquote, die nicht auf den Justizvollzug im Speziellen, sondern auf den öffentlichen Dienst im Allgemeinen zurückzuführen sind. Hierzu zählen etwa die hohen Anforderungen für die Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand und die uneingeschränkte Entgeltfortzahlung für Beamtinnen und Beamte im Krankheitsfall.

Auch wenn Vergleiche der Krankheitsquote aus diesen und weiteren Gründen schwierig sind, ist einsichtig, dass Charakteristika der geschilderten Arbeitssituation im Justizvollzug die Gesundheit und damit mittelbar auch die Krankheitsquote beeinflussen. Aus arbeitspsychologischer Perspektive gilt es, insbesondere veränderbare Einflussgrößen auf die Krankheitsquote zu identifizieren und zu verändern, die originär der Tätigkeit im Justizvollzug im Speziellen zuzurechnen sind.

Anstrengungen zur Implementierung von Strukturen und die Umsetzung von Maßnahmen, die auf eine Verringerung von Krankheit, insbesondere Langzeiterkrankung abzielen, sind vor diesem Hintergrund weiter zu intensivieren. Vorangetrieben wird gleichzeitig der Ausbau der statistischen Auswertungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der Krankenstatistik, um noch genauere Einblicke zu erhalten. Zukünftig wird beispielsweise eine Funktionalität implementiert, die es erlaubt, Langzeiterkrankung (> 6 Wochen) wirksam herausrechnen zu können.

Ein Blick in die obige Tabelle zeigt bereits, dass in Hinblick auf die Krankenstatistik eine differenzierte Betrachtung notwendig ist und zielführende Maßnahmen spezifisch adressiert werden müssen. Augenfällig erscheint beispielsweise der Unterschied in der Krankheitsquote zwischen Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten.

Eine besondere Beachtung verdient zudem die Entwicklung der Krankheitsquote über das Lebens- und damit üblicherweise auch Dienstalter. Mit zunehmendem Alter steigt die Krankheitsquote:

Krankheitsquote nach Altersgruppen in 2024

20-29 Jahre	30-39 Jahre	40-49 Jahre	50-59 Jahre	60-69 Jahre
6,44 %	9,61%	9,39%	13,48%	18,94%

Erfassungsstand: 18.02.2025

Vor diesem Hintergrund erscheint es notwendig, gesundheitsförderliche Maßnahmen, die speziell auf die Bedürfnisse lebensälterer Bediensteter zugeschnitten sind, auszuweiten. Gleichzeitig gilt es, Vorsorge dafür zu treffen, dass die Bediensteten bis ins hohe Dienstalter hinein ihren Dienst gesund und zufrieden versehen können (siehe z.B. die Reduzierung der Arbeitszeit bei langjähriger Tätigkeit in Wechselschicht).

3.4 Überstunden - Arbeitsbelastung

Wie bereits oben thematisiert ist die Tätigkeit im Justizvollzug im Allgemeinen mit vielfältigen Herausforderungen und Belastungen verbunden, die die psychischen und physischen Ressourcen der Bediensteten beanspruchen. Die oben erwähnten Ergebnisse der Stuserhebung 2023/2024 haben verdeutlicht, dass sich für die verschiedenen Teilgruppen der Bediensteten die vordringlichen Belastungen unterscheiden: Bedienstete des Allgemeinen Vollzugsdienst sind in ihrer Arbeitssituation mit anderen Belastungen konfrontiert als etwa Vollzugsabteilungsleitungen oder die Fachdienste einer Justizvollzugseinrichtung.

Als allgemeiner Indikator für die quantitative Arbeitsbelastung im Justizvollzug dient die Anzahl der Überstunden. Diese wird in den Justizvollzugsanstalten für den Allgemeinen Vollzugs- und Werkdienst, d.h. die weit überwiegende Beschäftigten-

gruppe, erfasst und monatlich fortgeschrieben; seit September 2024 auch für die Abschiebungshafteneinrichtung Glückstadt. Inhaltlich auszuwerten ist die Überstundenanzahl insbesondere vor dem Hintergrund der bestehenden Krankheits- und Besetzungsquote sowie einschränkend in Anbetracht des realisierten Personalaufbaupfades (siehe diesbezügliche Abschnitte dieses Berichts). Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Überstunden pro Bedienstetem seit 2021. Seit 2024 liegt die Anzahl der durchschnittlichen Überstunden unterhalb der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

Zum 01. Januar:	2021	2022	2023	2024	2025
Anzahl Bedienstete	712	742	784	808	811
Ø Überstunden / Bed.	66,44	46,17	45,94	37,82	35,98

Diese Zahlen bilden die Überstunden des Personalkörpers in Gänze ab. Neben der Betrachtung der Gesamtüberstunden des Personalkörpers liegt ein besonderes Augenmerk geltender Regelungen auf der Betrachtung der individuellen Überstundenzahlen. Es gilt, ein übermäßiges Heranziehen von Einzelnen zur Ableistung von Überstunden zu vermeiden. Dienststellenleitung, Vorgesetzte und auch die Bediensteten selbst sind dazu angehalten, auf ein individuell ausgeglichenes Arbeitszeitkonto bei der Dienstplanung hinzuwirken.

3.5 Betriebliches Gesundheitsmanagement im Justizvollzug

Arbeitsbelastung, Gesundheit und Krankheit sind zentrale Untersuchungsgegenstände des Betrieblichen Gesundheitsmanagements als Querschnittsfunktion in den Justizvollzugseinrichtungen des Landes.

Mit der Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in den Justizvollzugseinrichtungen wurde im Jahr 2014 mit Unterstützung der Forschergruppe Gesundheit und Organisation des Institut für Sozialwissenschaften der Christian-Albrechts-Universität begonnen. Ausgangspunkt war eine ganzheitliche Analyse der Arbeitssituation unter Beteiligung der Bediensteten, aus der sich verschiedene Handlungsfelder ergaben, darunter Arbeitsorganisation (z.B. Belastungen durch den Wechselschichtdienst, fehlende Handlungsspielräume) und Führungsverhalten (z.B. fehlende zeitliche Ressourcen für die Wahrnehmung der Führungsrolle). In allen ermittelten Handlungsfeldern sind seither Maßnahmen umgesetzt worden. Weitere Impulse, insbesondere zur dezentralen Konstituierung des betrieblichen Gesundheitsmanagements, setzte der Abschluss der Vereinbarung nach § 59 MBG SH zur Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagement in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung. Wie in den übrigen Teilen der Landesverwaltung auch verstehen sich Strukturen, Maßnahmen und Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagement als Element der folgenden vier Säulen:

- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)
- Psychosoziales Hilfesystem

Eingerichtete Strukturen, getroffene Regelungen, umgesetzte Maßnahmen und geschaffene Angebote mit Bezug zur Gesundheit der Bediensteten können entweder einer dieser Säulen direkt zugeordnet werden oder berühren mehrere Teilbereiche. In chronologischer Reihen sind diesbezüglich insbesondere die folgenden Maßnahmen aufzuführen:

- Psychologische Betreuung nach belastenden Ereignissen (2015): In Ergänzung zu den bereits seit 2003 bestehenden Kriseninterventionsteams (KIT) können Bedienstete durch Kooperationsvereinbarung mit der Unfallkasse Nord im Bedarfsfall sehr kurzfristig professionelle psychologische Betreuung zur Bewältigung von Belastungsreaktionen in Anspruch nehmen.
- Betriebssport (2016): Angebote im Bereich des Betriebssportes werden durch die Bereitstellung von Räumlichkeiten und Sportgeräten sowie die Finanzierung von Sportangeboten in den Justizvollzugseinrichtungen gefördert.
- Kompetenzerweiterungserlass (2017): Zur Steigerung der Handlungsspielräume sind Kompetenzen von der Ebene der Vollzugsleitungen auf die Ebene der Vollzugsabteilungsleitungen und von der Ebene der Vollzugsabteilungsleitungen auf den allgemeinen Vollzugsdienst übertragen worden.
- Stundenreduzierung im Wechselschichtdienst (2019): Die Neuregelung des §10 AZVO zur Entlastung der Bediensteten von den Belastungen des Wechselschichtdienstes wird im Justizvollzug seit 2019 umgesetzt. Die wöchentliche Arbeitszeit reduziert sich seit 2022 nun mehr nach 10 Jahren im Wechselschichtdienst auf 38 Stunden und nach 20 Jahren auf 36 Stunden.
- Personalbedarfsanalyse (2020): In Konsequenz der durchgeführten Personalbedarfsanalyse wird der Justizvollzug bis 2025 zur Reduzierung der Arbeitsverdichtung mit 85 VZÄ verstärkt, darunter sieben Stellen im Leitungsbereich.
- Firmenfitnesskooperation (2022): Die Bediensteten können das bundesweite Firmenfitnessangebot eines Verbundanbieters zu vergünstigten Einzelvertragskonditionen nutzen. Dieses wird inzwischen von rund 10% der Bediensteten genutzt.

Gegenwärtige Vorhaben im Justizvollzug zum Themenkreis des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind die Weiterentwicklung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) durch die Implementierung einrichtungsübergreifender Verfahrensstandards und die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen (gem. § 5 Arbeitsschutzgesetz).

Die zukünftige Agenda hat insbesondere zwei Schwerpunkte:

1. Ausbau der Institutionalisierung des BGM

Die wirksame Fortentwicklung des BGM erfordert geschulte Ansprechpartnerinnen und -partner, Austausch- und Lenkungsformate. Um Bemühungen rund um die Gesundheit der Bediensteten auch organisatorisch zu verstetigen, sollen kontinuierlich verantwortliche Bedienstete die Ausbildungsformate der Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Staatskanzlei durchlaufen.

2. Ausbau der Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung

Einige der initiierten Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung konnten im Zuge der Corona-Pandemie nicht mehr stattfinden oder mussten reduziert werden. Hierzu zählen etwa Betriebssportgruppen, Gesundheitstage, Firmenläufe oder auch gemeinschaftliche Yoga- und Rückenurse. Diese Angebote sind bereits wieder aufgegriffen worden und sollen unter Berücksichtigung der Interessen und Bedürfnisse der Bediensteten weiter ausgebaut werden. Hierbei gilt ein Augenmerk auch der Frage, wie die Wahrnehmung gesundheitsförderlicher Maßnahmen auf Basis der bisherigen Erfahrungen gesteigert werden kann. Wünschenswert wären in diesem Zusammenhang ressortübergreifende, vereinheitlichende Vorgaben zur katalytisch wirkenden arbeitszeitlichen Incentivierung (z.B. Anrechenbarkeit von einer Stunde Sport pro Woche auf die Dienstzeit).

Darüber hinaus besteht ein Ziel darin, die Reflexion des eigenen Gesundheitsverhaltens und Impulse der Verhaltensprävention (z.B. zu den Themenfeldern Stress, Ernährung, psychosoziale Gesundheit) bereits in die Ausbildung bzw. den Vorbereitungsdienst zu integrieren und mit bestehenden vollzugsspezifischen Fortbildungsangeboten (z.B. „Fit im Vollzug“, „Gesundheit im Schichtdienst“) zu verknüpfen.

3. Angebote der LGS

Die Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention (LGS) steuert und koordiniert ressortübergreifende Angebote für die unmittelbare Landesverwaltung. Neben den Aus- und Bildungsformaten für die Ansprechpersonen für BGM und betrieblichen Ansprechpersonen bei Sucht- und psychischen Auffälligkeiten sowie BEM-Beauftragten können über die LGS verschiedene Schulungsformate für Führungskräfte, wie z.B. "BGM – eine Führungsaufgabe und Sucht- und psychische Auffälligkeiten am Arbeitsplatz" abgerufen werden. Ergänzend wird seit Anfang 2023 eine psychosoziale Beratung für die Landesbediensteten (PSB) angeboten. Dieses dreistufig angelegte Konstrukt ermöglicht jeder/jedem Mitarbeitenden bis zu fünf professionelle, zeitnahe, kostenfreie und anonyme Beratungsgespräche. Bei Bedarf kann sich eine diagnostische Abklärung durch Psychotherapeutinnen bzw. -therapeuten und eine Unterstützung bei der Weitervermittlung in eine ursachengerechte und weitergehende Behandlung anschließen. Über dieses Konstrukt werden keine Psychotherapieplätze generiert.

4. Bauliche Situation und Herausforderungen in den Justizvollzugsanstalten und der Abschiebungshafteinrichtung Glückstadt

4.1. Vorbemerkung

In den Jahren 2005 und 2006 hat die GMSH in allen Justizvollzugsanstalten des Landes eine Bestandsaufnahme und Funktionsanalyse durchgeführt. Basierend auf diesen Erkenntnissen sind bis Ende 2008 unter Beteiligung der jeweiligen Anstalten, der für den Justizvollzug zuständigen Fachabteilung und des Finanzministeriums die baulichen Zielplanungen bei weiterer Berücksichtigung der Gefangenenstruktur, der Unterbringungssituation, der besonderen Sicherheitsanforderungen, der Arbeitsbedingungen der Bediensteten und der Gefangenen, der Behandlungs-, Therapie-, Ausbildungs- und Freizeitmaßnahmen, der vorhandenen Infrastruktur und der städtebaulichen Einbindung erstellt worden. Diese Zielplanungen wurden 2012 überarbeitet und stellen für die JVA Neumünster, die JVA Kiel, die JVA Flensburg, die JA Schleswig und die JAA Moltsfelde noch immer die wesentliche Richtschnur bei der Bauplanung dar. Die Zielplanung der JVA Lübeck wurde in 2022 erneut überarbeitet und die der JVA Itzehoe im Grunde nicht umgesetzt. Für die JVA Itzehoe gibt es seit 2021 eine aktualisierte Planung.

Nicht von der Zielplanung umfasst ist die Abschiebungshafteinrichtung Glückstadt, die zum 06.08.2021 in Betrieb genommen worden ist.

Wegen des Umfangs der durchgeführten und laufenden Baumaßnahmen werden im weiteren Verlauf ausschließlich große Baumaßnahmen ab 500 T€ dargestellt. Es handelt sich im Weiteren um Baumaßnahmen seit dem Jahr 2007.

4.2 Zuständigkeit und Kurzbewertung der baulichen Situation einer jeden Liegenschaft unter Beteiligung der GMSH

(1) JVA Flensburg

1. Die JVA Flensburg, erbaut 1895, mit insgesamt 60 Haftplätzen für Untersuchungs- und Strafhaft für erwachsene Männer steht unter Denkmalschutz.
2. Die Anstalt ist sanierungsbedürftig.

(1) Umgesetzt in Folge der Zielplanung wurden:

1. Neubau eines Werkstattgebäudes
2. Neugestaltung des Pfortenbereichs

(2) Aktuelle Maßnahmen

Seit Juni 2024 ist die Anstalt freigezogen. Es findet eine umfangreiche Sanierung und Modernisierung statt. Die Wiederinbetriebnahme ist für Ende 2027 geplant.

(2) JVA Itzehoe

1. Die JVA Itzehoe, erbaut 1876, mit insgesamt 32 Haftplätzen für Untersuchungs- und Strafhaft für erwachsene Männer steht unter Denkmalschutz.

2. Die Anstalt ist sanierungsbedürftig.

Aktuell ist die GMSH durch das Finanzministerium mit einer Grundlagenermittlung und Bedarfsplanung zur Modernisierung und Sanierung des Bestandsgebäudes und eines Neubaus mit 90 Haftplätzen beauftragt.

(3) JVA Kiel

1. Die JVA Kiel, erbaut 1918, steht in Teilen unter Denkmalschutz. Sie verfügt über insgesamt 262 Haftplätze für Untersuchungshaft und Strafhaft für erwachsene Männer.

2. Das Hafthaus wurde bis 2007 grundsaniert und befindet sich in einem baulich akzeptablen Zustand.

(1) Umgesetzt in Folge der Zielplanung

1. Umbau Haus 6 für den offenen Vollzug
2. Verlegung des offenen Vollzuges und Umbau Schulungsbereiches
3. Neubau der Außenmauer und Herrichtung des Freistundenhofes
4. Neubau einer Sporthalle

(2) Aktuelle Maßnahmen

(4) JVA Lübeck

1. Die JVA Lübeck, erbaut 1909 steht in Teilen unter Denkmalschutz. Sie verfügt über insgesamt 479 Haftplätze; 396 Plätze für Untersuchungs- und Strafhaft für erwachsene Männer und 83 Plätze für Untersuchungs- und Strafhaft für erwachsene Frauen und Untersuchungshaft für weibliche Jugendliche.

2. Die Anstalt wird kontinuierlich grundsaniert.

(1) Umgesetzt in Folge der Zielplanung:

1. Neubau der Außenmauer
2. Neubau Pforte mit Sicherheitszentrale
3. Errichtung Zuwegungen und Sportplatz
4. Neubau Küche / Wäscherei
5. Umbau Besuchsbereich

(2) Aktuelle Maßnahmen

1. Energetische Sanierung Haus A

2. Brandschutzmaßnahmen
3. Neubau Hafthaus B und Photovoltaik
4. Neubau Sporthalle und Photovoltaik
5. Neubau vollstationäre psychiatrische Abteilung und Photovoltaik

(5) JVA Neumünster mit Freigängerabteilung am Holsatenring

1. Die JVA Neumünster, erbaut 1905; steht in Teilen unter Denkmalschutz. Sie verfügt über 505 Haftplätze für Untersuchungs- und Strafhaft für erwachsene Männer.
2. Die JVA Neumünster wird kontinuierlich grundsaniert.

(1) Umgesetzt in Folge der Zielplanung:

1. Neubau einer Fahrzeugschleuse
2. Modernisierung Hafthaus C
3. Herrichtung des Hafthauses A für den Vollzug der Untersuchungshaft
4. Neubau Sporthalle
5. Neubau Hafthaus B

(2) Aktuelle Maßnahmen:

1. Modernisierung Küche / Wäscherei

3. Die Freigängerabteilung am Holsatenring ist sanierungsbedürftig.

(6) Landesgut Moltsfelde

1. Das Landesgut Moltsfelde wurde 1900 als Gutshof gegründet und befindet sich seit 1928 im Landesbesitz. Seitdem ist das Landesgut Moltsfelde der JVA Neumünster angegliedert. In dem unter Ensembleschutz stehenden Landesgut Moltsfelde befinden sich 30 Plätze im offenen Strafvollzug für männliche Strafgefangene.
2. Auf dem Landesgut Moltsfelde finden kontinuierlich Sanierungsmaßnahmen statt.

(1) Umgesetzt in Folge der Zielplanung:

1. Neubau eines Unterkunftsgebäudes
2. Neubau eines Werkstattgebäudes
3. Neubau eines Lagers und Photovoltaik

(2) Aktuelle Maßnahme
Keine.

(7) Jugendanstalt Schleswig

1. Die Jugendanstalt Schleswig, erbaut als Jugendheim für männliche Jugendliche, ist im Jahr 2000 nach umfangreichen Umbaumaßnahmen in Betrieb genommen worden. Die Anstalt verfügt über 143 Haftplätze. Davon stehen 112 Plätze dem Jugendvollzug für Untersuchungshaft und Jugendstrafe zur Verfügung. Weitere 28 Plätze werden zurzeit der sanierungsbedingt außer Betrieb befindlichen JVA Flensburg für Untersuchungshaft und 3 für den offenen Strafvollzug von erwachsenen Männern zur Verfügung gestellt.
2. Die Anstalt befindet sich in einem baulich guten Zustand.

(1) Umgesetzt in Folge der Zielplanung:

1. Neubau einer Sozialtherapeutischen Abteilung
2. Neubau eines Funktionsgebäudes
3. Neubau einer Sporthalle
4. Neubau eines Hafthauses

(2) Aktuelle Maßnahme

Keine.

(8) Abschiebungshafteinrichtung Glückstadt

1. Die Abschiebungshafteinrichtung Glückstadt, erbaut 1936 als Marinekaserne Glückstadt wurde vom Finanzministerium bei einem privaten Unternehmer zur Durchführung von Abschiebungshaft angemietet. Von August 2021 bis Oktober 2022 stand die Abschiebungshafteinrichtung unter der Dienst- und Fachaufsicht des Innenministeriums. Seit Oktober 2022 handelt es sich um eine untere Landesbehörde im Geschäftsbereich der für Justiz zuständigen obersten Landesbehörde. In der Anstalt stehen zurzeit je 14 Plätze für die Länder Mecklenburg-Vorpommern, Hansestadt Hamburg und Schleswig-Holstein für den Vollzug von Abschiebungshaft und Ausreisegewahrsam zur Verfügung.
2. Die Einrichtung befindet sich in einem baulich guten Zustand.

(9) Jugendarrestanstalt Moltsfelde

1. Die Jugendarrestanstalt ist 2002 mit 33 Arrestplätzen in Betrieb genommen worden und anschließend erweitert um 24 Arrestplätze auf insgesamt 57. Sie verfügt über die notwendigen Freizeit-, Sport-, Behandlungs- und Betreuungsräume.
2. Die Anstalt befindet sich in einem baulich guten Zustand.

4.3. Herausforderungen

(1) Bauen und Sanieren bei Weiterbetrieb

In der Regel erfolgen Neubau und Sanierungsmaßnahmen in Justizvollzugseinrichtungen bei laufendem Betrieb. Das bedeutet, dass die Belastungen durch

Abriss-, Sanierungs- und Baumaßnahmen wie Lärm und Staub sowohl von den Bediensteten und Gefangenen der Einrichtung als auch von allen Externen, Besucherinnen und Besuchern und auch von den Anwohnern hingenommen werden müssen. Insbesondere für diejenigen, die in den Einrichtungen leben und arbeiten sind diese Belastungen sehr hoch.

(2) Sicherheitsaspekte

Da sich das Baufeld nur selten außerhalb der Sicherheitslinie befindet, stellt eine Baustelle innerhalb der Außenmauer, auch wenn sie entsprechend gesichert ist, schon wegen ihrer Unübersichtlichkeit ein Sicherheitsrisiko dar. Anlässlich von Baumaßnahmen erhöht sich die Zahl der sich innerhalb einer Anstalt befindlichen Personen, die kontrolliert, sicherheitsbelehrt, begleitet und teilweise überwacht werden müssen. Zudem erhöht sich das Aufkommen an Ein- und Ausfahrten von Baufahrzeugen, die ebenfalls einer Kontrolle unterliegen. Besonderes Augenmerk ist auf die mitgeführten Werkzeuge zu richten. Die Anstalt hat sicherzustellen, dass diese Werkzeuge nicht in Hände der Gefangenen gelangen. Durch diese Umstände dürfen weder der Anstaltsbetrieb noch die notwendigen Abläufe innerhalb der Justizvollzugsanstalt beeinträchtigt werden.

(3) Interimsmaßnahmen

Bevor ein Gebäude saniert oder abgerissen und neu aufgebaut werden kann, muss es frei gezogen und die darin enthaltenen Funktionen auf andere Räumlichkeiten verteilt und die Baustelleneinrichtung aufgebaut werden. Dafür ist in der Regel die Schaffung von Interimsmaßnahmen notwendig. Diese Maßnahmen führen zu Personalumsetzungen, Änderungen der Wegebeziehungen, Neubewertung der Sicherheitslagen und stellen einen organisatorischen und personellen Aufwand dar, der oftmals unterschätzt wird.

(4) Auswirkungen auf vollzugliche Maßnahmen

Teilweise müssen Behandlungs- oder auch Ausbildungsmaßnahmen, die der Resozialisierung von Gefangenen dienen, entfallen, wenn die notwendigen Räumlichkeiten wegfallen oder umgebaut werden müssen. So geschehen mit der Kochausbildung in der JVA Neumünster, die während der Sanierungsmaßnahme Küche ausgesetzt ist.

(5) Verlegung von Gefangenen bei Maßnahmen in Hafthäusern

Bevor entweder ein Hafthaus modernisiert oder an gleicher Stelle wieder aufgebaut werden kann, müssen insbesondere diejenigen Gefangenen, die in diesem Hafthaus leben, in anderen Hafthäusern untergebracht werden. Daher ist eine solche Maßnahme nur dann umsetzbar, wenn entweder ausreichend geeignete Plätze vorhanden oder vorab neue Haftplätze geschaffen worden sind entweder in der betreffenden Anstalt oder in einer anderen Anstalt des Landes. Eine solche Maßnahme bedarf einer intensiven Planung und engen Abstimmung mit allen Anstalten des Landes. Dabei ist nicht ausreichend, einen Haftplatz an sich zur Verfügung stellen zu können. Es sind auch die Haftart, die Behandlungsbedürftigkeit, der Sicherheitsstandard und das Vollzugsverhalten der unterzubringenden Gefangenen zu berücksichtigen. Auch die für die Gefangenenklientel notwendigen

Resozialisierungsmaßnahmen sind zu gewährleisten. In der Regel muss Personal umgesetzt oder sozialverträglich abgeordnet werden. Auch sind Aspekte der Heimatnähe der Gefangenen oder das geänderte Transportaufkommen einer Anstalt zu berücksichtigen.

(6) Geänderte Prioritäten durch gesetzliche oder obergerichtliche Vorgaben

Gesetzesänderungen wie beispielsweise diejenigen zur Sozialtherapie oder obergerichtliche Vorgaben zur Sicherungsverwahrung, der Haftraumgrößen und zum Sportangebot für Jugendliche hat in der Vergangenheit zu Änderungen in den Prioritäten der Baumaßnahmen in den Justizvollzugsanstalten geführt. Eine Verschiebung von Baumaßnahmen kann auch durch die Gewährleistung von Verkehrssicherungspflichten erfolgen. Dadurch können andere Baumaßnahmen zeitlich nach hinten verschoben werden.

(7) Denkmalschutz

Vor jeglichen Baumaßnahmen an denkmalgeschützten Gebäuden ist die Zustimmung der zuständigen Denkmalschutzbehörde einzuholen. Dies erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten. Sollten Differenzen bestehen, entstehen sowohl zeitliche Verzögerungen wie auch finanzielle Belastungen.

(8) Energieeffizienz

Bei allen Baumaßnahmen sind Maßnahmen zur Energieeinsparung oder Energiegewinnung zu berücksichtigen.

(9) Finanzierung

Die Maßnahmen müssen dem vorhandenen Budget angepasst werden, damit für alle begonnenen Projekte die Finanzierung gesichert ist. In 2024 war es das erste Mal möglich, aus nicht verausgabten Mitteln aus Einzelplan 12 Kapitel 1209 eine Rücklage für das Jahr 2025 zu bilden.

5. Zukünftige Planungen für bauliche Maßnahmen in den Justizvollzugsanstalten und der Abschiebungshafteinrichtung Glückstadt und deren Finanzierung

Hier werden Planungen von großen Baumaßnahmen bis in das Jahr 2030 aufgeführt, die in der Investplanung berücksichtigt sind. Weitere Bedarfe sind zu erwarten.

5.1. Zukünftige Planungen

(1) JVA Itzehoe

1. Neubau eines Hafthauses mit 90 Haftplätzen und den erforderlichen Nebenräumen
2. Sanierung von Mauerteilen
3. Modernisierung und Sanierung des Bestandsgebäudes

(2) JVA Flensburg

Neben der aktuellen Sanierung sind zurzeit keine weiteren Maßnahmen geplant.

(3) JVA Kiel

1. Errichtung einer Netzersatzanlage
2. Dachsanierung und Dachgeschossausbau
3. Umbau der Pforte

(4) JVA Lübeck

1. Modernisierung und Sanierung Hafthaus D
2. Neubau Hafthaus G

(5) JVA Neumünster

1. Errichtung einer Netzersatzanlage
2. Umbau der Pforte

(6) JA Schleswig

1. Umzäunung des Sportplatzes

(7) AHE Glückstadt

Aktuell sind keine Maßnahmen geplant.

(8) Jugendarrestanstalt Moltsfelde

1. Wegen des steigenden Belegungsdrucks im geschlossenen Strafvollzug für erwachsene Männer wird eine kurzfristige Nutzung der Liegenschaft sowohl für den Jugendarrest als auch für die Vollstreckung von Ersatzfreiheitsstrafe geprüft.
2. Mittelfristig ist die Verlagerung des Jugendarrestes an einen anderen Standort geplant, zuletzt war ein Neubau auf der ehemaligen Rantzau-Kaserne geplant. Nach Auszug des Jugendarrestes ist die Umwidmung der Liegenschaft in eine geschlossene Justizvollzugsanstalt geplant.

5.2. Finanzierung

(9) Einzelplan 12 Kapitel 1209

Zur Finanzierung aller Baumaßnahmen im Vollzug werden jährlich ca. 15 Mio. € zur Verfügung gestellt.

(10) Einzelplan 16 Kapitel 1609

Zur Umsetzung des laufenden Infrastrukturprogramms IMPULS sind die in der Finanzplanung und Finanzplanfortschreibung für den Einzelplan 16 vorgesehenen Mittel einschließlich bis zum Jahr 2033 vollständig verplant. Für den Vollzug werden aktuell 3 große Baumaßnahmen umgesetzt; weitere Maßnahmen können nicht angemeldet werden. Zur Förderung der energetischen Modernisierung ist es vorgesehen, das Gesetz über die Errichtung eines Sondervermögens „InfrastrukturModernisierungsprogramm (IMPULS 2030)“ in IMPULS 2040 zu ändern.

(11) Mittel für energetische Maßnahmen

Für energetische Maßnahmen werden zur Umsetzung der Ziele des EWKG Mittel auf Sonderprogrammen wie beispielsweise EMIL beantragt.

Fazit

Die Umsetzung des Ergebnisses aus dem Gutachten zum Personalbedarf sowie weiterer Mehrbedarfe (Stundenreduzierung im Wechselschichtdienst aufgrund der Neufassung von § 10 SH AZVO, Gesetzlicher Ausbau der Sozialtherapie) wurde sukzessive im Haushalt umgesetzt und mit dem Haushalt 2025 abgeschlossen.

Insbesondere aufgrund der sanierungsbedingten, vorübergehenden Schließung der JVA Flensburg und des hierdurch vorübergehend verringerten Personalbedarfs konnte bereits im Laufe des Jahres 2024 eine bedarfsgerechte Stellenzuweisung an die Justizvollzugsanstalten erfolgen. Die Stellenbesetzungsquote zum Stichtag 31.12.2024 beträgt über alle Justizvollzugsanstalten hinweg 94,2 %.

Während die Anwärterstellen der LG 2.1 bereits in 2023 nicht voll besetzt werden konnten, gab es in der Vergangenheit im Bereich des Allgemeinen Vollzugsdienstes/Werkdienstes noch genügend geeignete Bewerberinnen und Bewerber, um die ausgeschriebenen Stellen zu besetzen. In 2024 blieben jedoch auch hier mehrere Stellen unbesetzt.

Die Justizvollzugsschule verstärkt weiterhin ihre Maßnahmen zur Personalakquise. Auswertungen zeigen, dass der Kontakt zu Verwandten, Bekannten und Freunden, die bereits im Vollzug tätig sind bzw. Kontakte zu im Vollzug Tätigen die effektivste Werbemaßnahme darstellen. Mit deutlichem Abstand auf Platz Zwei folgt der Kontakt über Messen. Alle anderen Maßnahmen wie Imagefilme oder Instagram spielen nach wie vor nur eine untergeordnete Rolle.

Die Krankheitsquote im Justizvollzug unterliegt starken saisonalen Schwankungen. Auf Jahressicht beträgt sie durchschnittlich 10,98 %. Im vorherigen 5-Jahreszeitraum (2015-2019) betrug die durchschnittliche Krankheitsquote 10,62 % (siehe LT-Drs. 19/2541, S. 5). Trotz Corona-Pandemie und einer gesamtgesellschaftlich stetig steigenden Krankheitsquote ist eine bedeutsame weitere Erhöhung der Gesamtkrankheitsquote im Justizvollzug ausgeblieben.

Aus arbeitspsychologischer Perspektive gilt es, insbesondere veränderbare Einflussgrößen auf die Krankheitsquote zu identifizieren und zu verändern, die originär der Tätigkeit im Justizvollzug im Speziellen zuzurechnen sind. Anstrengungen zur Implementierung von Strukturen und die Umsetzung von Maßnahmen, die auf eine Verringerung von Krankheit, insbesondere Langzeiterkrankung abzielen, sind vor diesem Hintergrund weiter zu intensivieren.

Insbesondere erscheint es notwendig, gesundheitsförderliche Maßnahmen, die speziell auf die Bedürfnisse lebensälterer Bediensteter zugeschnitten sind, auszuweiten. Gleichzeitig gilt es, Vorsorge dafür zu treffen, dass die Bediensteten bis ins hohe Dienstalder hinein ihren Dienst gesund und zufrieden versehen können.

Die Entwicklung der durchschnittlichen Überstunden pro Bedienstetem ist seit 2021 rückläufig und lag in 2024 erstmalig unterhalb der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

Gegenwärtige Vorhaben im Justizvollzug zum Themenkreis des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind die Weiterentwicklung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) durch die Implementierung einrichtungsübergreifender Verfahrensstandards und die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen (gem. § 5 Arbeitsschutzgesetz).

Darüber hinaus sollen sowohl die Institutionalisierung des BGM sowie die Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung ausgebaut werden.

Durch eine bedarfsorientierte Bauplanung war es in den letzten Jahren möglich, sowohl denkmalgeschützte Gebäude angemessen zu sanieren, als auch funktionale und moderne Neubauten zu errichten. Zudem sollen bis Ende 2030 insgesamt 154 neue Haftplätze entstehen. Vor der Sanierung von weiteren etwa 250 Haftplätzen in der JVA Lübeck in den 2030er Jahren sind weitere Haftplätze zu schaffen. Untrennbar mit der Schaffung weiterer Haftplätze ist die Erhöhung der Personalstellen verbunden.