

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/6332

An
Herrn MdL Jan Kürschner
Vorsitzender des
Innen- und Rechtsausschuss

Staatssekretär

30. September 2025

**98. Sitzung des Innen- und Rechtsausschusses am Mittwoch, dem
10. September 2025;**

Replik zu den Stellungnahmen der BSBD sowie der GdP im Rahmen des Fachgesprächs
(TOP 3)

Sehr geehrter Herr Kürschner,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

in der 98. Sitzung des Innen- und Rechtsausschusses am Mittwoch, dem 10. September 2025 hat der Abg. Buchholz um eine schriftliche Replik des Ministeriums für Justiz und Gesundheit zu den im Rahmen des Fachgesprächs (TOP 3) der von dem BSBD sowie der GdP vorgetragenen Stellungnahmen zur Situation im Justizvollzug gebeten. Dieser Bitte komme ich gerne nach.

Im Einzelnen:

Personelle Situation in den Justizvollzugsanstalten

Den folgenden Übersichten ist die Entwicklung der Stellenzuweisung sowie die Ist-Besetzung der zugewiesenen Stellen zu entnehmen. Im Ergebnis zeigt sich, dass seit 2020 den Justizvollzugsanstalten 117 Stellen zusätzlich zugewiesen wurden. Diese wurden zügig besetzt, sodass im Vergleich zu 2020 rund 101 Bedienstete mehr in den Justizvollzugsanstalten eingesetzt sind. Dies entspricht einer Steigerung von 11,25 %.

<u>Jahr 2020</u> Anstalt	Stellen nach Stellenplan	Personalbestand /besetzte Stellen	Prozentuale Stellenbesetzung
Lübeck	311,25	297,5	95,6%
Neumünster	266	260	97,7%
Kiel	147,5	139,36	94,5%
Schleswig	109	109,25	100,2%
Flensburg	49	45,6	93,1%
Itzehoe	30	27	90,0%
Moltsfelde	21,25	21,05	99,1%
Gesamt	934,0	899,76	96,3%

<u>Jahr 2021</u> Anstalt	Stellen nach Stellenplan	Personalbestand /besetzte Stellen	Prozentuale Stellenbesetzung
Lübeck	316,25	303,73	96,0%
Neumünster	268	267,4	99,8%
Kiel	148,5	140,9	94,9%
Schleswig	110	107,25	97,5%
Flensburg	49	48,6	99,2%
Itzehoe	31	28	90,3%
Moltsfelde	21,25	18	84,7%
Gesamt	944,0	913,88	96,8%

<u>Jahr 2022</u> Anstalt	Stellen nach Stellenplan	Personalbestand /besetzte Stellen	Prozentuale Stellenbesetzung
Lübeck	328,75	319,90	97,3%
Neumünster	291	286,35	98,4%
Kiel	158,5	154,81	97,7%
Schleswig	112,5	109,65	97,5%
Flensburg	52	51,15	98,4%
Itzehoe	32	31	96,9%
Moltsfelde	21,25	18,4	86,6%
Gesamt	996,0	971,26	97,5%

<u>Jahr 2023</u> Anstalt	Stellen nach Stellenplan	Personalbestand /besetzte Stellen	Prozentuale Stellenbesetzung
Lübeck	342,25	333,5	97,4%
Neumünster	299,5	298,85	99,8%
Kiel	163,5	158,25	96,8%
Schleswig	115,5	114,1	98,8%
Flensburg	54	50,2	93,0%
Itzehoe	33	32	97,0%
Moltsfelde	21,25	17,1	80,5%
Gesamt	1.029,0	1.004,0	97,6%

<u>Jahr 2024</u> Anstalt	Stellen nach Stellenplan	Personalbestand /besetzte Stellen	Prozentuale Stellenbesetzung
Lübeck	346	333,75	96,5%
Neumünster	302,5	291,44	96,3%
Kiel	166	162,25	97,7%
Schleswig	118,5	115,1	97,1%
Flensburg	55	51,9	94,4%
Itzehoe	33	33	100,0%
Moltsfelde	22	19,6	89,09 %
Gesamt	1.043,0	1007,04	96,55 %

<u>Jahr 2025 (1.9.)</u> Anstalt	Stellen nach Stellenplan	Personalbestand /besetzte Stellen	Prozentuale Stellenbesetzung
Lübeck	355	342,83	96,57 %
Neumünster	302,5	282,83	93,50 %
Kiel	165	160,76	97,43 %
Schleswig	118,5	111,30	93,92 %
Flensburg	55	52,5	95,45 %
Itzehoe	33	29,78	90,24 %
Moltsfelde	22	21	95,45 %
Gesamt	1.051,0	1.001,00	95,24 %

Betrachtet man die Besetzung der Stellen der LG 1, 2. EA in der Verwaltung, so lässt sich zudem feststellen, dass kein nennenswerter Zuwachs im Vergleich zum Soll 2021 erfolgt ist.

	Soll 2021 (ohne IT)	besetzte Stellen 1.10.2025 (ohne IT)	Prozentuale Stellenbesetzung
Lübeck	16,25	17,49	107,63 %
Neumünster	17,00	16,55	97,35 %
Kiel	12,5	13,63	109,04 %
Schleswig	7	7	100,00 %
Flensburg	3	1,85	61,67 %
Itzehoe	1	1	100,00 %
Moltsfelde	2,25	2	88,89 %
Gesamt	59	59,52	100,88 %

Darüber hinaus sind bei den Anstalten Lübeck, Neumünster und Kiel jeweils 2 VZÄ, in der JA Schleswig 1 VZÄ sowie bei den kleineren Dienststellen ca. 0,2 - 0,5 VZÄ vorgesehen. Landesweit somit ca. 8 VZÄ. Zum Zeitpunkt der Personalbedarfsberechnung von PwC waren insgesamt 6,2 VZÄ mit den Aufgaben Administration von Hard- und Software, Benutzerrechte sowie First-Level-Support betraut. Es kam somit im Rahmen der zugewiesenen Stellen landesweit zu einer Verschiebung von 1,8 VZÄ.

Hierbei ist anzumerken, dass Veränderungen im Einsatz der Bediensteten immer mit Zustimmung der Personalvertretungen erfolgen. Seit der Delegation der Personalbefugnisse auf die Justizvollzugsanstalten im Jahr 2023 erfolgt die Mitbestimmung aufgrund der größeren Sachnähe auf örtlicher Ebene.

Personalbemessung

Es wird von den Gewerkschaften bzw. vom Landesrechnungshof in seiner Prüfung der Verwaltungsbereiche in den Justizvollzugseinrichtungen auf Schwächen der Personalbedarfsberechnung von PwC hingewiesen. Dies betrifft zum einen die Überprüfung und Optimierung der Prozesse in den Justizvollzugsanstalten und zum anderen die Fortschreibung der Daten in der Datenbank. Aufgrund der beschränkten finanziellen und personellen Ressourcen sowie der vorgegebenen Zeitschiene war die Durchführung einer umfassenden Analyse der Prozesse bisher nicht möglich. Ob eine solche Analyse unter Hinzuziehung externer Dienstleister erfolgen wird, wird insbesondere unter finanziellen Gesichtspunkten geprüft werden.

Personalgewinnung

Auch wenn sich die Bewerbungen im AVD von 2019 bis 2023 mehr als halbiert haben, ist die absolute Anzahl der Bewerbungen mit Blick auf die Einstellungszahlen noch immer vergleichsweise hoch, jedoch sind zu wenige Bewerberinnen und Bewerber tatsächlich geeignet. Hier bestehen wenig Einflussmöglichkeiten, solange die Anforderungskriterien nicht abgesenkt werden. Dies ist jedoch weder geplant noch sinnvoll und wäre angesichts der zunehmenden Anforderungen an den Allgemeinen Vollzugsdienst auch nicht zielführend.

Es muss daher bei den Maßnahmen der Personalgewinnung weiterhin darum gehen, gezielt die richtigen Personen anzusprechen. Um hier auch neue Strategien zu entwickeln, benötigt es personelle Kapazitäten. Hierfür wurde daher eine Stelle geschaffen, diese ist jedoch aufgrund längerem krankheitsbedingten Ausfall, Zeiten des Mutterschutzes und anschließender Elternzeit nicht durchgängig besetzt.

Um freie bzw. freiwerdende Stellen schneller besetzen zu können werden aktuell – um Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen, die zwischen den bisher zweimal jährlich stattfindenden Auswahlverfahren auf Arbeitssuche sind und nicht so lange auf die Testungen warten möchten, bzw. von anderen Arbeitgebern kurzfristig Angebote erhalten -

zwei weitere Auswahlverfahren durchgeführt, so dass inzwischen alle drei Monate Einstellungstests angeboten werden.

Die von den Gewerkschaften geforderte standardisierte Abfrage: „Wie wurden Sie auf den Justizvollzug als Arbeitgeber aufmerksam?“ gibt es bereits im Rahmen der zentralen Einstellungstests in der Justizvollzugsschule (vgl. Anlage). Seit Jahren ist die „Mund zu Mund-Propaganda“ im Familien- und Freundeskreis die erfolgreichste Werbemaßnahme. Der Vorschlag des BSBD der Einrichtung eines Rückmeldesystems auch beim „Off“-Boarding, um die Erkenntnisse für die Kündigung auch für künftige Entwicklungen nutzen zu können, wird gerne aufgegriffen. Die Umsetzung soll im Rahmen des nächsten Treffens mit den Verwaltungsdienstleitungen der Vollzugseinrichtungen besprochen werden.

Situation in den Arbeitsbetrieben/ Probleme bei der Einstellung von Meistern

In den Vollzugseinrichtungen des Landes Schleswig-Holstein existieren ausschließlich in der Zentralen Ausbildungsanstalt Neumünster und der JVA Lübeck Ausbildungs- bzw. Qualifizierungslehrgänge, für deren Zertifizierung ein Meisterzwang (Handwerks- bzw. Industriemeister) besteht.

Die JVA Neumünster ermöglicht Ausbildungs- und Qualifizierungslehrgänge in der Tischlerei, der Schlosserei, dem Maschinenbau, der Bäckerei, der E-Werkstatt und der Gebäudereinigung. Aufgrund der Sanierung der Küche erfolgt derzeit keine Lehrküchen-Qualifizierung. Diese wird nach Abschluss der Arbeiten mit vorhandenem Meisterpersonal wieder aufgenommen. In vorgenannten Werkbetrieben erfolgt neben dem Angebot der Vollausbildung auch eine Modul-Qualifizierung, deren Inhalte mit dem Zentralverband des Handwerks abgestimmt sind.

Mit Ausnahme der Gebäudereinigung sind alle Qualifizierungsbereiche mit einem bis zu drei Meistern besetzt. Abhängig von der Zahl der Qualifizierungsplätze erfolgt in einigen Werkstätten eine weitere Unterstützung durch Mitarbeitende des sog.

"Verkaufsdienstes", die über einen Ausbilderschein verfügen. In der E-Werkstatt wird ab 1. Oktober 2025 die Besetzung statt mit zwei nur noch mit einem Meister erfolgen können, da der weitere dort eingesetzte Mitarbeiter für 1 Jahr den Wechsel des Aufgabenbereichs während der Probezeit absolvieren muss. Aufgrund dessen wird in dieser Zeit ausschließlich die Vollausbildung, nicht die modulare Qualifikation erfolgen. Die Qualifizierung in der Gebäudereinigung kann trotz aktuell bestehender Vakanz durch den Gebäudereinigungsmeister des externen Trägers Diakonie Altholstein gesichert werden.

Durch Mitarbeitende des Trägers werden im Weiteren Qualifizierungen im Bereich Holz und Trockenbau, Bau/ Maurer und der Farbwerkstatt ermöglicht. Die Meisterstelle für Qualifizierungen im Bereich Farbwerkstatt ist derzeit vakant. Seitens des Trägers bestanden und bestehen weiterhin Bemühungen, den Qualifizierungsbereich zu besetzen. Aufgrund des hohen Fachkräftemangels, der Besonderheit des Arbeitsumfeldes als auch der Verdienstmöglichkeiten gestaltet sich die Personalakquise in der Tat jedoch schwierig. Der Fokus der Personalgewinnung liegt neben den aktuell erforderlichen Besetzungen auf den vakant werdenden Meisterstellen der kommenden zwei bis vier Jahre. Dies erfolgt u.a. durch Ausschreibungen für die Ausbildung im Werkdienst.

Hier lagen beim letztmaligem Ausschreibungsverfahren keine geeignete Bewerbungen vor. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass bei einem allgemein hohen Fachkräftemangel, den guten Verdienstmöglichkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes die Aussicht auf eine erneut 3-jährige Ausbildung mit Anwärterbezügen und die zu absolvierenden Prüfungen wenig attraktiv erscheint.

Künftig drohenden Vakanzen von Meisterstellen wäre vermutlich leichter entgegen zu treten, wenn davon Abstand genommen würde, dass Stellenbesetzungen erst nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung und Laufbahnprüfung im Werkdienst erfolgen können. Die Möglichkeit eines Direkteinstieg als Tarifbeschäftigter und soweit als möglich die Anerkennung beruflicher Vorerfahrungen bei Festsetzung der Entgeltstufen könnte das Interesse an der Tätigkeit wahrscheinlich erhöhen. Zu prüfen wäre hier, ob analog zu den Planungen zur Einrichtung eines Laufbahnzweigs Krankenpflegedienst im Justizvollzug auch für diese Berufsgruppe ein eigener Laufbahnzweig geschaffen wird, der keinen eigenständigen zweijährigen Vorbereitungsdienst erfordert, sondern bereits ausgebildete Meister für den Dienst in Justizvollzugseinrichtungen qualifiziert.

Personalbindung

Strategische Personalplanung und -entwicklung

Der Vorschlag des BSBD, eine Stelle für die strategische Personalplanung und -entwicklung zu schaffen, bedarf finanzieller Mittel, die derzeit im Haushalt nicht vorgesehen sind, sodass eine kurzfristige Umsetzung nicht möglich ist.

Psychologischer Dienst

Bei den jüngsten Abgängen im Psychologischen Dienst der Anstalten war die Motivation, die Justizvollzugsanstalten zu verlassen, unterschiedlich und beruhte nicht ausschließlich auf der Änderung hinsichtlich der Psychotherapieausbildung. Die Möglichkeit einer

solchen Ausbildung in den Justizvollzugsanstalten wäre mit einer Vielzahl an Herausforderungen versehen. Es müsste z. B. eine Stelle zusätzlich oder eine Rotationsstelle eingerichtet werden. Zudem dürfte die Supervision nur durch eine/n approbierte/n Psychiater/in oder Psychotherapeut/in mit 5 Jahren Berufserfahrung erfolgen.

Zielführender wäre es sicherlich die Aufgaben des Psychologischen Dienstes zu überdenken, tarifliche Verbesserungen zu nutzen, Fortbildungsmöglichkeiten zu verbessern, um letztlich die Attraktivität des Berufsbildes zu steigern. Die Möglichkeit einer Aufgabenanreicherung und einer damit einhergehenden Höhergruppierung wird derzeit im MJG geprüft. Eine bloße Anhebung der Besoldung für im Fachdienst tätige Psychologen kann für sich nicht isoliert betrachtet werden, da z. B. der Abstand zu in Führung tätigen Psychologen und anderen Führungskräften zu beachten ist. Fortbildungen im Bereich der deliktorientierten Behandlung und Prognose (z. B. zu signifikanten Diagnoseverfahren und Risikoanalysetools) werden selbstverständlich in jedem Jahr angeboten und mit großem Interesse von Seiten der Justizvollzugspsychologinnen und -psychologen absolviert.

Aufstiegsmöglichkeiten

Es bestehen nach der Landesverordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein (ALVO) mehrere Möglichkeiten (§§ 25-27a) des Aufstiegs von der Laufbahngruppe 1, 2. EA in die LG 2,1. EA. Für einen Regelaufstieg (§ 25) und einen Schnellaufstieg (§ 26) ist eine Hochschul-zugangsberechtigung Voraussetzung. Daneben gibt es den Bewährungsaufstieg (§ 27) und den neu geregelten Praxisaufstieg (§ 27a).

Regelaufstieg

In den Jahren 2021, 2022 und 2023 haben im Rahmen des Regelaufstiegs jeweils ein Aufstiegsbeamter, bzw. eine Aufstiegsbeamtin das duale Studium in Bad Münstereifel erfolgreich abgeschlossen. Im August dieses Jahres hat ein Beamter des Allgemeinen Vollzugsdienstes sein Studium in Nordrhein-Westfalen aufgenommen.

Schnellaufstieg

Die Zulassung zum Schnellaufstieg erfordert, dass der Beamte oder die Beamtin eine Hochschulzugangsberechtigung besitzt, die Laufbahnprüfung für die Laufbahngruppe 1, 2. EA mit mindestens der Note „gut“ abgeschlossen hat und innerhalb von drei Jahren nach der Laufbahnprüfung mit der „höchsten Bewertungsstufe“ beurteilt worden ist.

Die letzte Voraussetzung bedeutet, dass die Leistungen des Beamten oder der Beamtin in den ersten Jahren seiner Dienstzeit – somit in der Probezeit – die Anforderungen an sein oder ihr Statusamt hervorragend übertreffen müssen. Dies ist sowohl im hiesigen als auch in anderen Geschäftsbereichen in der Tat eine Seltenheit, da die Qualität und Quantität der Aufgabenerfüllung zu Beginn einer dienstlichen Tätigkeit sich naturgemäß noch in der Entwicklung befindet. Somit scheitert der Schnellaufstieg nicht an der Nichtanerkennung von Abschlüssen durch das MJG.

Bewährungsaufstieg

In den letzten 5 Jahren haben zwei Bedienstete des AVD den Bewährungsaufstieg absolviert.

Praxisaufstieg

Derzeit befinden sich drei Vollzugsdienstleitungen im Praxisaufstieg. Ein weiterer Antrag auf Praxisaufstieg liegt vor und wird derzeit geprüft.

Im Haushalt 2025 sind für die Laufbahngruppe 2, 1. EA 99 Planstellen/Stellen für die Justizvollzugsanstalten ausgewiesen. Hiervon sind grundsätzlich insgesamt 9 Stellen für den Bewährungsaufstieg bzw. Praxisaufstieg auf den Dienstposten Vollzugs- und Werkdienstleitung vorgesehen. Des Weiteren besteht auch die Möglichkeit des Bewährungs-/Praxisaufstiegs auf anderen Dienstposten (z.B. Leitung der Bauverwaltung). In den letzten Jahren sind ebenfalls Bedienstete des AVD mit einem nebenberuflich erlangten Abschluss (z.B. Studium zum/r Staatlich anerkannte/r Sozialarbeiter/in) für die Laufbahn 2, 1. EA in der Fachrichtung Gesundheits- und Soziale Dienste zugelassen worden.

Es bestehen somit unterschiedliche Wege des Aufstiegs in die Laufbahngruppe 2, 1. EA.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Von dem Versuch, die „echten Ursachen“ für die absolute Höhe der Krankenstände zu bagatellisieren kann mit Blick auf die Ausführungen im Bericht der Landesregierung nicht die Rede sein. Viel mehr besteht – wie dargelegt – ein explizites Interesse daran, den Zusammenhang zwischen der Arbeitssituation im Justizvollzug und der Krankheitsquote herzustellen, um Verbesserungen voranzutreiben. Die in 2024 eingeführte differenzierte Krankenstatistik stellt in diesem Zusammenhang zunächst einmal die Grundlage eines professionell verstandenen Fehlzeitenmanagements dar. Auf dieser Grundlage baut alles Weitere - mit dem Ziel einer Reduzierung der Krankheitsquote - auf.

Statistiken verfehlen jedoch ihren Zweck, wenn nicht sichergestellt wird, dass sie korrekt analysiert und streng in den Grenzen ihrer Aussagekraft interpretiert werden. So verbietet sich etwa ein Vergleich der Krankheitsquote in den Justizvollzugseinrichtungen mit den veröffentlichten Zahlen der Krankenkassen oder des Statistischen Bundesamtes, bei denen Krankheit meist erst ab dem dritten Krankheitstag in die Quoten eingeht und somit die Zahlen systematisch niedriger ausfallen (siehe hierzu etwa auch den Abschnitt „Krankheitsstatistik des Landespersonals SH“ im Personalstruktur- und Personalmanagementbericht 2024, Drucksache 20/2778).

Um den Zusammenhang zwischen der Arbeitssituation der Bediensteten und der Krankheitsquote wirksam herzustellen, zeigt der Bericht im Weiteren das Erfordernis auf, Einflüsse auf die Krankheitsquote, die nicht auf den Justizvollzug im Speziellen, sondern auf den öffentlichen Dienst im Allgemeinen zurückzuführen sind (S. 17.), zu identifizieren. Der in diesem Zusammenhang formulierten Vorwurf, den öffentlichen Dienst unter Generalverdacht zu stellen, wird ausdrücklich zurückgewiesen. Ausdrücklich geht es nicht darum, Verbesserungspotenziale zu verschleiern, in dem motivationale Defizite der Bediensteten und das sprichwörtliche „Krankfeiern“ als maßgeblich für die Höhe der Krankheitsquote kolportiert werden. Vielmehr geht es darum zu untersuchen, ob und inwieweit eine größere Arbeitsplatzsicherheit, ein stärkerer Kündigungsschutz, ein höherer Anteil älterer Bediensteter oder Bediensteter mit gesundheitlichen Einschränkungen systematisch Einfluss auf die Zahlen entfalten. So ergibt sich beispielsweise zwar im Durchschnitt eine Krankheitsquote von 10,58% bzw. 34,34 Kalendertagen. Diese Zahlen spiegeln allerdings nicht „den typischen Justizvollzugsbeamten“ wider. Sie werden massiv durch Langzeiterkrankte gehebelt, die es in diesem Ausmaß in den Personalkörpern anderer Arbeitsbereiche mit anderen rechtlichen Grundlagen nicht gibt.

Im Interesse der Bediensteten lohnt sich folglich ein detaillierter Blick in die Zahlen und eine Erweiterung der Datengrundlage, z.B. um weitere Kennzahlen, für eine fundierte Analyse und tragfähige Interpretation. Hieran wird derzeit gearbeitet.

Gefährdungsbeurteilungen (psychische Belastung)

Anders als die Ausführungen der Gewerkschaften suggerieren, ist die Entwicklung und Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilungen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz kontinuierlich Gegenstand der Arbeitsschutz- und arbeitsmedizinischen Betreuung der Einrichtungen des Justizvollzuges. Veränderungen und abzuleitende Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes werden im Rahmen des regelmäßigen Arbeitsschutzausschusses

unter Mitwirkung der Personalvertretungen und ad-hoc, etwa bei besonderen Vorfällen, thematisiert.

Gefährdungsbeurteilungen sind allerdings als „lebendes System“ zu verstehen: Dem Anspruch jederzeit, für jeden Dienstposten im Hinblick auf jegliche Gefährdungen aktuelle Gefährdungsbeurteilungen vorhalten zu können, kann keine Organisation gerecht werden. Viel mehr gilt es sicherzustellen, dass der Fortschreibung eine Systematik unterliegt. Dies ist der Fall. Im Falle biologischer Gefährdungen, so etwa bei Infektionskrankheiten wie etwa Tuberkulose, erfolgt eine Einbindung des Gesundheitsamtes zur Abstimmung erforderlicher Maßnahmen. Es gibt Hygienepläne, entsprechende Unterweisungen werden durchgeführt und die erforderliche persönliche Schutzausrüstung ist vorhanden.

Der Bedeutung psychischer Belastungen bei den Bediensteten im Justizvollzug wird derzeit durch die angesprochene Entwicklung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (GBU Psych) Rechnung getragen. Die Erstellung der GBU Psych erfolgt im Rahmen eines zentral koordinierten Projektes unter Mitwirkung des beauftragten Dienstleisters für Arbeits- und Gesundheitsschutz. Konzeptionell und operativ begleitet wird das Projekt durch den an das Referat für Personal und Organisation angebundenen Arbeits- und Organisationspsychologen und durch die Arbeitsmedizin. Die Erhebungsphase kann voraussichtlich bis zum Ende dieses Jahres abgeschlossen werden.

Verbesserungsbedarf besteht wie auch von den Gewerkschaften dargestellt im Rahmen der Gefährdungsbeurteilungen. Im Rahmen der Aufarbeitung werden derzeit konkrete Maßnahmen abgestimmt und eingeleitet, Feedbackprozesse an die Bediensteten realisiert und Wirksamkeitskontrollen durchgeführt. Einer weiteren konstruktiven Begleitung dieses Projektes durch die Interessenvertretungen im Interesse der Bediensteten sehen wir entgegen.

Maßnahmen zur Verbesserung des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Die Formulierung, dass konkrete Maßnahmen zur Verbesserung des betrieblichen Gesundheitsmanagements auf sich warten lassen, ist nicht zutreffend. Insbesondere nicht, wenn man das Betriebliche Gesundheitsmanagement im Sinne der Landesregierung als ganzheitliches Rahmenmodell mit den Säulen Arbeits- und Gesundheitsschutz, betriebliches Eingliederungsmanagement, betriebliche Gesundheitsförderung und psychosoziales Hilfesystem versteht.

Zu konstatieren ist, dass in jedem dieser Bereiche Hebel in Bewegung gesetzt worden sind. Das Projekt zur GBU Psych und die vor dem Abschluss stehende einrichtungsübergreifende Dienstvereinbarung zur qualitativen Weiterentwicklung des betrieblichen Eingliederungsmanagement sind hierfür Beispiele. Zu einem „vielseitigen betrieblichen Gesundheitsmanagement“ – auch als Instrument des Personalmarketings und der Personalbindung – bedarf es jedoch der stetigen Überprüfung der Angebote und Maßnahmen, insbesondere im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung. Um weitere Verbesserungspotentiale zu eruieren, begrüße ich daher ausdrücklich die bereits signalisierte Bereitschaft der Interessenvertretungen, die Fortentwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements im Justizvollzug mit einem eigenen, themenbezogenen Austauschformat („jour fixe Gesundheit im Justizvollzug“) zu begleiten und mitzugestalten.

Teilumwidmung der Jugendarrestanstalt für Ersatzfreiheitsstrafen

Es freut mich, dass wir bei der geplanten Teilumwidmung der Jugendarrestanstalt für den Vollzug von Ersatzfreiheitsstrafen mit den Gewerkschaften an einem Strang ziehen und der Prozess von dort unterstützt wird, auch wenn diese bedeutet, dass in der Anfangsphase bis zur Besetzung der hierfür vorgesehenen Stellen Bedienstete aus anderen Anstalten nach Moltsfelde abgeordnet werden müssen.

Schreiben der GdP vom 12.09.2025

Abschließend wird auf das Schreiben der stellvertretenden Vorsitzenden der Regionalgruppe Justizvollzug der GdP, Frau Söhner, an den Innen- und Rechtsausschuss vom 12.09.2025 Bezug genommen. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Situation in der medizinischen Abteilung der JVA Neumünster durch keinen der vortragenden Mitarbeiter im Innen- und Rechtsausschuss beschönigt wurde, vielmehr wurde anhand von konkreten Zahlen, Daten und Fakten die nicht einfache personelle Situation beschrieben. Darüber hinaus wurden konkrete Maßnahmen dargestellt, um die Situation vor Ort zu verbessern.

Erfreulicher weise konnte zwischenzeitlich das Auswahlgespräch für die zweite Arztstelle stattfinden. Die Bewerberin hat sich im Rahmen des Auswahlverfahrens als geeignet erwiesen und soll zum nächstmöglichen Zeitpunkt eingestellt werden. Es sei darauf hingewiesen, dass eine Teilnahme des Hauptpersonalrats an dem Auswahlgespräch angeboten, aber aus terminlichen Gründen nicht möglich war. Ein entsprechender

Zustimmungsantrag liegt dem Hauptpersonalrat vor; die Zustimmung steht derzeit noch aus.

Ebenso konnten die Auswahlgespräche für die drei freien Stellen für medizinische Fachkräfte geführt werden. Im Ergebnis können die freien Stellen in Abhängigkeit von der Verfügbarkeit der Bewerberin und der Bewerber und der Zustimmung des örtlichen Personalrats zeitnah besetzt werden.

Ergänzend hat die JVA Neumünster bei mehreren Pflegedienstfirmen um zeitlich befristete Unterstützung angefragt. Bedienstete von Pflegedienstfirmen waren bereits vorübergehend zur Unterstützung in anderen Anstalten eingesetzt.

Abschließend wird darauf hingewiesen, dass der Vorwurf, das Ministerium habe nach Veröffentlichung des Offenen Briefs sich nicht an die GdP gewandt, nicht korrekt ist. Bereits vor der in Rede stehenden Sitzung des Innen- und Rechtsausschuss wurde die GdP telefonisch kontaktiert und ein Gespräch auf Staatssekretärsebene angeboten. Dies wurde auch bereits im Innen- und Rechtsausschuss von dem stellvertretenden Abteilungsleiter Herrn Kilian-Georgus dargestellt. Ich freue mich auf einen konstruktiven Austausch und bitte insbesondere um Unterstützung der jeweiligen Mitglieder der GdP im Hauptpersonalrat bzw. örtlichen Personalrat der JVA Neumünster, die Personalentscheidungen mitzutragen um die Situation vor Ort schnellstmöglich zu verbessern.

Gez. Otto Carstens

Tabelle1

Auswahl- verfahren	Bewerbungen (Einladung Auswahl- verfahren)	Berufs- messe	Arbeits- agentur	schleswig- holstein.de	BW	Freunde/ Bekannte/ Familie	Instagram	Indeed	Jobware	Stepstone	Jobs.sh	Interamt	Küsten- fischer	Tageszeitung
Herbst 2022	157	9	9	45	16	73	3	0	0	1	1	4	0	3
Frühjahr 2023	187	11	8	58	7	80	3	0	0	0	0	1	1	9
Herbst 2023	140	3	2	18	3	45	3	2	2	0	0	0	0	3
Frühjahr 2024	136	keine Abfrage erfolgt												
Herbst 2024	120	4	4	15	6	23	1	2	0	0	0	0	0	0
Frühjahr 2025	159	10	3	17	6	45	1	1	0	0	0	1	0	0
Juli 2025*	79	4	4	4	4	14	0	2	0	0	0	0	0	0

* (Zusatzverfahren nur AVD)