

Ministerin

Vorsitzende des
Innen- und Rechtsausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Frau Barbara Ostmeier, MdL
Landeshaus
24105 Kiel

Kiel, 16. Juni 2016

127. Sitzung des Innen- und Rechtsausschusses

Sehr geehrte Frau Ostmeier,

ich bin bei der 127. Sitzung des Innen- und Rechtsausschusses gebeten worden, einen Bericht zum Stand des BGM-Prozesses in den Vollzugsanstalten vorzulegen.

Im September 2015 habe ich dem Innen- und Rechtsausschuss umfassend über die Ergebnisse der in 2014/2015 durchgeführten Mitarbeiterbefragung zur Arbeitssituation berichtet. Die von Herrn Dr. Berger von der Christian-Albrechts-Universität Kiel vorgelegte Untersuchung zeigt, dass zahlreiche Mitarbeiter in ihrer Arbeitsbewältigungsfähigkeit eingeschränkt sind. Wegen der Ergebnisse im Detail verweise ich auf meine damaligen Ausführungen.

Herr Dr. Berger hat am Ende seiner Untersuchung eine Reihe von Vorschlägen unterbreitet, die wir abarbeiten. Bevor ich auf Inhalte eingehe, möchte ich Ihnen die Organisationsstruktur im BGM-Prozess mitteilen.

Es ist eine **Steuerungsgruppe** gebildet worden, die von Herrn Staatssekretär Dr. Schmidt-Elsaesser geleitet wird. Die Steuerungsgruppe entscheidet in Grundsatzfragen des BGM-Prozesses.

Die **Gesamtleitung** für den BGM-Prozess liegt in der Vollzugsabteilung meines Hauses. Die Gesamtleitung setzt die Beschlüsse der Steuerungsgruppe um und koordiniert den BGM-Prozess.

Auf Ebene der Vollzugsanstalten wird der BGM-Prozess durch die Anstaltsleitung und den Anstaltsreferenten aus dem MJKE gesteuert. Die Lenkungsgruppe bewertet die von Herrn Dr. Berger vorgelegten **Maßnahmenvorschläge**, entwickelt unter Umständen eigene Maßnahmenvorschläge und gibt ein Votum zur Umsetzung von Vorschlägen ab. Die Lenkungsgruppe kann sogenannte Fokusgruppen einrichten. In Fokusgruppen werden einzelne Themen unter Hinzuziehung weiterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Anstalt besprochen. Die Fokusgruppe berichtet der Lenkungsgruppe über die Ergebnisse ihrer Arbeit.

Beim weiteren Verfahren ist zwischen Maßnahmen, die ausschließlich die Ebene der Vollzugsanstalt betreffen und Maßnahmen, die übergreifend von Bedeutung sind, zu unterscheiden. Bei anstaltsinternen Maßnahmen hat die Anstaltsleitung zu entscheiden, wie weiter verfahren wird. Bei anstaltsübergreifenden Vorschlägen wird der Vorschlag in eine Fachkonferenz gegeben, in der alle Anstaltsleiterinnen und Anstaltsleiter sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Vollzugsabteilung und der Hauptpersonalrat vertreten sind. In der Fachkonferenz werden die anstaltsübergreifenden Maßnahmen und Vorschläge beraten und mit einem Votum dem zuständigen Fachreferat zugeleitet.

Die beschriebene Organisationsstruktur ist in den Anstalten Kiel, Neumünster und der Jugendanstalt Schleswig umgesetzt worden. Bezogen auf die JVA Lübeck ist ein anderes Verfahren beschritten worden: Seit dem Frühjahr 2014 läuft in der **JVA Lübeck** ein umfassender **Organisationsentwicklungsprozess**, an dem sich mittlerweile etwa 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Anstalt beteiligen. In verschiedenen Workshops sind wichtige Themenbereiche für die Anstalt herausgearbeitet worden, die in Arbeitsgruppen vertieft behandelt werden. Die von Herrn Dr. Berger von der CAU Kiel erhobenen Ergebnisse zur JVA Lübeck sind in diesen umfassenden Organisationsentwicklungsprozess eingebunden worden und werden im Rahmen der Struktur dieses Organisationsentwicklungsprozesses weiter bearbeitet. Der Organisationsentwicklungsprozess wird von einer externen Person begleitet. In den drei anderen Anstalten begleitet Herr Dr. Berger sowohl die Lenkungsgruppen als auch zum Teil die in den Anstalten gebildeten Fokusgruppen. Herr Dr. Berger ist auch Mitglied der o.g. Fachkonferenz.

Die Bearbeitung der Maßnahmenvorschläge in den Anstalten war unterschiedlich und richtete sich nach dem Inhalt der bei der Befragung gemachten Vorschläge. Dennoch lassen sich gewisse Schwerpunktthemen herausarbeiten. In allen Anstalten sind die **Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** überprüft worden. Soweit möglich sind Veränderungen auf Anstaltsebene umgesetzt worden. In manchen Fällen sind die Vorschläge an die Fachkonferenz weitergeleitet worden.

Darüber hinaus sind in allen Anstalten Fragen der **Dienstplangestaltung** aufgegriffen worden. Die Dienstplangestaltung und die Stärke der einzelnen Dienstplangruppen ist naturgemäß ein zentrales Thema für die Vollzugsanstalten. Die JVA Lübeck hat hierzu eine eigene Arbeitsgruppe eingerichtet, die umfassend die Dienstplangestaltung überprüft. In anderen Anstalten sind einzelne Bereiche aus der Dienstplangestaltung aufgegriffen worden, die aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überprüft werden sollten.

Ebenfalls Thema auf Anstaltsebene war die Durchführung des Einkaufs für Gefangene. Das Ausschreibungsverfahren zur Neuregelung des Einkaufs für Gefangene läuft, die Umstellungen sollen im Herbst erfolgen. Weitere Themen waren u.a. Möglichkeiten zur Reduzierung von Fehlzeiten, die Durchführung des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements (Rückkehrgespräche), der Betriebssport, Fragen der Personalentwicklung in der Anstalt und anderes mehr.

Anstaltsübergreifende Themen sind der **Fachkonferenz** zugeleitet worden. Die Fachkonferenz tagt in einem Abstand von etwa sechs bis acht Wochen und hat bisher folgende Themen aufgegriffen:

- Entwicklung eines Führungs- und Organisationskonzeptes einschließlich der Entwicklung eines Leitbildes für die Arbeit im Justizvollzug
- Erweiterung der Entscheidungsmöglichkeiten für die Vollzugsabteilungsleitungen
- Verringerung von Fehlzeiten
- Betriebssport/Gesundheitsfördernde Maßnahmen

Zur Entwicklung eines Führungs- und Organisationskonzeptes:

Der Entwurf eines **Rahmenleitbildes** für den Justizvollzug ist in zwei Workshops erarbeitet worden. Dieses Rahmenleitbild bildet die Grundlage für die Entwicklung von anstaltsbezogenen Leitbildern. Der Prozess der Leitbilderstellung auf Arbeitsebene ist in der Umsetzung. Das Leitbild für den Justizvollzug soll bis Ende 2016 vorliegen.

Eine besondere Bedeutung kommt dem **Führungskräftetraining** zu. Eine erste Veranstaltungsreihe, an der alle Führungskräfte des Justizvollzuges in verschiedenen Gruppen teilnehmen sollen, ist für Mitte 2016 geplant. Danach werden für die Führungskräfte weitere Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt werden.

Zur **Kompetenzerweiterung**:

Wegen unterschiedlicher Diskussionsstände in den Vollzugsanstalten ist im Dezember 2015 die Entscheidung getroffen worden, zunächst per Erlass für die Justizvollzugsanstalten Neumünster und Kiel den Entscheidungsspielraum für Vollzugsabteilungen zu vergrößern. In dem Erlass ist geregelt worden, dass Vollzugsabteilungsleitungen Entscheidungen treffen können, die bisher auf Vollzugsleiterebene angesiedelt waren. Die Vollzugsabteilungsleitungen leiten auch für bestimmte Gefangenengruppen die Vollzugsplankonferenz. Die Zuständigkeit der Vollzugsleiterebene besteht in erster Linie weiterhin bei Gefangenen mit einem besonderen Gefährdungspotential.

In der Justizvollzugsanstalt Lübeck sowie der Jugendanstalt Schleswig steht der Diskussionsprozess kurz vor dem Abschluss. Die in der JVA Lübeck gebildete Lenkungsgruppe wird Ende Juni eine entsprechende Beschlussfassung vornehmen.

Die JVA Lübeck hat auch – vorbehaltlich der abschließenden Feststellung in der Len-

kungsgruppe Ende Juni – die Absicht, Entscheidungsspielräume von der Ebene der Vollzugsabteilungsleitungen auf die Ebene des Allgemeinen Vollzugsdienstes zu verlagern. Konkret bedeutet dies, dass Abteilungsbeamte aus dem Allgemeinen Vollzugsdienst künftig über Ausgang, Urlaub oder Ausführungen entscheiden können, wenn eine Lockerung zuvor positiv verlaufen ist. Diese Maßnahme würde eine erhebliche Ausweitung des Kompetenzbereiches des Allgemeinen Vollzugsdienstes bedeuten.

Auch in den anderen Anstalten wird derzeit eine solche Kompetenzerweiterung für den Allgemeinen Vollzugsdienst geprüft. In diesem Jahr soll noch ein für alle Anstalten geltender Erlass erarbeitet werden.

Zur Reduzierung von Fehlzeiten:

Das Thema ist umfassend und konnte bisher nur in Teilbereichen aufgegriffen werden. In der JVA Lübeck ist die Dienstvereinbarung über die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements probeweise verändert worden. Unmittelbare Vorgesetzte sollen nach einer längeren Erkrankung den Mitarbeiter im Rahmen eines Rückkehrgesprächs auf seine Erkrankung ansprechen. Das Fehlzeitenmanagement wird in den nächsten Monaten weiter intensiv erörtert werden.

Zum Betriebssport – zu gesundheitsfördernden Maßnahmen:

In den vergangenen Monaten sind verschiedene Maßnahmen zur Förderung des Betriebssportes und gesundheitsfördernder Maßnahmen ergriffen worden. Wichtig war es vor allem, Mitarbeiter zur Teilnahme am Betriebssport zu motivieren. Es sind verschiedene Vorschläge zur Intensivierung des Betriebssportes gemacht worden. Teilweise konnten sie unmittelbar umgesetzt werden, dies betrifft etwa die Beschaffung von Sportgeräten. Auch die Teilnahme beispielsweise an Firmenläufen oder am jährlich stattfindenden Landessportfest wird gefördert.

In Kürze soll eine grundsätzliche Regelung zur Durchführung von Betriebssport und zur Durchführung von gesundheitsfördernden Maßnahmen erlassen werden, um den Anstalten Handlungs- und Entscheidungsspielräume zu geben. Es besteht die Hoffnung, dass sich Mitarbeiter intensiv am Betriebssport beteiligen.

Aus den Anstalten wird teilweise die Kritik erhoben, dass zu wenige Veränderungen bei den Mitarbeitern ankommen. Ich kann diese Kritik verstehen. Die Mitarbeiter haben sich intensiv an der von Herrn Dr. Berger durchgeführten Untersuchung beteiligt. Insofern ist es verständlich, dass sie auch Veränderungen erwarten.

Die dargestellten Themenbereiche sind aber zum Teil sehr komplex und bedürfen einer längeren **Bearbeitungs- und Umsetzungszeit**. Eine Veränderung des Führungsverhaltens ist nicht in einem kurzen Zeitraum möglich. Es bedarf hierzu verschiedener Schritte und Maßnahmen, die Zeit benötigen. Auch organisatorische Veränderungen müssen sorgfältig geprüft werden. Fragen der Dienstplangestaltung und Personalstärke in den einzel-

nen Bereichen sind unter verschiedensten Aspekten zu bewerten und dann zu entscheiden. Auch die Übertragung von mehr Kompetenzen auf andere Ebenen bedarf der Prüfung, ob beispielsweise Sicherheitsaspekte ausreichend gewahrt bleiben.

Auf der anderen Seite lassen sich manche Maßnahmen schnell umsetzen. Dies berührt beispielsweise Maßnahmen beim Betriebssport. So ist die Beschaffung von Sportgeräten sehr schnell umgesetzt worden.

Zusammenfassend kann ich nur feststellen, dass das betriebliche Gesundheitsmanagement mit erheblichen Anstrengungen auf Anstalts- und Ministeriumsebene bearbeitet wird. Mit Herrn Dr. Berger haben wir einen externen Berater, der mit Rat und vor allem Tat an unserer Seite steht. Ich bin gerne bereit, weiter über den Verlauf des BGM-Prozesses zu berichten.

Mit freundlichen Grüßen



Anke Spoorendonk