



Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Schleswig-Holstein
Regionalgruppe Justizvollzug

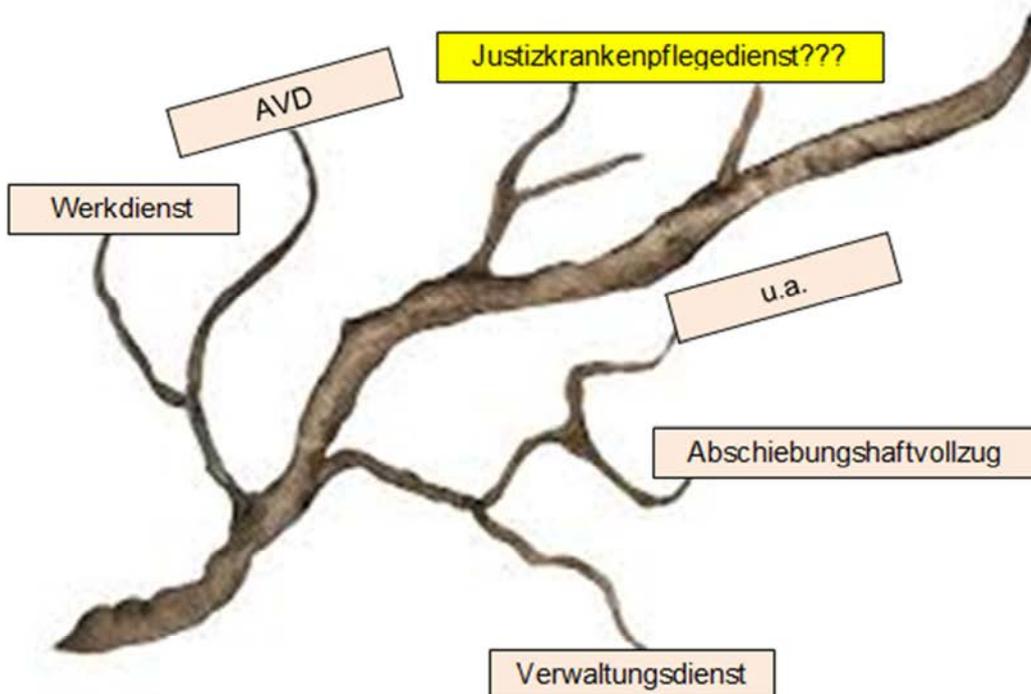


Der Schlüssel

Ein informatives und kritisches Informationsblatt der
GdP Regionalgruppe Justizvollzug

Nr. 3/2024

Laufbahnzweige der Laufbahngruppe 2.1 - Fachrichtung Justiz



Juni 2024

Impressum

Herausgeber: Gewerkschaft der Polizei - Regionalgruppe Justizvollzug
V. i. S. d. P. : Ute Beeck, c/o Justizvollzugsanstalt Kiel,
Faeschstraße 8-12, 24114 Kiel
ute.beeck@jvaki.landsh.de oder der-schluessel@gmx.de
Tel.: 0431-6796.192, mobil: 0176-63113937

Redaktion: Der Vorstand: Ute Beeck, Bianca Söhner, Rüdiger König, Jan Volstorf

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.

Inhaltsverzeichnis

Seite

Das MJG erklärt sich...	3-4
SPD-Landtagsfraktion empfängt GdP-Vertreter	5-6
Gesundheitsschutz: Bildschirmbrille	7
Personalien - Wir gratulieren	7
Rechtsprechung für Personalräte	8
Problemfall AHE Glückstadt	9-10
Vertrauensleute-Seminar	11-12

Sämtliche Mitteilungen dieser Info sind sorgfältig zusammengetragen, eine Gewähr kann trotzdem nicht übernommen werden.

Die Ausgabe erscheint nur online und ist im Internet unter https://www.gdp.de/gdp/gdpsh.nsf/id/DE_Regionalgruppe_Justizvollzug abrufbar.

Das MJG erklärt sich...

... zum Delegationserlass Justizvollzug und zur Personalsituation des medizinischen Dienstes

In den letzten Ausgaben „Der Schlüssel“ berichtete die GdP Regionalgruppe Justizvollzug zum Delegationserlass Justizvollzug und zur Personalsituation des medizinischen Dienstes. Beide Themen haben die Abgeordneten Marc Timmer und Birte Pauls von der SPD Landtagsfraktion nun in Kleinen Anfragen hinterfragt.

Die Antwort der Landesregierung, vertreten durch das Ministerium für Justiz und Gesundheit, zum Delegationserlass Justizvollzug:

„Bisher wurden die durch den Delegationserlass genannten Entscheidungen in den jeweiligen Justizvollzugsanstalten vorbereitet, an das MJG berichtet und dort abschließend bearbeitet. Wie viele Stellen bisher im MJG für die zentrale Bearbeitung der Personalbewirtschaftung der Justizvollzugsanstalten vorgesehen waren und welche Aufgaben von diesen künftig übernommen, kann nicht genau beziffert werden. Trotz der zentralen Schlussbearbeitung hat es sich stets um eine Bearbeitung in den Justizvollzugsanstalten und in der obersten Dienstbehörde gehandelt. Im Personalreferat für Justizvollzug des MJG waren für die im Erlass genannten Tätigkeiten zuletzt zwei Stellen vorgesehen.

Diese zwei Stellen werden laut Auskunft des MJG nicht anteilig auf die nunmehr zuständigen Dienststellen verteilt. Auch sind hierfür keine neuen Stellen vor Ort vorgesehen. In den Justizvollzugsanstalten bestehen bereits Verwaltungsbereiche mit Hauptgeschäftsstellen, welche die nunmehr auf die Justizvollzugsanstalten delegierten Personalangelegenheiten bereits vor der Delegation vorbereitet und berichtet haben. Zudem sind nicht alle Aufgaben delegiert worden. Einige Bereiche der Personalverwaltung (Bearbeitung von Dienstunfällen, Festsetzung der ruhegehaltfähigen Dienstzeiten, Abordnungen und Versetzungen, Aufstiegsverfahren, Widerspruchsbearbeitung) sind neben den Grundsatzentscheidungen im Personalreferat geblieben.

Eine zusätzliche Belastung der örtlichen Personalräte durch die Übertragung der Personalbewirtschaftung auf die Anstalten erwartet das MJG ebenfalls nicht. Grundsätzlich gehört zu den Aufgaben einer örtlichen Personalvertretung, in allen personellen, organisatorischen und sozialen Belangen mitzubestimmen. Auch wenn die abschließende Mitbestimmung in den nunmehr delegierten Bereichen bisher bei dem beim MJG gebildeten Hauptpersonalrat lag, wurden die örtlichen Personalräte auch bisher sowohl durch den Hauptpersonalrat, als auch von den Behördenleitungen einbezogen und unterrichtet. Insofern wird auch nicht von einer zusätzlichen Belastung der örtlichen Personalräte ausgegangen.“

Die Antwort der Landesregierung, vertreten durch das Ministerium für Justiz und Gesundheit, zur Personalsituation des medizinischen Dienstes in den Justizvollzugsanstalten:

„Der Personalbedarf im medizinischen Dienst wurde von PWC wie folgt festgestellt (Darstellung in Vollzeitäquivalenten - VZÄ). In der Zusammenfassung wurde keine Unterscheidung zwischen ärztlichem und pflegerischem Personal vorgenommen (s. re.).

Alle der rechts Stellen sind im Stellenplan vorhanden. Zum Stichtag 19.03.2024 waren die in der Tabelle rechts genannten Stellen nicht besetzt. Derzeit laufen Ausschreibungsverfahren zur Besetzung der Vakanzen.

Justizvollzugseinrichtung	Medizinischer Dienst	
	IST (VZÄ)	Ergebnis Gutachten
Jugendanstalt Schleswig	2,00	keine Neu-, Mehr- bzw. Minderbedarfe
Justizvollzugsanstalt Kiel	7,07	keine Neu-, Mehr- bzw. Minderbedarfe
Justizvollzugsanstalt Lübeck	13,88	Mehrbedarf in Höhe von 1,57 VZÄ (Soll bei Stellenzuweisung auf 16,0 Stellen aufgerundet)
Justizvollzugsanstalt Neumünster	12,06	Minderbedarf von 0,34 VZÄ (Soll bei Stellenzuweisung bei 12,0 Stellen gehalten)

Die Vergütung im medizinischen Dienst erfolgt nach dem TV-L bzw. bei Ärzten nach dem TV-Ä und richtet sich u.a. nach der vorhandenen Qualifikation bzw. der ausgeübten Tätigkeit. Sie liegt daher beim medizinischen Personal zwischen EG 5 für zahnmedizinische Fachangestellte bis KR 7 für ausgebildete Pflegefachkräfte.

Justizvollzugseinrichtung	Ärzte	Medizinisches Fachpersonal
Jugendanstalt Schleswig	-	-
Justizvollzugsanstalt Kiel	-	-
Justizvollzugsanstalt Lübeck	-	5,22 Stellen
Justizvollzugsanstalt Neumünster	-	2,5 Stellen

Eingesetzten Beamtinnen und Beamten des AVD mit medizinischer Ausbildung (z.B. Rettungssanitäterin/Rettungssanitäter) wird ein Amt der Besoldungsgruppe A 8 / A 9 verliehen. Verbeamteten Ärztinnen und Ärzten wird ein Amt bis zur Besoldungsgruppe A 16 verliehen, tarifbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte werden bis zur Entgeltgruppe Ä 3 TV-Ä eingruppiert. Bei einer Neueinstellung werden bisherige einschlägige Berufserfahrungen berücksichtigt.

Das MJG erkennt, dass sich die Bewerberlage in den vergangenen Jahren zunehmend verschlechtert hat. Oftmals kann eine Besetzung der ausgeschriebenen Stellen nicht zeitnah erfolgen. Es sind in vielen Fällen mehrmalige Ausschreibungen erforderlich. Ein Grund der schlechten Bewerberlage könnte der finanzielle Anreiz sein, den private Arbeitgeber deutlich höher setzen können, obwohl der Justizvollzug die Vergütung stets im oberen Bereich des gesetzlich oder tariflich Möglichen ansetzt. Zudem ist der medizinische Bereich in einer Justizvollzugsanstalt nur ein kleiner Bereich. Entwicklungsmöglichkeiten, die die Bewerberinnen und Bewerber in z.B. Universitätskliniken haben, fehlen vollständig. Des Weiteren könnten die Arbeitsbedingungen (z.B. die intramurale Tätigkeit, Wechselschicht- und Wochenenddienst) Gründe dafür sein, dass die Tätigkeit nicht attraktiv genug ist.“

Eine fehlende Attraktivität durch Wechselschicht- und Wochenenddienst als Ursache anzusehen wird gewerkschaftlich nicht geteilt. Gerade in den Krankenhäusern und im Rettungsdienst gehört Wechselschicht- und Wochenenddienst zum Berufsbild und bietet teilweise auch finanzielle Anreize..

Schleswig-Holstein sollte sich ein Beispiel an anderen Bundesländern nehmen. Dort gibt es teilweise bereits eigene Laufbahnzweige. In Hamburg beispielsweise wurde mit der Änderung der entsprechenden Laufbahnverordnung neben dem AVD der Laufbahnzweig „Justizkrankenpflegedienst“ (JKPD) eingerichtet. Aufgrund der geänderten Laufbahnverordnung können die bisher Tarifbeschäftigten nun verbeamtet werden. Wer die Voraussetzungen erfüllt, kann aus dem Beschäftigtenverhältnis heraus verbeamtet oder sogar direkt vom Arbeitsmarkt in das Beamtenverhältnis auf Probe eingestellt werden.

Auch in Brandenburg ist der Krankenpflegedienst bei den Justizvollzugsanstalten eine Laufbahn ohne Vorbereitungsdienst (mittlerer Dienst). Das bedeutet, dass an die Stelle des Vorbereitungsdienstes und der Laufbahnprüfung eine für die Laufbahnbefähigung gleichwertige, innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes geleistete, auf den geforderten Bildungsvoraussetzungen aufbauende hauptberufliche Tätigkeit tritt. Erforderliche Bildungsvoraussetzung für den Krankenpflegedienst ist ein Berufsabschluss als examinierte/r Krankenpfleger/in und eine zweijährige entsprechende Berufserfahrung.

Die GdP fordert daher eine Änderung der Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Justiz und Einrichtung eines Laufbahnzweiges „Justizkrankenpflegedienst“ analog der Laufbahnzweige Werkdienst, Verwaltungsdienst, Abschiebungshaftvollzug u. ä.

SPD-Landtagsfraktion empfängt GdP-Vertreter

Aufgrund Ihres Engagements im Bereich des Justizvollzuges (s. Seiten 3-4) hatte die GdP Regionalgruppe Justizvollzug bei der SPD-Landtagsfraktion um ein persönliches Gespräch angefragt, um sich über die Antworten der Landesregierung / des Justizministeriums zu den vorab genannten Drucksachen in einem Gespräch austauschen.

Dieses Treffen fand am 14.05.2024 mit den Landtagsabgeordneten Niclas Dürbrook und Marc Timmer statt. Neben der Regionalgruppenvorsitzenden Ute Beeck nahmen seitens der GdP auch Jan Volstorf (JVA HL) sowie Gerrit Köhler (JVA NMS) aus dem erweiterten Vorstand teil. In netter Atmosphäre wurde ein Gespräch über ernste Themen geführt.



(v. lks. Jan Volstorf, Marc Timmer, Ute Beeck, Niclas Dürbrook, Gerrit Köhler)

1. Situation in den medizinischen Abteilungen der Justizvollzugsanstalten

Auf Grundlage der Antwort des MJG auf die Kleine Anfrage der SPD-Fraktion wurde die Situation vor Ort in den Anstalten aus der Praxis dargestellt. Beispielhaft wurden hier die Einstellungspraxis, Nutzung der Möglichkeit zur Gewährung von Zulagen nach § 16 Abs. 2 TV-L etc. genannt. Die Eingruppierung des medizinischen Fachpersonals erfolgt i.d.R. in der KR 7, da das Land SH an den TV-L gebunden ist. Die Personalagenturen („Dienstleister“), die bei Engpässen externes Personal für die medizinischen Abteilungen stellen, sind nicht an den TV-L gebunden und zahlen daher über Tarif. Im Ergebnis ist festzustellen, dass das Land eben auch über Tarif zahlt.

Vorgeschlagen und erörtert wurde die Möglichkeit einer Verbeamtung der Bewerber, um die Attraktivität der Stellen in den medizinischen Abteilungen des Justizvollzuges zu erhöhen. Dies ist in anderen Bundesländern schon gängige Praxis, würde allerdings eine Änderung der LAPVO und für den Justizvollzug die Einrichtung eines weiteren Laufbahnzweiges neben dem AVD, Werkdienst und der Verwaltung erfordern. Unsere Vorschläge wurden von Seiten der SPD begrüßt.

- weiter Seite 6 -

2. Delegationserlass – Fluch oder Segen?

Auch die Delegation der Personalbefugnisse auf die Justizvollzugsanstalten war Thema einer Kleinen Anfrage der SPD Landtagsfraktion. Die Antworten des Justizministeriums waren für die Betroffenen, insbesondere die örtlichen Personalräte, schon überraschend.

Während alle von der Delegation Betroffenen schon eine Entlastung des MJG und eine Belastung der Anstalten sahen, war die Einschätzung des MJG konträr. Dargestellt wurde von Seiten der GdP insbesondere die Belastung der Mitglieder der örtlichen Personalräte, die zwar bisher im Prozess auch beteiligt waren, sich aber auf die Überprüfung der rechtlichen Grundlagen durch den HPR verlassen konnten und „nur“ noch in der Sache entscheiden mussten. Die zugesagten Schulungen durch das MJG sind nicht wie zugesagt im Vorwege erfolgt, sondern finden noch in der laufenden Periode statt.

Auch die Ausstattung der Personalräte mit Equipment, Räumlichkeiten und Zeit, in denen man sich optimal auf die Sitzung vorbereiten kann, fehlt. Das Verständnis der Vorgesetzten, was Personalratsarbeit bedeutet, muss noch gestärkt werden. So wurde in einer Anstalt, die demnächst vorübergehend geschlossen wird, noch mit der Anstaltsleitung diskutiert, ob wirklich alle gewählten Personalratsmitglieder an der Sitzung teilnehmen müssen, oder ob nicht die Mindestzahl der Mitglieder für eine Beschlussfassung auch ausreichend sei.

Aus Sicht sowohl der örtlichen Personalvertretungen als auch des Hauptpersonalrates stehen alle bisher erarbeiteten, übergreifend geltenden Standards, die sich bewährt haben (Beförderungstermine, Verfahren bei Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Widerruf / Probe), Abstandsfristen etc.) in den jeweiligen Anstalten neu zur Debatte und werden mit den örtlichen Personalvertretungen neu zu verhandeln sein. Das hat zur Folge, dass in einem relativ kleinen Bereich mit ca. 1.110 Bediensteten 7 unterschiedliche Regelungen gelten könnten. Im Weiteren stellt sich noch die Frage, wie die Dienstaufsicht in diesen Angelegenheiten erfolgt, die bisher immer noch gewährleistet war.

Es gibt aber noch eine Chance, da im Erlass die Evaluation nach 3 Jahren vorgesehen ist. Zumindest die statusrechtlichen Entscheidungen (Ernennungen, Beförderungen etc.) sollten wieder der Aufsicht des MJG unterliegen.



Gesundheitsschutz: Bildschirmbrille

Bei Beschäftigten besteht zur Bildschirmbrille oftmals viel Unsicherheit. Besonders bei der Frage, was sie von der »normalen« Brille unterscheidet, wann sie notwendig ist und wer welchen Kostenanteil zu tragen hat.

Was ist eine Bildschirmbrille?

Eine Bildschirmbrille, auch oft als Arbeitsplatz-, Bildschirmarbeitsplatz-, Computerbrille oder Nahkomfortbrille bezeichnet, ist eine speziell auf Arbeiten am Monitor angepasste Sehhilfe. Sie ist nicht mit der klassischen Lesebrille zu verwechseln, die für den Nahbereich mit einer Sehentfernung von um die 40 cm optimiert ist. Eine Bildschirmbrille hingegen ist für den Bereich zwischen 50 und 100 cm vorgesehen, wodurch sowohl Bildschirm, Tastatur und Maus, sowie Schreibunterlagen deutlich erkennbar sind. Das Auge wird somit entlastet und ein angenehmes Arbeiten am Bildschirm möglich.

Wer entscheidet, ob Beschäftigte eine Bildschirmbrille benötigen? Was sind die Voraussetzungen?

Die Beurteilung, ob eine vom Arbeitgeber gestellte Bildschirmbrille erforderlich ist, hängt von zwei Faktoren ab. Zum einen müssen Beschäftigte einer Bildschirmarbeit nachgehen. Zum anderen muss durch ein augenfachärztliches Gutachten oder einem Gutachten der Betriebsärztin bzw. des Betriebsarztes festgestellt werden, dass hierfür eine spezielle Sehhilfe erforderlich ist.

Muss der Arbeitgeber eine Augenuntersuchung für Bildschirmarbeitende im Betrieb anbieten?

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat im August 2022 ihre „Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen“, oft kurz G-Untersuchungen genannt, durch neue „Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ ersetzt. Damit hat auch die bei vielen Beschäftigten noch bekannte „Vorsorgeuntersuchung G37 für die Bildschirmarbeit“ keine Relevanz mehr. Dennoch muss der Arbeitgeber allen Beschäftigten, die an Bildschirmarbeitsplätzen tätig sind, vor Aufnahme ihrer Tätigkeit, während der Tätigkeit und beim Eintreten von Sehproblemen eine Angebotsvorsorge gemäß § 5 in Verbindung mit Anhang Teil 4 Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) anbieten.

Quelle: © bund-verlag.de; März 2024



Wir gratulieren...

... dem Kollegen *Stefan Lewandowski (JVA HL)* zur Ernennung zum Justizamtsinspektor mit Zulage.

... der Kollegin *Eileen Eglitis (JVA HL)* sowie den Kollegen *Tim-Daniel Müller, Justin Winkel (beide JVA HL), Dennis Jansen, Kay Rubin* und *Arne Syring (alle JVA FL)* zur Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit.

... dem Kollegen *Thomas Bottke (JVA NMS)* zur Versetzung in den Ruhestand.

... dem Kollegen *Paul Belobrowka (JVA KI)* und Ehefrau zur Vermählung.

... dem Kollegen *Nils Petersen (JVA FL)* und Ehefrau zur Geburt ihrer Tochter.

... dem Kollegen *Martin Mankowski (AHE)* und Ehefrau zur Geburt ihres Sohnes.



Wir bitten um Verständnis, dass wir hier nur die Kolleginnen und Kollegen erwähnen konnten, die uns von den Vertrauensleuten der Anstalten rechtzeitig gemeldet wurden.

Rechtsprechung für Personalräte

Krankheitsbedingte Kündigung einer nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellten Arbeitnehmerin

Ein Arbeitgeber ist gem. § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX vor Ausspruch einer Beendigungskündigung grundsätzlich verpflichtet, einem schwerbehinderten oder nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellten Arbeitnehmer eine - ggf. auch vertragsfremde - behinderungsgerechte Tätigkeit auf einem freien Arbeitsplatz anzubieten, wenn der Arbeitnehmer wegen seiner Behinderung nicht mehr in der Lage ist, seine arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit auszuüben.

Als "frei" in diesem Sinne sind nicht nur unbesetzte Arbeitsplätze anzusehen, sondern auch solche, die der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung des schwerbehinderten/gleichgestellten Arbeitnehmers treuwidrig anderweitig besetzt hat. (LAG Rheinland-Pfalz; 8 Sa 60/23)

Disziplinarrecht; Verweis wegen Beleidigungen gegenüber Kollegen

Beleidigungen gegenüber Kollegen stellen einen mit einem disziplinarrechtlichen Verweis zu ahndenden Verstoß gegen die Wohlverhaltenspflicht dar.

Eine Beamtin oder ein Beamte hat ein innerdienstliches Dienstvergehen nach § 47 Abs. 1 Satz 1 BeamtStG begangen, wenn er hat wiederholt und vorsätzlich entgegen seiner aus § 34 Satz 3 BeamtStG resultierenden Wohlverhaltenspflicht, nämlich sich kollegial gegenüber seinen Kollegen*innen zu verhalten und den Betriebsfrieden zu wahren, verstoßen hat. Die allgemeine dienstrechtliche Wohlverhaltenspflicht ist als Auffangtatbestand für alle Dienstpflichten anzusehen, die keine spezielle Regelung in den Beamtengesetzen gefunden haben. Letzten Endes gehen alle Dienstpflichten aus ihr hervor.

Aus der Wohlverhaltenspflicht folgt die Pflicht zur Kollegialität. Diese erfordert die Anwendung der Achtung, Hilfsbereitschaft und Rücksicht gegen jeden Mitarbeiter. Dies gilt zunächst im Bereich der normalen, alltäglichen Zusammenarbeit. Bei Meinungsverschiedenheiten ist, bei Berücksichtigung der im gegebenen Kreis und unter den gegebenen Umständen üblichen Verhaltensweise, sachlich, verständnisvoll und für die weitere Zusammenarbeit förderlich zu argumentieren. Wer ohne Anlass persönlich und ausfallend wird, beleidigt, verleumdet oder den Mitarbeiter kränkt, verletzt die Pflicht zur Rücksichtnahme.

Vorwerfbar ist somit im Grundsatz nicht, wenn ein Beamter Missstände oder die Fehlerhaftigkeit von Entscheidungen bzw. Beschlüssen mündlich oder schriftlich kritisiert, sondern die Wortwahl oder die Form (Anzeigen, Dienstaufsichtsbeschwerden etc.), mit der dieses geschieht - selbst wenn die jeweilige Arbeitsumgebung manchmal einen rauen und nicht von übertriebener Höflichkeit getragenen Umgangston rechtfertigt. (VG Magdeburg; 15 A 35/16)

Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung (SBV) an Seminaren

Häufig tritt die Frage auf, was eine SBV beachten muss, wenn sie die Teilnahme an einem Seminar für notwendig erachtet. Da die SBV selbstständig nach nachvollziehbarem Ermessen entscheidet, welches Seminar besucht wird, ist z.B. kein Dienstreiseantrag notwendig. Die SBV (also die Vertrauensperson) trifft einen - schriftlich dokumentierten - Beschluss und übergibt dem Arbeitgeber eine „Mitteilung der Schwerbehindertenvertretung über die Teilnahme an einem Seminar für Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen gemäß § 179 Abs. 4 SGB IX“.

Mustervordrucke für Beschluss und Arbeitgeber-Information können durch die GdP Regionalgruppe Justizvollzug als PDF zur Verfügung gestellt werden. (Quelle: ver.di SBV InfoBrief)



Problemfall



AHE Glückstadt

Quo vadis – Abschiebungshafteinrichtung Glückstadt

Trotz höherer Ausbildungszahlen ist festzustellen, dass die Personaldecke in der Abschiebungshafteinrichtung (AHE) Glückstadt nicht wächst. Immer mehr Bedienstete orientieren sich um und bewerben sich weg. Glaubt man den Gerüchten, würden lieber heute als morgen die meisten Bediensteten ihre Dienststelle wechseln. Bevorzugte Ziele sind das LaZuF (Landesamt für Zuwanderung und Flüchtlinge in Schleswig-Holstein) oder auch die Justizvollzugseinrichtungen im Lande.

Und Besserung ist nicht in Sicht. Nach diversen Versetzungsgesuchen sowie dem Rücktritt und Neuwahl der örtlichen Personalvertretung hat nun auch der Einrichtungsleiter der AHE Glückstadt das MJG darum ersucht ihn, ihn von seinen Aufgaben wieder zu entbinden.

Wie er den Kolleginnen und Kollegen der AHE mitteilte, konnte er seinem eigenen Anspruch nicht gerecht werden. In keinem der Kernziele sei man nicht wirklich einen Schritt weiter nach vorne gekommen. Wichtige Projekte stocken weiterhin aus verschiedenen Gründen. Es hapere leider immer noch an allen Ecken und Kanten, zudem habe es nicht die Unterstützung durch die vorgesetzte Behörde gegeben, die man sich gewünscht habe. Dass trotz Haftraumbränden, Suizidversuchen und aggressiven Untergebrachten keine wirklichen Verluste oder schwere Verletzungen zu beklagen waren, sei aus seiner persönlichen Sichtweise betrachtet eines der wenigen positiven Aspekte, die sich alle, trotz aller Schwierigkeiten, auf die Fahne schreiben können.

Schon lange steht die AHE aus unterschiedlichen Gründen in der Kritik. So fordert die Linke in der Hamburgischen Bürgerschaft die Schließung der Anfang 2021 in Betrieb genommenen Einrichtung. Es wird u.a. auf besorgniserregende Zustände verwiesen und der Senat aufgefordert, den Vertrag über die Abschiebungshaft zu kündigen und sich für die Schließung der AHE einzusetzen. Hintergrund waren Haftraumbrände, Hungerstreiks und die fehlende Sozialberatung. Auch innerhalb Schleswig-Holsteins und in Glückstadt wurde die Einrichtung einer AHE seinerzeit kritisch gesehen, das hat sich nicht verändert.

Die Marinekaserne Glückstadt wurde 1935/36 gebaut und bis 2004 militärisch genutzt. Nach einem elfjährigen Leerstand wurden Teile der Kaserne im Rahmen der Flüchtlingskrise 2015/2016 saniert und als Erstaufnahmeeinrichtung genutzt. Nach Schließung der Erstaufnahmeeinrichtung wurden Teile der Kaserne zur heutigen Abschiebungshafteinrichtung (AHE) umgebaut. Diese wurde am 16. August 2021 in Betrieb genommen.

- weiter Seite 10 -

„Der Vollzug von Abschiebungshaft ist als ein „Wohnen minus Freiheit“ zu verstehen“, sagte der damalige Innenminister Grote im Jahr 2018 zur Inbetriebnahme der AHE in Glückstadt, die auch die Nachbarländer Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern nutzen können. Die geplanten gesetzlichen Bestimmungen sollten sicherstellen, dass die Abschiebehaft so human wie möglich gestaltet wird. Als Beispiele nannte Grote die Bewegungsfreiheit innerhalb der Einrichtung, umfangreiche Besuchs- und Kontaktmöglichkeiten sowie Möglichkeiten, religiöse Betreuung und Angebote zur Freizeitgestaltung in Anspruch zu nehmen.

Anscheinend wurde diese humane Denkweise des Innenministeriums (IM) auch auf bauliche Sicherheitseinrichtungen der AHE ausgeweitet. Die dort tätigen Kolleginnen und Kollegen beklagen beispielsweise, dass es einem dort problematischen Untergebrachten gelungen sei, große Teile der Wand des besonders gesicherten Haftraums (bgH) herauszureißen und ein fenstergroßes Loch in die Wand zu schlagen. Anscheinend wurden Gipskartonplatten im BGH verwendet.

Zum Zeitpunkt des Umbaus ging das IM offensichtlich noch davon aus, dass die Einrichtung kein Gefängnis sei und dort keine Straftäter untergebracht würden. Im Laufe der Zeit stellte sich heraus, dass die Bediensteten vor Ort es vielfach mit Straftätern, also hafterfahrenen Menschen, zu tun haben. Die Arbeit mit diesen Menschen ist schwierig, immerhin handelt es sich für diese Menschen um die „letzte Station“ vor der Abschiebung – es wird daher von einigen Untergebrachten auch alles versucht, um die bevorstehende Abschiebung zu verhindern.



Foto @ AHE

Scheinbar hat man auch aus den Erfahrungen in der ehemaligen AHE Rendsburg nichts gelernt. Die Tatsache, dass es sich bei allen Zimmertüren in der AHE Glückstadt lediglich um Brandschutz- und nicht um Haftraumtüren handelt, ist bereits seit langer Zeit bekannt und wurde bereits Anfang 2023 in der Aufsichtsbehörde thematisiert. Bislang wurden jedoch lediglich die Türen der bgH durch „richtige“ Haftraumtüren ersetzt. Der weitere Austausch der Zimmer- / Haftraumtüren scheitert bisher an der Bürokratie und den nötigen Finanzmitteln.

Auch bei einigen Zimmertüren gibt es ein Problem. Die eigens eingebaute sog. „Kostklappe“ soll so groß sein, dass sich ein Untergebrachter durch diese Klappe aus dem Zimmer befreien konnte.

Federführend bei dem Umbau der Kaserne war das damals zuständige Innenministerium (IM), insofern kann das heutige MJG nicht für die Baumängel verantwortlich gemacht werden. Fraglich ist, wer den Umbau als Sachverständige/r begleitet hat und / oder ob es damals keinen Erfahrungsaustausch der Ministerien untereinander gab? Die Sicherheitsanforderungen an besonders gesicherte Hafträume im Justizvollzug hätten ganz einfach 1:1 für problematische, gefährliche Untergebrachte übernommen werden können. Jetzt muss das MJG nach dem Wechsel der Zuständigkeit in Zeiten schwieriger Haushaltslage finanzielle Mittel zur Behebung der baulichen Mängel einfordern.

Regionalgruppe Schleswig-Holstein Mitte

Vertrauensleute-Seminar

Die RG Schleswig-Holstein Mitte führte am 27./28.05.2024 ein zweitägiges VL-Seminar im „Onno Hotel by Norman“ in Rendsburg durch. Ein paar Plätze waren noch frei, so dass durch den RG-Vorsitzenden Ulrich "Egon" Bahr (Foto re.) Kolleginnen und Kollegen des Justizvollzuges das Angebot gemacht werden konnte, an dem Seminar teilzunehmen.



Dieses Angebot nahmen die Kollegen Jan Volstorf, Denis Pieper (beide JVA HL) sowie Gerrit Köhler und Nino Perr aus der JVA NMS wahr.

Insgesamt kam so „ein bunter Haufen“ aus Berufsanfängern, Beschäftigten kleiner und großer Dienststellen, Justizvollzug, Bereitschaftspolizei und Kripo zusammen. Inhaltlich ging es u.a. um die Themen

- Was machen die Regionalgruppen für die Vertrauensleute und was können Vertrauensleute (VL) für die GdP-Mitglieder in den Regionalgruppen machen.
- Wie ist die GdP aufgestellt (Regional / Land / Bund und DGB).
- Wie überzeugt man Interessierte Kollegen in die GdP einzutreten!?

Am 1.Tag war Treffen um 8:30 Uhr mit anschließendem Frühstück im Onno in Rendsburg. Gut gestärkt wurde im Anschluss im Seminarraum des Schifffahrtsarchivs gestartet. Themen waren die Struktur der GdP und deren Erfolge der letzten Jahre, teilweise wurden diese auch in Gruppen erarbeitet. Ebenso wurden die Leistungen der GdP, speziell der Rechtsschutz, besprochen.

Nach dem Mittagessen und dem Bezug der Zimmer wurden dann auf die Aufgaben der VL sowie die Vorstellung der VL gegenüber dem Vorstand und andersherum eingegangen. Dieses zog sich bis 18:15 Uhr hin, wodurch es knapp wurde mit dem Zeitpunkt des Abendbrots in der Gaststätte „Drei“.



Nach dem Abendbrot konnte in fröhlicher Runde der Tag reflektiert werden. Es fanden noch viele gute Gespräche bei einem kleinen Bierchen oder einem Glas Wein statt (Foto lks.).

Der 2. Tag begann wieder mit einem gemeinsamen Frühstück um 8:30 Uhr, um danach wieder im Schifffahrtsarchiv eine Zusammenfassung des Vortags zu machen. Danach bekamen wir Besuch von der Landesgeschäftsführerin Dr. Susanne Rieckhof und dem stellvertretenden Landesvorsitzenden Sven Neumann. Mit ihnen wurden diverse Themen sowie auch Aufgaben in der GdP für die Zukunft besprochen. Beim anschließenden Mittagessen wurde sich weiter ausgetauscht, bevor die beiden GdP-Funktionäre verabschiedet wurden.

Im Anschluss wurde beim Abschlussgespräch durch alle nochmals hervorgehoben, wie gelungen diese Fortbildung war. Allen Teilnehmern wurde genügend „Handwerkzeug“ für die Zukunft als VL in der GdP mitgegeben.

Nicht nur aus Sicht der JVA-Kollegen war es ein gut aufgebautes Seminar für Vertrauensleute, zudem waren die Versorgung, das Essen und die Unterkunft im Hotel TOP!!! Klasse war auch „Egon“ mit seiner Tagungsleitung (viel besser kann man das kaum machen).

Zu begrüßen wäre, wenn des Öfteren gemeinsame Seminare mit Vertretern aus Polizei und Justizvollzug stattfinden würden, da der Austausch von allen als sehr wichtig empfunden wurde.

So konnte aus einer bunten Mischung von Polizei- und Justizvollzugsleuten eine Gruppe wachsen. Ein rundherum gelungenes Seminar über zwei perfekte Tage mit professionellem Inhalt und Spaß, an welchem die Kollegen des Justizvollzuges jederzeit wieder teilnehmen würden / werden.

