

Der Vollzugsdienst

1/2021 – 68. Jahrgang

Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands

**Virtuelle Jahrestagung
des dbb – Chatmöglichkeiten
wurden reichlich genutzt**

Gelungene Veranstaltung
im digitalen Format

Seite 1

**Schutzausrüstung:
Wo endet die Fürsorgepflicht
des Arbeitgebers ?**

Maskenpflicht –
Gibt es Problemmasken ?

Seite 27

**Justizministerium in Rheinland-
Pfalz muss das Landespersonal-
vertretungsgesetz beachten !**

Mit Erfolg gegen die Verfahrensweise
des Justizministeriums geklagt

Seite 62

Foto: © alex.pin/stock.adobe.com

**Corona-Impfungen
für Bedienstete
des Justizvollzugs
sind immens wichtig!**

Vollzugsbedienstete
zählen in der
Impfprioritätenliste
zur Gruppe 3



**Aus dem
Vollzug,
für den
Vollzug !**

BSBD
Gewerkschaft Strafvollzug

Foto: © DOQ RABE Media/stock.adobe.com



BADEN-WÜRTTEMBERG



Foto: Thomas Berner/ikf

BAYERN



Foto: © nicky_sandoz/EyeEm/stock.adobe.com

HESSEN

INHALT


BUNDESHAUPTVORSTAND

- 1 Virtuelle Jahrestagung des dbb
- 1 Die BSBD-Bundesleitung wünscht ein gesundes neues Jahr
- 1 Umfrage „Gewalt gegen Bedienstete im Justizvollzug“ reaktiviert
- 2 Corona-Impfungen für Bedienstete des Justizvollzugs immens wichtig
- 2 Vorankündigung: „SAVE THE DATE“ BSBD-Bundesgewerkschaftstag 2021 am 10. und 11.11.2021
- 3 Vollzugslockerungen und Kontaktbeschränkungen
- 3 BSBD präferiert zentrales Bundesgefängnis
- 4 Amtsangemessene Alimentation umsetzen

LANDESVERBÄNDE

- 5 Baden-Württemberg
- 18 Bayern
- 22 Berlin
- 26 Brandenburg
- 29 Hamburg
- 36 Hessen
- 42 Mecklenburg-Vorpommern
- 44 Niedersachsen
- 45 Nordrhein-Westfalen
- 59 Rheinland-Pfalz
- 63 Saarland
- 66 Sachsen
- 69 Sachsen-Anhalt
- 73 Schleswig-Holstein
- 75 Thüringen
- 68 Impressum



Mitglied im  dbb beamtenbund und tarifunion



Europäische Union der Unabhängigen Gewerkschaften (CESI)

Bundesvorsitzender	René Müller	rene.mueller@bsbd.de www.bsbd.de
Stellv. Bundesvorsitzender	Horst Butschinek	horst.butschinek@bsbd.de
Stellv. Bundesvorsitzender	Sönke Patzer	soenke.patzer@bsbd.de
Stellv. Bundesvorsitzender	Alexander Sammer	alexander.sammer@bsbd.de
Stellv. Bundesvorsitzender	René Selle	rene.selle@bsbd.de
Stellv. Bundesvorsitzende Schriftleitung	Anja Müller	vollzugsdienst@bsbd.de
Geschäftsstelle:	Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands Waldweg 50 · 21717 Deinste · post@bsbd.de	
Landesverbände	Vorsitzende	
Baden-Württemberg	Alexander Schmid	Alex.Bodman@web.de www.bsbd-bw.de
Bayern	Ralf Simon	post@jvb-bayern.de www.jvb-bayern.de
Berlin	Thomas Goiny	mail@bsbd-berlin.de www.bsbd-berlin.de
Brandenburg	Dörthe Kleemann	bsbd.brb-geschaeftsstelle@email.de www.bsbd-brb.de
Bremen	Sven Stritzel	sven.stritzel@jva.bremen.de
Hamburg	René Müller	rene.mueller@lvhs-hamburg.de www.lvhs-hamburg.de
Hessen	Birgit Kannegießer	vorsitzende@bsbd-hessen.de www.bsbd-hessen.de
Mecklenburg-Vorpommern	Hans-Jürgen Papenfuß	hans_j_papenfuss@me.com www.bsbd-mv.de
Niedersachsen	Oliver Mageney	oliver.mageney@vnsb.de www.vnsb.de
Nordrhein-Westfalen	Ulrich Biermann	ulrich.biermann@jva-bielefeld-senne.nrw.de www.bsbd-nrw.de
Rheinland-Pfalz	Winfried Conrad	bsbd.winfried.conrad@t-online.de www.bsbd-rlp.de
Saarland	Markus Wollscheid	M.Wollscheid@justiz.saarland.de
Sachsen	René Selle	selle@bsbd-sachsen.de www.bsbd-sachsen.de
Sachsen-Anhalt	Mario Pinkert	mario.pinkert@bsbd-isa.de www.bsbd-isa.de
Schleswig-Holstein	Thomas Steen	steen@bsbd-sh.de www.bsbdsh.de
Thüringen	Jörg Bursian	post@bsbd-thueringen.de www.bsbd-thueringen.de

ERSCHEINUNGSTERMIN

der Ausgabe 2/2021:



13. April 2021

Personalratswahlen 2021

BSBD – damit sich was für Euch bewegt!

2020, Schaltjahr, Wahljahr, 2020 waren die Personalratswahlen eigentlich geplant. Schon wieder waren vier Jahre vorbei. Dann kam Corona, die Personalratswahlen wurden verschoben, sie finden nun im Mai 2021 statt.

Schalten wir in der 1. Ausgabe des „Vollzugsdienstes“ 2021 in den Wahlkampfmodus um. Wir wählen die örtlichen Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, den Gesamtpersonalrat im HBWS und Hauptpersonalrat und Hauptjugend- und Auszubildendenvertretung beim HMdJ. Und selbstverständlich kämpft der **BSBD Hessen** wieder darum, stärkste Fraktion in den örtlichen Personalräten zu werden. Wir wollen darüber hinaus stärkste Kraft im Haupt-

Foto: BSBD Hessen



personalrat Justizvollzug bleiben, deren inhaltlich bestimmende Fraktion, Kraft und Stimme wir in den vergangenen Jahren stets waren. Wir übernehmen Verantwortung für Euch, wir geben notwendiger Kritik Stimme! Wir gestalten mit! **Das Erleben und die Sicht der Kollegen*innen des hessischen Justizvollzugs war und ist die Perspektive, die wir in den Mittelpunkt unserer Arbeit stellen!**

Gewerkschaftliche Arbeit in den Personalräten bestimmt die Durchsetzungsstärke bis in die Politik. **Wer meint, gewerkschaftliche Arbeit und Personalratsarbeiten ließen sich trennen, irrt – gewaltig sogar.** Doch, beides steht in Abhängigkeit zueinander, bestimmt den Erfolg der jeweiligen Arbeit.

Als BSBD-Landesvorsitzende appelliere ich an alle Kolleginnen und Kollegen:

1. Geht wählen bzw. in Corona-Zeiten: bitte gebt Eure Stimme **per Briefwahl** ab! **Wirklich JEDE Stimme zählt, ist wichtig**, ist Basis für eine gute Personalvertretung in allen zu wählenden Gremien in der nächsten Wahlperiode.
2. Wählen Sie diejenigen, von denen Sie glauben, dass Sie tatsächlich und gut vertreten werden.

Kolleginnen und Kollegen, Durchsetzungsstärke resultiert aus Stimmgewalt! Stimmgewalt aus Wählerstimmen – und Wählerstimmen wiederum aus guter Gremienarbeit und aus guter Gewerkschaftsarbeit.

Wir haben als **BSBD Hessen** in den vergangenen vier Jahren tatsächlich für Euch gesprochen, haben monetäre Erfolge für Euch eingefahren, haben Vorschriften maßgeblich mit-gestaltet.

Wir sind **gut vernetzt mit dem dbb Hessen**, unserem Dachverband, nehmen darüber Einfluss auf verschiedene politische Entscheidungen, werden gehört. Diese Vernetzung stärkt wiederum unsere Arbeit und unsere Durchsetzungsstärke. Und schließlich sind wir stets präsent und aktiv im Gespräch mit den politischen Verantwortlichen.

Wir lassen kein Thema aus, wir zeigen „Klare Kante“. Was angesprochen werden muss, wird angesprochen. Was zu verhandeln ist, wird auch verhandelt. Wir beraten und wir unterstützen, setzen uns für Euch ein.

Wer gut vertreten sein will, dem empfehlen wir dringend, dem BSBD Hessen seine/ihre Stimme zu geben! Jede Stimme wird zählen, um auch künftig unsere Interessen als Bedienstete des hessischen Justizvollzugs schlagkräftig und nachhaltig durchsetzen zu können.

In der nächsten Ausgabe des „Vollzugsdienstes“ stellen wir Euch unser Team, die Kandidaten*innen des **BSBD Hessen** für den Hauptpersonalrat und für die Hauptjugend- und Auszubildendenvertretung vor. ■



Foto: BSBD Hessen

BSBD Hessen-Delegierte beim 10. Gewerkschaftstag im Jahr 2019.

Auf ein Wort

Übernahmegebühren des Bundeszolls – Protest des Justizvollzugs zeigt erste Wirkung

Es war besonders die Bundeszollverwaltung, die in den vergangenen zwei Jahren dadurch auffiel, ausgebildete Bedienstete des hessischen Justizvollzugs „kalt“ und unter Anerkennung der Befähigung für die dortigen Laufbahnen zu übernehmen. Kalt deshalb, weil diese Übernahme hessischer Bediensteter nicht im Einvernehmen zwischen zwei Behörden passierte, d.h. durch Versetzung; die Übernahme passierte wiederholt durch Aushändigung einer Ernennungsurkunde, wodurch das bisherige Beamtenverhältnis (im hessischen Justizvollzug) automatisch endete.

Ein sehr „unübliches“ Verfahren zwischen Behörden, über Jahrzehnte galt die Absprache, sich auf diese Weise kein Personal abzuwerben. Umso erstaunlicher, dass die Bundeszollverwaltung dieses Agreement faktisch aufkündigte. Und nochmal: genauso verwunderlich war es, dass Bediensteten mit der Ausbildung (beamtenrechtlich: „mit der Befähigung“) für den Laufbahnzweig Allgemeiner Vollzugsdienst die Befähigung für eine Laufbahn in der Zollverwaltung somit zugeschrieben wurde. Auf welcher gesetzlichen Grundlage eigentlich?

Gar respektlos empfanden wir als **BSBD Hessen** die dortige Allüre, man möge die Bediensteten zunächst doch mal abordnen für mehrere Monate, damit man sie erproben könne, man kenne die Bewerber*innen ja nicht und wisse nicht, ob sie geeignet sind.

Ach? Geht's noch? Seit wann haben wir in unserer Personalkalkulation und Nachfolgeplanung Abordnungszeiträume für die Erprobung bei der Zollverwaltung berücksichtigt? Glaubt man dort etwa, es gebe Personalüberhänge im Justizvollzug? Und warum sollten wir für diesen Bereich der öffentlichen Verwaltung Personal ausbilden bzw. vorhalten? Bei allem Verständnis für die Personalnöte der Zollverwaltung (zumal sie in den vergangenen Jahren tausende neue zu besetzender Stellen erhalten hat), aber die Personalsituation im hessischen Justizvollzug ist derart angespannt, wie kommt eine andere Verwaltung darauf, sich Leute zur Erprobung (mit dem Ziel der Versetzung dorthin) abordnen zu lassen?

Der **BSBD Hessen** ist dankbar, dass nun von unterschiedlicher Seite aus

dem hessischen Justizvollzug deutlich interveniert wurde. Wir haben dies ausdrücklich gefordert. Seitens der Zollverwaltung scheint man nach diesen Interventionen aktuell tatsächlich die Praxis der Übernahme durch Aushändigung einer Ernennungsurkunde wieder aufzugeben. Es hatte ja auch reale Nachteile: das Land Hessen wurde bei Übernahme/Abwerbung durch Aushändigung einer Ernennungsurkunde von seiner Verpflichtung zur Zahlung anteiliger Ruhegehaltsbezüge bei Erreichen der Altersgrenze entbunden.

Jetzt werden einige beim Lesen sicherlich sagen: „Ziehende soll man nicht aufhalten“ oder „Frau Kannegießer, haben Sie mal drüber nachgedacht, warum die Kollegen weg wollen?“ Darüber denke ich nicht nur nach, sondern gerade damit befasse ich mich

Personalbemessung. Die fehlende Bereitschaft zur Befassung hiermit seitens Aufsichtsbehörde und politischer Mehrheit im Landtag müssen die Bediensteten vor Ort ausbaden.

Wie oft musste ich mir dabei schon anhören, die Bedingungen seien gar nicht schlecht, alles sei gut, es sei nur die Gewerkschaft, die sie schlecht redet, deshalb werde sie vor Ort so empfunden. Oder anders gesagt: würde der **BSBD Hessen** sie nicht schlecht reden, dann würden sich die Bediensteten viel besser fühlen... Logisch, oder?

Und wenn die Fachgewerkschaft erst einmal „schuld ist“, lässt sich ja zur Tagesordnung übergehen, dann braucht es keine Auseinandersetzung um Arbeitsbedingungen, Unterbesetzung in den Dienstplänen, Kommunikationsengpässe bei Dienstplanänderungen

Der Landesvorstand des BSBD Hessen im Jahr 2019 während einer Klausurtagung.

Foto: BSBD Hessen



jeden Tag und eindringlich. So, wie ich jetzt die Änderung der Abwerbpraxis begrüße – wir brauchen jeden ausgebildeten Kollegen, jede ausgebildete Kollegin zur Erledigung unserer Aufgaben – genauso spreche ich das deutliche Wort über die fehlerhafte Personalkalkulation und die kritischen Arbeitsbedingungen im Justizvollzug. Warum wollen aktuell Bedienstete gehen? Es geht um die Gestaltung der Arbeitszeit, weg vom fordernden Wechselschicht- und Schichtdienst, weg von Unplanbarkeit, kurzfristigen Dienstplanänderungen, weg von der Belastung durch Nachtdienste, und weg von all den Arbeitsplatzkonflikten hierzu. ... Die Aufzählung bleibt hier unvollständig. Der **BSBD Hessen** fordert seit vielen Jahren die mehr als überfällige Korrektur der

oder gar Verstöße gegen Arbeitszeitregereln nicht zu reden.

Ja, auch wenn ich es begrüße, dass die Zollverwaltung ihre Praxis offensichtlich (und hoffentlich dauerhaft) korrigiert, so sehr bin ich mir als Landesvorsitzende des **BSBD Hessen** bewusst, dass wir als Fachgewerkschaft in der Verantwortung stehen, immer und immer wieder über Personalkalkulation, Arbeitsbedingungen, Dienstplanung, Zusammenarbeit ... **kritisch reden, kritisch zu beraten, mitzudenken, Probleme aufzurufen, zu analysieren. ...**

Wir wollen, dass es anders, dass es besser wird für unsere Kolleginnen und Kollegen. Damit sie überzeugt dabeibleiben!

Birgit Kannegießer

Keine große Präsenzveranstaltung geplant

BSBD Hessen bietet wieder Personalräteschulungen an

2021 wird es vier regional gestaltete Schulungen geben

2020 hatten der BSBD Hessen in Absprache mit dem H.B.Wagnitz-Seminar Corona-bedingt von der Personalräteschulung abgesehen, eine Schulung mit 70 Teilnehmenden war gedacht, sollte 2020 im Spätsommer nach den Personalratswahlen stattfinden, um die neuen (und alten) Personalratsmitglieder zu begrüßen und sie mit den Aufgaben und Möglichkeiten der Personalratsarbeit vertraut zu machen. Dann



Blick in den vollbesetzten Schulungsraum vor der Pandemie.

Foto: BSBD Hessen



Foto: © momius/stock.adobe.com

wurden aber die Personalratswahlen um ein Jahr verschoben. Und so – und wegen Corona – fiel die Personalräteschulung 2020 schließlich ganz aus.

2021 werden die neuen Personalräte nun auf jeden Fall gewählt. Ob es Wahllokale geben wird oder ob die Briefwahl angeordnet wird, entscheiden der Hauptwahlvorstand sowie die örtlichen Wahlvorstände. Wichtig aber ist und bleibt eine gute Wahlbeteiligung.

Als BSBD Hessen treten wir – wie in den vergangenen Jahrzehnten auch – in die Verantwortung, die neu- und die wiedergewählten Personalräte durch Schulung und Training in ihrer Arbeit zu unterstützen. Es ist unendlich wichtig, die Personalratsmitglieder zu begleiten, zu unterstützen, ihnen die unterschiedlichen Aufgaben der Personalräte darzustellen, ihnen Handlungsmöglichkeiten und Initiativrechte aufzuzeigen, die sie in ihren Behörden bei der Interessenvertretung aller Kolleginnen und Kollegen haben.

Anders als in den vergangenen Jahren werden wir 2021 allerdings keine große Präsenzveranstaltung mit 65 – 70 Teilnehmenden planen können. Das ist total schade, da die Personalräteschulung in Weilburg immer auf großes Interesse stieß, Begegnung und intensiven Austausch ermöglichte. Eine Pro-

grammmischung aus klassischer HPVG-Wissensvermittlung, dienstrechtlichem Grundlagenwissen und aktuellen Vollzugsthemen machten dieses Veranstaltungsformat stets spannend. Auch Vertreter*innen der Fachabteilung Justizvollzug kamen in den vergangenen Jahren zum Informationsaustausch mit den Personalräten.

2021 wird es – soweit der Pandemieverlauf es zulassen wird – ausnahmsweise vier regional gestaltete Schulungen geben, d. h. mit maximal 15 Teilnehmenden. Wir werden eine sogenannte Grundschulung initiieren, auf die wir dann wiederum die folgenden Schulungsangebote aufbauen werden. Sollte keine Präsenzveranstaltung möglich sein, werden wir entsprechende Videokonferenz-basierte Angebote machen, um die Personalräte bei ihrer Arbeit zu unterstützen. ■



Personalräteschulung in Coronazeiten muss leider anders aussehen. Unser Bild stammt aus dem Jahr 2019.

Foto: BSBD Hessen

Haftraumbrände nehmen spürbar zu

Feuerzeuge ade!

Psychisch besonders auffälligen Gefangenen und Brandstiftern ist das Feuerzeug zu entziehen

Was macht man mit einem Erlass, der in der Praxis nicht umsetzbar ist? Ignorieren? Zu den Akten nehmen/geben? Ein kurzes: „Das ist halt so“ als Kommentar liefern?

Um was geht es hier? In den vergangenen zwei Jahren nahm die Zahl der Haftraumbrände im hessischen Justizvollzug – wie in anderen Bundesländern auch – spürbar zu. Auch für die Bediensteten vor Ort, ganz besonders für den Stationsdienst und auch die Fachdienste – sind das besondere Herausforderungen.

Haftraumbrände gehören zu den besonders prekären Situationen, zumal durch den entstehenden massiven Rauch schnell andere gefährdet werden. **Immer wieder greifen AVD-Kollegen*innen beherzt ein, versuchen den betreffenden Gefangenen noch zu retten, auch wenn die Feuerwehr grundsätzlich davor warnt, die Haftraumtür noch zu öffnen. Es sind ganz besonders fordernde Momente, die eine hohe persönliche Stabilität erfordern.**

In Hessen wurden die Haftraumbrände 2019 und 2020 offensichtlich besonders betrachtet, das in der Akte dokumentierte Geschehen im Vorfeld wurde bewertet. Festgestellt wurde, dass einerseits wegen Brandstiftung aufgefallene Gefangene, darüber hinaus aber insbesondere psychisch sehr auffällige Gefangene im Haftraum ein Feuer angezündet hatten. Hätte man das verhindern können?

„Hindsight is an exact science“, folglich lässt sich in der Rückschau stets eindeutiger bewerten, was gegebenenfalls hätte unternommen werden können zur Abwehr einer Gefahr. Allein diejenigen Gefangenen, die tatsächlich wegen eines Delikts der Brandstiftung einsitzen, lassen sich eindeutig identifizieren. Vorherzusehen, dass ein anderer, ein psychisch sehr auffälliger Gefangener tatsächlich so weit geht, seinen Haftraum anzuzünden, ist mit der erhofften Sicherheit nicht zu vorherzusehen. Und die Gruppe solcher Gefangenen mit massiven Verhaltensauffälligkeiten ist nicht mehr unbedeutend, sie wächst stetig. Das lässt sich auch an den täglichen Medikamentengaben, die der AVD im Stationsalltag auszugeben hat, erkennen.

Zur Reduzierung der Brandgefahr wurde nun unter dem 22.10.2020 ein

Erlass versandt, in dem der Entzug von Feuerzeugen bei Brandstiftung im Straftableau oder bei besonders psychischer Auffälligkeit angeordnet wurde. Besonders bei der Gruppe der psychisch sehr auffälligen Gefangenen wird das allerdings eine besondere „Herausforderung“ werden; viele Vollzugspraktiker*innen fragen sich, wie das realisiert werden soll – insbesondere im Hinblick auf die dafür notwendige Manpower.

Der „vorsorgliche“ Entzug von Feuerzeugen ist in der Realität einer Vollzugsanstalt tatsächlich nicht umsetzbar. Es genügt nicht, eine Verfügung zu erlassen, mit der der Entzug des Feuerzeugs (als gefährlicher Gegenstand) bezeichnet und in jedem betroffenen Fall begründet wird. Der Entzug muss dann

gen (Hinzuziehung med. Dienst) dann auch die Gefangenenbekleidung durchsucht oder gar ausgetauscht würde.

Das ist vom Aufwand schon im Einzelfall sehr fordernd und berührt die Organisation einer Anstalt und den Tagesablauf einer Station massiv. Mit Blick auf die Größe der betroffenen Gefangengruppe ist das schlicht nicht zu leisten.

Der Hauptpersonalrat Justizvollzug hat hierzu bereits Stellung genommen, er hat deutlich erklärt, dass zu befürchten ist, dass die Zahl der Anordnungen des Entzugs von Feuerzeugen zur Absicherung der Entscheider*innenebene markant steigen wird und bei jedem weiteren Vorfall sodann geprüft wird, wer beim Entzug des Feuerzeugs im Vollzugsalltag „versagt“ hat.



Der „vorsorgliche“ Entzug von Feuerzeugen ist in der Realität einer Vollzugsanstalt tatsächlich nicht umsetzbar.

Foto: © nicky sandoz/EyeEm/stock.adobe.com

auch umgesetzt und die Einhaltung des Entzugs überprüft werden.

Eine solche Anordnung ist nur umsetzbar, wenn der Gefangene damit einhergehend isoliert wird, d. h. strenge Einzelhaft angeordnet wird. Sobald der Gefangene seinen zugewiesenen Haftraum verlässt und Kontakt zu Mitgefangenen erhält, kann nicht mehr ausgeschlossen werden, dass er sich ein neues Feuerzeug „organisiert“. Es genügt auch nicht, die Durchsuchung vor Wiederbetreten des zugewiesenen Haftraums anzuordnen.

Eine solche Durchsuchung wäre nur wirkungsvoll, wenn sie mit einer Entkleidung und einer damit verbundenen körperlichen Durchsuchung durchgeführt würde, neben den Körperöffnun-

Das Risiko für die Bediensteten des Stationsdienstes ist hierbei besonders hoch. Sie schulden die Durchführung von Haftraumkontrollen.

Die für eine gründliche Durchsuchung notwendige Zeit wird im Vollzugsalltag allerdings nicht zur Verfügung gestellt. **Ein kleines Feuerzeug lässt sich gut verstecken, dieses im Rahmen einer normalen Haftraumkontrolle zu finden, dürfte schwierig bzw. unmöglich werden.**

Für den Stationsdienst gehört dann aber auch dazu, (auf einen Blick) einen Überblick zu haben, welche Gefangenen kein Feuerzeug haben dürfen. Mit Blick auf die überdurchschnittlich hohe Zahl der betroffenen Gefangenen (deutlich jenseits des Einzelfalls) wird

es schwierig, hier handlungssicher den Stationsdienst zu organisieren.

Zusammengefasst: bleibt ein Gefangener in seinem herkömmlichen Haft- raum, kann er sich zu jeder Zeit – ob bei der Arbeit, in der Freizeit oder in der Freistunde, bei Vorführungen, beim Gottesdienst oder beim Besuch etc. – jeweils ein neues Feuerzeug beschaffen. Es genügt auch, wenn ihm ein solches Feuerzeug durch ein Fenster gereicht wird. Solange ein Gefangener Kontakt zu anderen Gefangenen hat, wird er sich immer wieder mit einem Feuer- zeug versorgen können, zumal viele der betroffenen Gefangenen tatsächlich zi- garettenabhängig sind oder ihre Sucht zu kompensieren versuchen.

Überhaupt nicht akzeptiert der BSBD Hessen die Anordnung des Rauchens unter Aufsicht eines Stationsbediensteten. Dies wird zwar tatsächlich im Einzelfall praktiziert, soweit ein Gefangener aus einschlä- gigen Gründen in strenger Einzelhaft ist; bereits diese Gefangenenklientel fordert die Bediensteten in ihrem Sta- tionsdienst in besonderer Weise, häu- fig wird die Gefangenennotrufanlage immer und immer wieder missbraucht. Die Vorstellung, dass die Gruppe derer, die „unter Aufsicht“ rauchen (Stichwort Zimmerservice), nun noch vergrößert wird, bedarf einer Personalausstattung, die nicht vorhanden ist, zumal das Rau- chen einer Zigarette den Stationsdienst an den jeweiligen Haftraum bindet und in dieser Zeit der Stationsüberblick (samt Notrufen) nicht mehr gewährleis-

tet werden kann. Der Erlass endet mit der Empfehlung, den Gefangenen ge- gebenenfalls – nach vorheriger medizi- nischer Beratung über die Risiken – ein Nikotinpflaster zu überlassen. ... Das soll dann bei psychisch sehr auffälligen Gefangenen den Suchtdruck „lindern“. ...

Der BSBD Hessen fordert die Rück- nahme dieses Erlasses, weil es an der wirkungsvollen Umsetzbarkeit fehlt. Stattdessen fordert der **BSBD Hessen** dringend die Nachinstallation von Brandmeldern, wo sie noch fehlen.

Wir fordern eine gute Kommunikation zwischen Führungs-, Fachdienst- und Stationsdienstebene, um Verhaltens- änderungen und kritische Situationen möglichst schnell zu erkennen und im Einzelfall gemeinsam gegenzusteuern.

Und schließlich brauchen wir eigene (Sicherheits-)Stationen für verhaltens- auffällige und gewaltbereite Gefan- gene, in der eine besondere Gefange- nenklientel von besonders trainiertem Personal unter besonderen Regeln un- tergebracht wird und folglich aus dem „Normalbetrieb“ einer JVA herausge- nommen ist. In einem solchen Kontext ließe sich der Entzug von Feuerzeugen für alle dort untergebrachten Gefan- genen entsprechend leichter durchsetzen als bei gemischter Unterbringung.

Auch unter dem Aspekt des Brand- schutzes regt der **BSBD Hessen** drin- gend an, die Einrichtung solcher Sta- tionen (auch mit besonderen baulichen und organisatorischen Vorkehrungen) nochmals zu prüfen bzw. auf den Weg zu bringen. ■



Ein Hafttraumbrand in der Justizvollzugsanstalt Uelzen/Niedersachsen im Mai 2020 war die Ursache für den Löscheinsatz der Feuerwehr. („Der Vollzugsdienst“, 3/2020, Seite 41)

Aus dem Hessischen Landtag

Keine Rückkehr Hessens in die TdL

SPD-Landtagsabgeordneter **Günter Rudolph** fragte jüngst nach dem Verhandlungsstand bzgl. einer Rückkehr in die Tarifgemeinschaft der Länder.

Wir veröffentlichen hier die Antwort des **Hessischen Innenministers Peter Beuth**:



20. Wahlperiode

HESSISCHER LANDTAG

Drucksache 20/3896
04. 01. 2021



Günter Rudolph, SPD-Landtagsabgeordneter.

Kleine Anfrage

Günter Rudolph (SPD)
vom 22.10.2020
Rückkehr in die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL)
und Antwort Minister des Innern und für Sport

Vorbemerkung Fragesteller:

Anfang Mai 2019 soll ein Gespräch von Herrn Staatsminister Beuth mit dem damaligen Vorsitzenden der TdL, Herrn Senator Dr. Kollatz (Berlin), stattgefunden haben, welches die Rückkehr in die TdL zum Gegenstand hatte. Es wurde mitgeteilt, dass die Mitgliederversammlung der TdL über die weitere Vorgehensweise entscheiden müsse.



Innenminister Peter Beuth. Foto: © HMdIS

Vorbemerkung Minister des Innern und für Sport:

Seit dem Austritt des Landes Hessen aus der TdL im Jahr 2004 haben sich der TdL-Flächentarif und der Hessentarif deutlich auseinanderentwickelt. Als Ergebnis dieser Entwicklung ist der Hessentarif für die Beschäftigten inzwischen grundsätzlich günstiger als der TdL-Flächentarif.

Als eines der bedeutendsten Beispiele für die Vorteile im Hessentarif hat sich das LandesTicket uneingeschränkt bewährt, das eine kostenlose Nutzung der Leistungen des öffentlichen Nah- und Regionalverkehrs in ganz Hessen beinhaltet. Von erheblicher Bedeutung ist auch die stufengleiche Höhergruppierung, die die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten attraktiv macht und die persönliche Weiterqualifizierung der Beschäftigten besonders honoriert. Die Familienfreundlichkeit als wesentlicher Wettbewerbsvorteil des öffentlichen Dienstes wird durch die Kinderzulage verstärkt, die pro Kind und Monat 100 € und ab dem dritten Kind 153,05 € beträgt.

Diese und alle anderen Vorteile des Hessentarifs gälte es im Falle einer Rückkehr des Landes Hessen in die Tarifgemeinschaft deutscher Länder in den TdL-Flächentarif zu integrieren.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1. Wie ist der Verhandlungsstand hinsichtlich der Rückkehr des Landes Hessen in die Tarifgemeinschaft der Länder?

Frage 2. Hat mittlerweile eine Mitgliederversammlung der TdL

Mitgliedsländer stattgefunden und welches Ergebnis ist im Hinblick auf eine Rückkehr des Landes Hessen in die Tarifgemeinschaft zustande gekommen?

Frage 3. Wie sieht der weitere zeitliche Horizont aus und wann ist mit Ergebnissen zu rechnen?

Die Fragen 1 bis 3 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Wie bereits in der Antwort auf die Kleine Anfrage des Abgeordneten Günter Rudolph vom 27. November 2019, Drucks. 20/1595, mitgeteilt, fand schon im Jahr 2019 mit der TdL eine Kommunikation im Hinblick auf einen etwaigen TdL-Beitritt des Landes Hessen statt, und zwar wurden mit Schreiben vom 14. Juli 2019 der TdL die Vorteile des Hessentarifs erläutert, die auf der Basis des Koalitionsvertrages in den TdL-Flächentarif zu integrieren wären.

Mit Schreiben vom 28. August 2019 hat die TdL mitgeteilt, dass aufgrund der unterschiedlichen Interessen der 15 TdL-Mitgliedsländer die Frage, ob, inwieweit und gegebenenfalls über welchen Zeitraum die Vorteile des Hessentarifs in den TdL-Flächentarif integriert werden könnten, der dortigen Klärung durch die Mitgliederversammlung bedürfe.

Auf Initiative des Hessischen Innenministeriums hat am 26. Juni 2020 eine Telefonkonferenz mit der Führungsebene der TdL stattgefunden, um das Ergebnis der Befassung der TdL-Mitgliederversammlung in Erfahrung zu bringen. In dieser Telefonkonferenz haben die Vertreter der TdL mitgeteilt, dass sich die Mitgliederversammlung – zunächst ohne einen förmlichen Beschluss – mit der Frage der Integration des Hessentarifs in den TdL-Flächentarif befasst habe.

Nach dem dort vorhandenen eindeutigen Meinungsbild stünden die Mitgliedsländer einem TdL-Beitritt Hessens unter Beibehaltung der Vorteile des Hessentarifs sehr skeptisch gegenüber, da sowohl die Übernahme der Vorteile in den TdL-Flächentarif als auch ihre isolierte Weitergeltung nur für die hessischen Tarifbeschäftigten in finanzieller und struktureller Hinsicht kritisch gesehen würden.

Daraufhin wurde im Rahmen der Telefonkonferenz vom Innenministerium auf die Einzelheiten des Koalitionsver-

trages hingewiesen, wonach kein bedingungsloser Beitritt zur TdL vorgesehen ist, sondern vielmehr die seitens der Beschäftigten des Landes Hessen erstrittenen Vorteile beibehalten werden müssten. Für das Land Hessen und dessen Beschäftigte sei insbesondere die Beibehaltung von drei Punkten von wesentlicher Bedeutung: die Kinderzulage, das Landesticket sowie die stufengleiche Höhergruppierung. Eine verbindliche Entscheidung hierzu seitens der TdL sei wünschenswert.

Die TdL sagte sodann zu, dass die Mitgliederversammlung der TdL erneut zur Herbeiführung einer verbindlichen abschließenden Entscheidung befasst und das Land Hessen über dieses Ergebnis informiert würde. Die in der Telefonkonferenz angekündigte endgültige Stellungnahme der TdL ging schließlich mit Schreiben vom 11. August 2020 mit nachfolgendem Inhalt beim Land Hessen ein: „Wie telefonisch besprochen habe ich die Mitgliederversammlung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) gebeten, nochmals die in Ihrem Schreiben vom 14. Juli 2019 mitgeteilten Überlegungen zu einem TdL-Beitritt des Landes Hessen zu erörtern.“

In ihrer Sitzung am 29. Juli 2020 hat die Mitgliederversammlung im Rahmen dieser Erörterung einen Beitritt des Landes Hessen zur TdL mit dem Ziel eines einheitlichen Tarifrechts für die Tarifbeschäftigten aller Bundesländer grundsätzlich begrüßt. Grundlage dieses einheitlichen Tarifrechts kann aber nur der von den 15 TdL-Mitgliedsländern getragene Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) sein.

Die von Ihnen in Ihrem Schreiben vom 14. Juli 2019 vorgeschlagene Übernahme von – in der Regel mit erheblichen Mehrkosten verbundenen – abweichenden Regelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) in den TV-L kommt deshalb ebenso wenig in Betracht wie eine dauerhafte Weitergeltung dieser Regelungen für die hessischen Beschäftigten innerhalb der TdL nach einem Beitritt Hessens.

Sollte das Land Hessen zu einer zumindest mittelfristigen Anpassung des hessischen Tarifrechts an den TV-L bereit sein, stehe ich selbstverständlich jederzeit für weitere Gespräche zur Verfügung.“

Wiesbaden, 8. Dezember 2020
Peter Beuth