



Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Schleswig-Holstein
Regionalgruppe Justizvollzug

Der Schlüssel



Ein informatives und kritisches Informationsblatt der
GdP Regionalgruppe Justizvollzug

Nr. 2/2026



(Bild KI generiert)

August 2026

Impressum**Herausgeber:****V. i. S. d. P. :**

Gewerkschaft der Polizei - Regionalgruppe Justizvollzug

Bianca Söhner, c/o Justizvollzugsanstalt Neumünster,

Boostedter Str. 30, 24534 Neumünster

bianca.soechner@gdp.de

Tel.: 04321-4907-206

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

Inhaltsverzeichnis

Artikel	Seite
GdP zum geplanten LADG (Landesantidiskriminierungsgesetz)	3
Termin mit der CDU Fraktion im schleswig-holsteinischen Landtag	5
Jour Fixe mit Abteilungsleiter 2 II im Justizministerium	6
Sachstand einheitliche Dienstausweise	6
Pulverfass JVA Neumünster	7
Personalversammlung JVA Kiel	9
Rechtsprechung für Personalräte	10
Rechtsprechung für Schwerbehindertenvertretungen	10
Bildungsurlaub 2026	11
Wahlen 2026/2027	12
Leserbrief	13
Personalien – wir gratulieren!	15

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/schleswig-holstein/de/unsere-regionalgruppen/jva> abrufbar.



GdP zum geplanten Landesantidiskriminierungsgesetz

Generalverdacht statt Vertrauen: Warum das geplante Antidiskriminierungsgesetz ein Misstrauensvotum gegen den schleswig-holsteinischen Justizvollzug bleibt.

Das von der Landesregierung geplante Antidiskriminierungsgesetz (LADG) sorgt weiter für massiven Unmut in den Dienststellen des Landes. Auch wenn die Koalitionsfraktionen den ursprünglichen, völlig lebensfremden Entwurf aus dem Ministerium von Aminata Touré im Juni 2026 abgemildert in den Landtag eingebracht haben, bleibt unsere Haltung als Gewerkschaft der Polizei Regionalgruppe Justizvollzug unmissverständlich: Dieses Gesetz ist überflüssig, schafft lähmende Bürokratie und stellt alle Bediensteten in den Anstalten des Landes unter einen unberechtigten Generalverdacht. Die Auswirkungen dieses geplanten Gesetzes werden absehbar zu einer weiteren massiven Belastung in dem ohnehin von Extremen geprägten Arbeitsalltag werden. In der Landesvorstandssitzung im Juni 2026, in der auch Aminata Touré zu Gast war, um sich der von der GdP vorgebrachten Kritik zu ihrem Gesetzesentwurf zu stellen, wurde auch durch Martin Söhner als Vorstandsvertreter der Regionalgruppe Justizvollzug noch einmal deutlich ausgesprochen, dass dieses Gesetz für den schleswig-holsteinischen Justizvollzug einen Genickbruch darstellt.

Unser Teilerfolg: Wie von uns seit Bekanntwerden des ersten Entwurfes gefordert, ist die harte Beweislastumkehr vom Tisch. Der ursprüngliche Entwurf sah eine Regelung vor, die das rechtsstaatliche Prinzip komplett auf den Kopf gestellt hätte – eine klassische Beweislastumkehr. Im Klartext hätte das bedeutet: Erhebt ein Gefangener den Vorwurf einer Diskriminierung, hätte der Bedienstete lückenlos beweisen müssen, dass dies NICHT so war. Schwierig, wenn man die anhaltend angespannte Personalsituation betrachtet – denn: Wo ist der Zeuge, wenn man ihn braucht? Im Lazarett mit einem Gefangenen oder beim Abholen eines Ausgängers an der Pforte?

Dank des lautstarken und unnachgiebigen Widerstands der GdP Schleswig-Holstein konnte diese gefährliche Passage entschärft werden. Im aktuellen Entwurf reicht es nun nicht mehr aus, bloße Behauptungen in den Raum zu stellen – von demjenigen, der die Anschuldigungen erhebt, müssen nun Tatsachen glaubhaft gemacht werden, die eine Diskriminierung überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen.

Dieser Erfolg hat einen bitteren Beigeschmack: Diese nicht unwesentliche Abmilderung schützt uns zwar vor dem Schlimmsten, der Kern des Gesetzes bleibt jedoch zutiefst misstrauisch gegenüber der eigenen Belegschaft.



(Bild KI generiert)

Warum bleibt das Gesetz für den Justizvollzug brandgefährlich?

- Instrumentalisierung im Haftalltag

Wir arbeiten täglich mit verurteilten Straftätern, die im schlimmsten Fall jede rechtliche Lücke und jedes strategische Mittel nutzen, um möglicherweise auch Vollzugsmaßnahmen zu torpedieren. Es ist zu befürchten, dass Vorwürfe der Diskriminierung künftig als taktisches Werkzeug eingesetzt werden, um beispielsweise notwendige und berechtigte Disziplinarmaßnahmen, Verlegungen oder auch Haftraumrevisionen zu verhindern, zu verzögern oder auch Bediensteten durch das Androhen eines Diskriminierungsvorwurfes einschüchtern. Die Flut an Beschwerden durch Rechtsanwälte ist eh kaum bewältigbar.

- Der psychische Druck des Verdachts

Steht ein solcher Vorwurf erst einmal im Raum, zieht dies immer intern aufwändige Prüfungen nach sich. Für die betroffenen Bediensteten bedeutet dies unter Umständen eine enorme psychische Belastung im Dienst: So wird man gezwungen, jede noch so alltägliche Maßnahme dreifach abzusichern und zu dokumentieren, um sich rechtlich nicht angreifbar zu machen. Das blockiert nicht nur den Tagesablauf, sondern schafft auch ein Klima der Verunsicherung und kostet Zeit, die eh nicht vorhanden ist.

- Bürokratiemonster bei Kassennot

Das Land klagt über leere Kassen, die nächste Haushaltssperre schwebt wie ein Damoklesschwert über uns. Bleistifte werden gezählt, im Vollzug fehlt es an allen Ecken und Enden – sei es bei der personellen Ausstattung oder der Sanierung der Liegenschaften.

Dass nun Ressourcen für neue Beschwerdestellen und bürokratische Prüfprozesse verpulvert werden, ist bei diesem zu erwartenden minimalen Ertrag nicht zu rechtfertigen.

Unser Fazit: Kein Bedarf für ideologische Symbolpolitik!

Es darf bezweifelt werden, ob ein eigenständiges LADG für das Land Schleswig-Holstein einen echten Mehrwert generiert. Der Schutz vor Diskriminierung ist bereits durch das Grundgesetz, das Beamtenstatusgesetz, das Landesbeamtengesetz sowie bestehende zivil- und strafrechtliche Regelungen lückenlos gewährleistet. Zudem existieren etablierte Beschwerdestellen sowie das Instrument der Dienstaufsichtsbeschwerde. Die Einführung eines solchen Gesetzes schafft Parallelstrukturen. Die bestehenden rechtlichen, disziplinarischen und strafrechtlichen Instrumente greifen effektiv und sichern schon heute eine lückenlose Aufklärung von Fehlverhalten.

Das geplante Gesetz liefert keinen echten Mehrwert für den möglicherweise Betroffenen, sondern schädigt potentiell nachhaltig das Vertrauen zwischen dem Dienstherrn und seinen Bediensteten. Diese verdienen Respekt, Rückendeckung und bessere Arbeitsbedingungen – und kein Gesetz, das sie im Dienst dauerhaft mit einem Bein im Rechtfertigungszwang stehen lässt. Dieses Gesetz ist und bleibt daher überflüssig.



Termin mit der CDU Fraktion im schleswig-holsteinischen Landtag



Die GdP ist einer
weiteren Einladung
gefolgt.
#Antrittsbesuch CDU
Landtagsfraktion

Am 30.06.2026 folgte die GdP einer weiteren Einladung in den schleswig-holsteinischen Landtag: Susanne Rieckhof (GLV) und Bianca Söhner (Regionalgruppenvorsitzende) waren verabredet mit der Landtagsabgeordneten Marion Schiefer (CDU).

Ursprünglicher Anlass für das Gespräch war das geplante Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) sowie dessen Auswirkungen auf den Justizvollzug. Deutlich gemacht haben Susanne Rieckhof und Bianca Söhner, dass die Entschärfung der Beweislastumkehr nicht ausreichend ist und die GdP an ihrem Standpunkt festhält, dass das Gesetz ein Misstrauensvotum gegen den schleswig-holsteinischen Justizvollzug darstellt.

Im Gespräch wurde noch einmal die Gesamtsituation des schleswig-holsteinischen Justizvollzuges beleuchtet und die Forderungen der GdP nach einer flächendeckenden Ausstattung mit Ionenscannern, Diensthunden und einem der aktuellen Situation (gestiegene und weiterhin steigende

Haftplatzkapazitäten sowie veränderte Klientel und neue Drogen wie NPS) angepassten Personalschlüssel unterstrichen. Es wurde in diesem Zusammenhang auch noch einmal darauf hingewiesen, dass es genauso wichtig ist, neu angekommenes Personal zu HALTEN, insbesondere im Tarifbeschäftigtenbereich, da hier immer wieder innerhalb kürzester Zeit anstandsübergreifend Abgänge zu verzeichnen sind. Die hohe Belastung der PABIS (persönlichen Ausbildungsbeauftragten) und Ausbilder wurde ebenfalls noch einmal betont. Doppelte Lehrgänge und ein verdichteter Lehrplan in

Kombination mit komplexen Persönlichkeiten und individuellen Ansprüchen stellen die in diesem Bereich Tätigen immer wieder vor neue Herausforderungen, weshalb es auch immer schwieriger wird, neue Ausbilder zu gewinnen. Wir können uns nicht nur glücklich schätzen, wenn neues, motiviertes Personal ankommt – es müssen auch weitere Kapazitäten für eine gute und fundierte Ausbildung geschaffen werden. Die allgemeinen Stundenstände sprechen insgesamt eine klare Sprache. Ohne hier noch einmal anzusetzen, Geld für die Schaffung nicht einer, sondern der wesentlichen Grundlage – nämlich die erforderliche Aufstockung von Personal – in die Hand zu nehmen, ist aus Sicht der GdP alternativlos.

Ein kurzer Blick Richtung JVS Boostedt, wo alle Anwärterinnen und Anwärter zentral ausgebildet werden, minimiert den sorgenvollen Blick auf das gerade kollabierende System nicht, im Gegenteil: Nachdem die Verantwortlichen es verpasst haben, sich dem zentralen Blaulichtkampus in Neumünster anzuschließen, die Ausbildung der Anwärterinnen und Anwärter in Boostedt jedoch nur noch bis längstens 30.06.2030 stattfinden kann, stellt sich immer noch die Frage, wie es dann weiter geht und welche Schritte seitens der Verantwortlichen in die Wege geleitet werden, dieses Problem zu lösen.



Jour Fixe mit dem Abteilungsleiter 2 II im MJG in Kiel

Am 07.07.2026 fand erneut ein Jour Fixe mit dem Abteilungsleiter 2 II im MJG in Kiel statt. Das rund 2-stündige Gespräch wurde dafür genutzt, sich in aktuellen Anliegen miteinander zu verständigen. Thematisiert wurde seitens der GdP unter anderem erneut die Beschaffung einheitlicher Dienstaussweise. Bereits 2018 hatte der damalige Abteilungsleiter Tobias Berger Entsprechendes zugesagt. Durch wechselnde Verantwortlichkeiten war jedoch seitdem kein Fortgang in der Angelegenheit zu verzeichnen. Nachdem die Landespolizei zum 01.03.2026 flächendeckend mit einheitlichen und fälschungssicheren Dienstaussweisen im Scheckkartenformat ausgestattet worden ist, wurde der Bedarf des Justizvollzuges erneut unterstrichen. Hier wurde seitens des MJG jetzt auf ein Pilotprojekt verwiesen, das von der Staatskanzlei als oberste Landesbehörde initiiert worden ist und aktuell im Innenministerium durchgeführt wird. Den Verlauf wolle man abwarten.

Auch das Thema Sport unter Anrechnung von Dienstzeit – analog zur Polizei - wurde erneut durch die GdP vorgebracht. Verwiesen wurde hier auf die aktuell weiterhin angespannte Haushaltslage, so dass hier zunächst keine Möglichkeiten gesehen wurden, den hierfür notwendigen Personalmehrbedarf in den Anstalten des Landes zu kompensieren.



Sachstand einheitliche Dienstaussweise

Die im Anschluss an den Jour Fixe mit Wolfgang Reichel erfolgte GdP Anfrage an das Innenministerium ergab die Rückmeldung, dass dort gerade ein einheitlicher digitaler

Dienstausweis pilotiert wird. Aktuell befindet sich das Innenministerium mit der Staatskanzlei in der Erprobung des dazugehörigen Softwareprogramms. Weiter erfolgt eine Klärung mit Dataport und auch der Landespolizei bezüglich möglicher Beschaffungsoptionen bspw. für die benötigten Chipkartenrohlinge. Es ist beabsichtigt, dass die Rohlinge technisch die Voraussetzung für weitere Nutzungsbedingungen mitbringen sollen (bspw. Zeiterfassung pp.). Es ist geplant, die entsprechende Dienstausweisrichtlinie des Landes Schleswig-Holstein im 2. Halbjahr 2026 zu erneuern und die schrittweise Einführung der neuen und einheitlichen digitalen Dienstausweise für die weiteren Landesbehörden, also auch das MJG und die nachgeordneten Bereiche, festzulegen. Nachdem der entsprechende Kabinettsbeschluss bereits gefasst worden sein soll, hat nach Informationen des Innenministeriums auch bereits eine landesweite Bedarfsabfrage stattgefunden, die insbesondere die benötigten Stückzahlen, gewünschte Zusatzfunktionalitäten und die vorhandenen technischen Systeme und Standards erfassen soll. Die Ergebnisse der erfolgten Bedarfsabfrage sind bei Redaktionsschluss noch nicht bekannt, so dass diesbezüglich noch eine gesonderte Information erfolgen wird.



Pulverfass JVA Neumünster

Am 02.07.2026 fand die jährliche Personalversammlung in der JVA Neumünster statt. Der Tätigkeitsbericht des örtlichen Personalrates endete mit den Worten „Glaube nicht alles, was du hörst. Es gibt immer 3 Seiten der Geschichte. Ihre, deine und die Wahrheit.“ Nachdem auch die zuvor vorgetragenen Inhalte nicht darauf schließen ließen, dass sich der örtliche Personalrat und die Dienststelle seit der letzten Personalversammlung angenähert haben, ließ dieses verlesene Zitat eines unbekannten Verfassers nun keinen Zweifel mehr daran.

Dieser Auftakt rollte der Dienststellenleitung für ihren Redebeitrag nicht gerade den roten Teppich aus, allerdings kommentierte diese die vorgetragenen Inhalte des Personalrates ausdrücklich **nicht**. Die von ihr vorgetragenen Inhalte führten teilweise jedoch dazu, dass überraschte Blicke zwischen einzelnen Mitgliedern des örtlichen Personalrates und des Hauptpersonalrates ausgetauscht wurden.

Als dem Hauptpersonalrat das Wort erteilt wurde, begann die Vorsitzende Inga Orlowski ihre Rede damit, dass sie zunächst zwei kurz zuvor von der Dienststellenleitung vorgelegene Umstände richtig stellte. Es stellte sich heraus, dass diese beiden von der Dienststellenleitung vorgetragenen Sachverhalte nicht den Tatsachen entsprochen haben, was diese – zumindest bei einem Umstand – auch einräumte.

Seitens des HPR wurde im Anschluss der grundsätzliche Umgang der Dienststelle mit der Mitbestimmung, dem Datenschutz, dem Schwerbehindertenrecht und den Bediensteten deutlich gerügt und die Dienststellenleitung musste sich den Vorwurf gefallen lassen, dass gesetzliche Rahmenbedingungen mit Füßen getreten werden. Auch der Vorwurf des Feierns eines so genannten „hohlen Siegs“ im Zusammenhang mit einem abgearbeiteten Verfahren stand im Raum. Es wurde signalisiert, dass es für dieses Verhalten seitens des Hauptpersonalrates kein Verständnis gebe und sich die JVA Neumünster in diesen Bereichen deutlich von anderen Landesbehörden abhebe – allerdings nicht im positiven Sinn.

Anschließend kamen noch die Gewerkschaften zu Wort. Die Regionalgruppenvorsitzende Bianca Söhner hatte auch nichts Gutes zu berichten. Im Gegenteil:

Die Dienststelle wurde direkt damit konfrontiert, weshalb auch die bereits in 2025 vorgebrachte Kritik zu keiner spürbaren Veränderung geführt, sondern sich die Situation offensichtlich noch verschärft habe. Auch seitens der GdP musste sich die Dienststellenleitung die Kritik anhören, dass das im Gesetz verankerte vertrauensvolle Zusammenwirken zwischen Dienststellenleitung und den im örtlichen Personalrat vertretenen Gewerkschaften mit der Gewerkschaft der Polizei ausdrücklich nicht stattfindet.

Nachdem den Gremienvertretern regelmäßig ab einem gewissen Zeitpunkt aufgrund ihrer besonderen, gesetzlich auferlegten Verschwiegenheitspflicht die Hände gebunden sind und die Kommunikation nach außen so ihre natürlichen Grenzen findet, wurde von Bianca Söhner noch einmal deutlich gemacht, dass die Gewerkschaft der Polizei an genau diesem Punkt ansetzt und für ihre Mitglieder einsteht: Gewerkschaft muss nicht neutral sein, sie kann/darf/muss parteiisch sein im Sinne ihrer Mitglieder. Und deshalb fängt Gewerkschaftsarbeit an, wenn Gremienarbeit aufhört und beides greift Hand in Hand.

Die Dienststellenleitung musste sich auch noch einen massiven Kritikpunkt anhören: Nach Auswertung der vergangenen und laufenden Rechtsschutzbegehren der in der JVA Neumünster organisierten Mitglieder ist auffällig, dass immer die gleichen Personen namentlich benannt und in Schlüsselpositionen sitzend verantwortlich sind für massive Konfliktsituationen. An dieser Stelle wurde auch noch einmal darauf hingewiesen, dass der ein oder andere Wechsel auf Anstaltsleitererebene durchaus unter anderem aus diesem Grund begrüßt worden ist, weil dies auch eine Chance für ein konstruktives Zusammenwirken darstellen kann. Nachdem in der JVA Neumünster mit einer erstaunlichen Beharrlichkeit an dem von drei unterschiedlichen Ebenen vorgeworfenen Kurs festgehalten wird, bleibt hier die weitere Entwicklung abzuwarten. Bianca Söhner wurde nicht müde zu betonen, dass es auch gerne mal positive Schlagzeilen aus der JVA Neumünster geben dürfte.

Zum Abschluss noch eine kleine Anekdote am Rande: Nachdem die Witterungsbedingungen über mehrere Tage von extremer Hitze geprägt waren, hatte eine Dienststellenleitung des Landes Schleswig-Holstein im Zusammenwirken mit der zuständigen Personalvertretung den Bediensteten das Tragen von knielangen Hosen (optisch angeglichen an die restliche Dienstkleidung) ermöglicht, um wenigstens für etwas Erleichterung zu sorgen bei einem Dienst, der auch mal 12 Stunden dauern kann. Was war die unmittelbare Konsequenz? Nach Mitgliederinformationen soll es ein unmissverständliches Signal aus der Aufsichtsbehörde gegeben haben, so dass diese Maßnahme von der Dienststellenleitung zurück genommen worden ist oder werden musste. Hier gehen die Meinungen auseinander. Das zeigt: Eine gut gemeinte Geste kann durchaus zum Boomerang werden.

Und was kann man daraus noch lernen? Auch, wenn man beispielsweise aufgrund der geschilderten Zustände in der JVA Neumünster geneigt sein mag, an der Existenz einer Aufsichtsbehörde zu zweifeln – es gibt sie scheinbar nicht nur wirklich, sondern sie setzt auch Prioritäten.



Personalversammlung JVA Kiel am 05.05.2026

Nachdem zunächst mit Thorsten Schwarzstock und dann mit Ute Beeck zwei Urgesteine der JVA Kiel aus der aktiven gewerkschaftlichen Vorstandsarbeit der GdP ausgeschieden sind, war es der aktuellen Regionalgruppenvorsitzenden ein Anliegen zu betonen, dass es weiterhin gilt, das im Gesetz verankerte vertrauensvolle Zusammenwirken von Gewerkschaften und Dienststellen mit Inhalt zu füllen. Insbesondere auch, nachdem die letzten Monate von personellen Umbrüchen auf ministerieller und Anstaltsleiterbene geprägt waren – weil gerade solche Umbrüche auch als Chance verstanden werden können.

An dieser Stelle wurde auch ein besonderer Dank in Richtung der JVA Kiel ausgesprochen:

GdP Mitglieder aus der JVA Kiel sowie die Anstaltsleitung haben es möglich gemacht, dass innerhalb der Mauern der JVA Kiel im Rahmen eines Imagefilm Dreharbeiten stattfinden konnten und nun auch der Justizvollzug innerhalb der GdP Schleswig-Holstein öffentlichkeitswirksam dargestellt wird.

Das Ergebnis ist hier zu finden: [GdP Schleswig-Holstein – Erfolg mit drei Buchstaben – YouTube](#).

Deutlich gemacht wurde auch noch einmal, weshalb neben der Gewerkschaftsarbeit vor Ort auch Präsenz bei den Landtagsfraktionen notwendig ist: Weil wir dort als Gewerkschaft ohne große Umwege direkt unsere Anliegen vorbringen und bestimmte Entwicklungen forcieren können. Als GdP sind wir dort inzwischen etabliert und werden bei geplanten Gesetzesänderungen oder auch Änderungen von bestehenden Verordnungen angehört und beteiligt, was auch wieder einen direkten Einfluss auf unsere eigenen Arbeitsbedingungen bedeutet.

Ein Augenmerk wurde auch auf den aktuellen „Forderungskatalog“ der GdP und unserer Regionalgruppe gelegt verbunden mit dem Appell, die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst wieder konkurrenzfähig zu gestalten. Hier schließt sich der Kreis zu den anstehenden Wahlen im Herbst 2026 und Frühjahr 2027. Es wurde noch einmal zum aktiven Engagement auf Gremienebene aufgerufen, die Gremien in den jeweiligen Anstalten stehen bereit und informieren gerne über diesen Tätigkeitsbereich.





Rechtsprechung für Personalräte

Die Dienststellenleitung und der Personalrat sollen gem. § 47 Abs. 1 MBG Schleswig-Holstein mindestens einmal im Monat zu einer gemeinsamen Besprechung zusammen-treten. Die Besprechung findet in der Regel als Präsenzveranstaltung statt. Sie kann im Einvernehmen zwischen Dienststellenleitung und Personalrat als digitale oder hybride Veranstaltung durchgeführt werden. In diesen Besprechungen haben die Dienststellen-leitung und der Personalrat alle beabsichtigten Maßnahmen und Initiativen rechtzeitig und eingehend zu erörtern. In ihnen sollen auch Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der zweckmäßigen Gestaltung des Dienstbetriebes sowie alle Vorgänge, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten betreffen, behandelt werden. Die Dienststel-lenleitung und der Personalrat haben über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenhei-ten zu machen. Die Schwerbehindertenvertretung ist hinzuzuziehen.



Rechtsprechung für Schwerbehindertenvertretungen

Die Durchführung oder Vollziehung einer Entscheidung des Arbeitgebers, die dieser ohne die erforderliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung getroffen hat, ist auszusetzen gem. § 178 Abs. 2 Satz 2 SGB IX. Innerhalb von 7 Tagen ist die Beteili-gung der Schwerbehindertenvertretung nachzuholen. Wird eine Maßnahme gegenüber einem schwerbehinderten Menschen oder einer Gruppe schwerbehinderter Menschen ohne vorherige Anhörung der Schwerbehindertenvertretung durchgeführt, kann dies als Ordnungswidrigkeit gem. § 238 Abs. 1 Nr. 9 SGB IX geahndet werden. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung der SBV ausspricht, ist unwirksam.



Bildungsurlaub 2026 – wir waren dabei!

Nachdem wir im Rahmen des gewerkschaftlichen Bildungsurlaubes das letzte Mal 2020 in Berlin waren, führte uns der diesjährige Bildungsurlaub mal wieder in die Hauptstadt.

Dadurch, dass Mitglieder aus den Anstalten Lübeck, Kiel und Neumünster sowie Kollegen der GMSH vertreten waren, ergab sich eine bunte Mischung an Erfahrungswerten.

In der Zeit vom 17. bis 19. Juni kamen wir zusammen, um gesellschaftspolitische Zusammenhänge zu diskutieren, praxisnahe Lösungsansätze zu erarbeiten und den gewerkschaftlichen Zusammenhalt zu stärken.

Ein abwechslungsreiches Programm aus fachlichen Inputs, Gruppenarbeiten und Raum zum Netzwerken prägte die drei Tage. Wir beleuchteten ebenfalls, wie Rechtssicherheit in der gewerkschaftlichen Arbeit hergestellt und bestehende Netzwerke genutzt und weiter ausgebaut werden können.



Einen weiteren Schwerpunkt bildeten die bevorstehenden Wahlen der jeweiligen Personalvertretungen: Verdeutlicht wurde noch einmal, dass starke gewerkschaftliche Listen und eine hohe Wahlbeteiligung entscheidend für uns als Gewerkschaft sind.

Mit einer gemeinsamen Seminarkritik und Verabschiedung ging auch in diesem Jahr wieder ein gewinnbringender Bildungsurlaub zu Ende. Wir bedanken uns bei allen, die

teilgenommen haben!



Eine original Berliner Currywurst durfte zum Abschied natürlich nicht fehlen!

Wir freuen uns wie immer auf das nächste Jahr, denn: *Nach* dem Bildungsurlaub 2026 ist *vor* dem Bildungsurlaub 2027!



Wahlen 2026/2027

FürklareKanteundRückenwindimDienst#GdP

Mitgestalten statt verwaltet zu werden – Personalratswahlen 2027!

Wir alle verrichten unseren Dienst in lange gewachsenen hierarchischen Strukturen. Hierfür brauchen wir eine starke Mitbestimmung. Denn:

Bessere Arbeitsbedingungen entstehen nicht von selbst. Sie sind das Ergebnis kontinuierlicher, sachlicher und hartnäckiger Interessenvertretung. Mit den bevorstehenden Personalratswahlen werden die Weichen für die nächsten vier Jahre gestellt. Die zentrale Frage ist: Wer vertritt wirksam die Interessen der Beschäftigten in den Vollzugsanstalten des Landes?

Personalratsarbeit ist das rechtliche Fundament der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst. Aufgrund des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein (MBG S.-H.) wachen die örtlichen Personalräte und der Hauptpersonalrat darüber, dass Gesetze, Verordnungen und getroffenen Dienstvereinbarungen zugunsten der Beschäftigten eingehalten werden.

Hierbei gibt es unterschiedliche Themenfelder, die von Dienstplangestaltung und Arbeitszeit über Schichtmodelle, Arbeitsschutz und Gesundheit sowie die Durchführung von Präventions- und Interventionsmaßnahmen reichen. Auch Personalgewinnung, transparente Beförderungsstrukturen und gezielte Fortbildungsangebote sowie die Durchführung von Maßnahmen, die in das betriebliche Gesundheitsmanagement fallen, gehören zum Aufgabenspektrum eines Personalrates. Genauso individuelle Unterstützung für alle Bediensteten: Hierzu zählen nicht nur die Teilnahme an Gesprächen mit bspw. unmittelbaren Vorgesetzten, sondern auch mit der Dienststellenleitung oder der Personalabteilung.

Es lässt sich also erahnen, dass ein starker Personalrat insbesondere von den einzelnen Bediensteten lebt, die bereit sind, eine solche Verantwortung für ihre Kolleginnen und Kollegen innerhalb der eigenen Dienststelle zu übernehmen und auch vor Konflikten mit der Dienststelle nicht zurück scheuen. Sach- und lösungsorientiert im Sinne der geltenden Vorschriften zu arbeiten und Gesetzestexte und Verordnungen nicht zu verteuern ist hilfreich – Verschwiegenheit ernst zu nehmen notwendig.

Die Qualität unserer Arbeitsbedingungen hängt maßgeblich davon ab, wer in den Gremien sitzt, denn damit steht und fällt alles! Als Gewerkschaft der Polizei stehen wir unseren organisierten Personalräten mit einem starken Netzwerk, juristischem Sachverstand und organisatorischer Rückdeckung zur Seite. Wir zählen auf starke Charaktere und engagierte Persönlichkeiten.

Personalratsarbeit ist eine der einflussreichsten Positionen im öffentlichen Dienst. Du gewinnst direkten Einfluss auf deine eigenen Arbeitsbedingungen und bist nicht länger passiv und ausschließlich den Entscheidungen und den Haltungen anderer Verantwortlicher ausgeliefert.

Deshalb: Informiert euch bei euren Personalratsmitgliedern von Ort über dieses Arbeitsfeld und überlegt euch, ob ihr euch ein Engagement im Personalrat vorstellen könnt!



Leserbrief

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit diesem Leserbrief möchte ich meine erhebliche Verwunderung sowie mein Unverständnis über den Umgang mit den Beförderungen zum 01.10.2025 in der JVA Neumünster zum Ausdruck bringen. Dem Tätigkeitsbericht des örtlichen Personalrats der JVA Neumünster, der allen Beschäftigten per E-Mail zur Kenntnis gegeben wurde, ist zu entnehmen, dass die Beförderungen nach A9 zum 01.10.2025 erfolgen sollten.

Der Personalrat verweigerte jedoch seine Zustimmung, da ein Bewerber nicht berücksichtigt worden war, obwohl dieser mit der gleichen Beurteilung bereits in vorherigen

Auswahlverfahren Berücksichtigung gefunden hatte. Diese Begründung des Personalrats erscheint für mich nachvollziehbar. Daher kam es dann wohl letztendlich zu einem Einigungsstellenverfahren in dem der Vorsitzende Richter die Entscheidung des Personalrats aus anderen Gründen aufgehoben hat.

Der betroffene Bewerber hat die Entscheidung nicht akzeptiert und schließlich Klage vor dem Verwaltungsgericht in Schleswig erhoben. Nach meinem persönlichen Kenntnissstand hat das Gericht eine Entscheidung zu Gunsten des klagenden Kollegen getroffen, denn keine der ausgeschriebenen Beförderungsstellen darf gerade besetzt werden. Die Dienststelle muss meiner Meinung nach nun unter Berücksichtigung des Klägers und seiner Beurteilung erneut prüfen, da er nicht einfach vom Verfahren ausgeschlossen werden darf. Wer jetzt noch nicht den Überblick verloren hat genießt meinen vollen Respekt.

Vor diesem Hintergrund stellt sich für mich die Frage, wie diese Entscheidungen miteinander vereinbar sein sollen. Das Vorgehen wirkt zumindest auf mich willkürlich und widersprüchlich und lässt eine klare, nachvollziehbare Linie vermissen. Für mich als Nichtfachmann in juristischen Dingen stellt sich auch die Frage wie ein transparentes, chancengleiches und rechtskonformes Auswahlverfahren gewährleistet werden soll. Für alle übrigen Bewerber entsteht zwangsläufig der Eindruck, dass offenbar nicht für alle dieselben Maßstäbe gelten. Ein für mich sehr beunruhigender Gedanke. In Zeiten der knappen Kassen und des Sparzwanges im Lande möchte ich natürlich auch diese Seite der Medaille nicht unberücksichtigt lassen. Der Streitwert des Verfahrens beläuft sich auf ein Viertel der jährlichen Bezüge des angestrebten Amtes. Zusätzlich sind natürlich noch die Kosten für den Rechtsanwalt zu tragen. Also alles in allem kein Pappenstiel in Zeiten der Finanznot.

Also noch einmal zum Mitschreiben: 5 Beförderungen nach A9 können jetzt seit einem Jahr nicht durchgeführt werden. Auf der anderen Seite ist das Land bereit für einen Rechtsstreit und nimmt die dazu gehörenden Kosten in Kauf. Alles nur sehr schwer nachvollziehbar für jemanden von der Basis. Es drängt sich daher die Frage auf, ob wirtschaftliches Handeln, Transparenz und Gleichbehandlung in diesem Verfahren wirklich die oberste Priorität genießen. Das derzeitige Handeln der Verantwortlichen hinterlässt hier bei mir einen eher widersprüchlichen Eindruck. Eine vertrauensvolle Personalpolitik hatte ich mir immer anders vorgestellt. Aber vielleicht bin ich auch nur zu Naiv. Auf jeden Fall lasse ich mich jetzt überraschen, ob die neue Entscheidung von Transparenz und Fairness geprägt sein wird und für alle dann nachvollziehbar ist.

Verfasser der Redaktion bekannt



Personalien - wir gratulieren...

...dem Kollegen Martin Kleemann (JA SL) zur Beförderung zum Justizamtmann

...dem Kollegen Kai Thiede (JA SL) zur Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit

...der Kollegin Kimberley Drewnianka (JVA NMS) nebst Ehemann zur Geburt des gemeinsamen Kindes

...dem Kollegen Nico Hass (JVA NMS) und Ehefrau zur Eheschließung

...der Kollegin Janis Hein (JVA NMS) zur Ernennung zur Beamtin auf Lebenszeit

...dem Kollegen Matthias Bunk (JVA NMS) zur Ernennung zum Justizamtsinspektor und zur dauerhaften Bestellung als Küchenleiter

...dem Kollegen Daniel Kappes zur Beförderung zum Justizamtsinspektor mit Amtszulage

...der Kollegin Jaqueline Möller (JVA NMS) zur Ernennung zur Beamtin auf Lebenszeit

...dem Kollegen Jan Schulz (JVA NMS) zur Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit

...dem Kollegen Timo Hoffmann (JVA IZ) zur Ernennung zum Beamten auf Probe

...dem Kollegen Marcell Müller (JVA HL) zur Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit

...der Kollegin Hellen Buthmann (JVA HL) zur Ernennung zur Beamtin auf Lebenszeit

...der Kollegin Veronika Dorendorf (JVA HL) zum 25. Dienstjubiläum

...der Kollegin Sonja Saggau (JVA HL) zum 25. Dienstjubiläum

...dem Kollegen Michael Schäfer (JVA HL) zum 25. Dienstjubiläum

...dem Kollegen Dominic Schuldt (JVA HL) zum 25. Dienstjubiläum

...dem Kollegen Jens Fiebeck (JVA HL) zum 25. Dienstjubiläum



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