



Positionspapier
für die Entwicklung der Laufbahn des gehobenen
Verwaltungsdienstes im Justizvollzug des Landes
Baden-Württemberg

Vorbemerkung:

Auf der Basis einer während der Fachgruppentagung gehobener Verwaltungsdienst am 30. April 2019 in Karlsruhe entwickelten Prioritätenliste wurde von Mitgliedern der Fachgruppe gehobener Verwaltungsdienst das folgende Strategiepapier entwickelt. Es soll als Grundlage für weitere Verhandlungen u.a. des Landesvorstandes des BSBD mit Vertretern aus Politik und der Landesverwaltung dienen.

Es bündelt die Erwartungen der Mitglieder der Laufbahn des gehobenen Verwaltungsdienstes, die in vielfältiger Weise ihre anspruchsvollen Aufgaben im Justizvollzug versehen, an die weitere Entwicklung ihrer Laufbahn vor dem Hintergrund ständig komplexer werdender Aufgaben und im Vergleich mit anderen Laufbahnen im Justizvollzug, aber auch in der Allgemeinen Justiz. Damit soll unsere Laufbahn auch in Zukunft eine attraktive Alternative zur Allgemeinjustiz darstellen.

Der Justizvollzug bietet für Absolventinnen und Absolventen der Hochschule für Rechtspflege ein äußerst interessantes und vielfältiges Einsatz- und Verwendungsgebiet, das sich wahrlich nicht zu verstecken braucht. Dieses Papier soll auch Grundlage dafür sein, das Arbeitsgebiet Vollzug präsenter und bekannter und auch in der Wahrnehmung attraktiver zu machen.

Das Positionspapier ist in die 3 Bereiche

- **Personalgewinnung,**
- **Verwendung und Erfahrungsbreite** sowie
- **Fortbildung und Qualifizierung** gegliedert.

I. Personalgewinnung:

Die bisher in der Hochschule für Rechtspflege Schwetzingen durch Vollzugspraktiker gehaltenen Vorlesungen haben sich auch hinsichtlich der Vorstellung des Justizvollzuges zur Nachwuchsgewinnung bewährt und sollen weiter fortgeführt werden. Am neuen Standort Ulm der Hochschule für Rechtspflege soll ebenfalls ein entsprechendes Angebot entwickelt werden.

Um das Interesse am Vollzug bei den Absolventen/-innen der Hochschule für Rechtspflege wecken zu können, soll der Dienst im Justizvollzug zu einer **Wahl-/Pflichtstation im Rahmen eines Dienstleistungsauftrages** während der Praxiszeit bestimmt werden. Die Dauer sollte drei bis fünf Tage betragen. Die Homepage der Hochschule für Rechtspflege soll um einen Hinweis für den Einsatz im Justizvollzug (Reiter „Aufgaben“) ergänzt werden.

In Zeiten schwieriger Personalgewinnung und größer werdender Wiederbesetzungsschwierigkeiten soll die Laufbahn nicht nur für Abgänger/-innen der Hochschule für Rechtspflege eröffnet bleiben, sondern der Zugang soll auch für **Absolventen anderer geeigneter Laufbahnen** des gehobenen Verwaltungsdienstes (z.B. Hochschulen für öffentliche Verwaltung in Kehl und Ludwigsburg) erleichtert werden, um vergleichbare Startbedingungen zu schaffen. Hier wird insbesondere die dafür notwendige Überarbeitung des § 17 LVO-JuM angeregt, damit bei gleichen Einstiegsvoraussetzungen folgend Chancengleichheit der verschiedenen Absolventen besteht.

Allen neuen Kollegen/innen soll eine zentral entworfene **Startermappe** mit einem Umriss der wichtigsten Vorschriften für die üblichen Einsatzaufgaben, ergänzt durch einen individuellen anstaltsbezogenen Teil, ausgehändigt werden, wie es beispielsweise beim mittleren Vollzugsdienst im Justizvollzug seit langem üblich ist.

II. Verwendung und Erfahrungsbreite:

Die Aufgaben des gehobenen Verwaltungsdienstes im Justizvollzug gewinnen ständig an **Komplexität und Verantwortung**. Gründe hierfür waren bzw. sind die Delegation von Aufgaben und Zuständigkeiten von der Aufsichtsbehörde an die einzelnen Justizvollzugsanstalten, die wachsende Rechtsprechung, aber auch die zunehmende Beschwerdefreudigkeit von Gefangenen als auch Mitarbeitern. Gleichzeitig steigt der mediale Druck und die zunehmende Erwartungshaltung sowohl von Bediensteten und Gefangenen als auch der Öffentlichkeit an das Verwaltungshandeln. Diese Veränderung des beruflichen Anspruches muss sich künftig deutlicher bei Stellenbewertungen und Beförderungen widerspiegeln.

Das **Eingangsamtsamt** für die Mitarbeiter/innen des gehobenen Verwaltungsdienstes soll bei **A11** angesetzt werden. Damit wird die Wertigkeit der Laufbahn, deren Mitglieder durchweg wichtige **Führungsaufgaben** im Justizvollzug wahrnehmen, im Vergleich beispielsweise zum mittleren Vollzugsdienst im Justizvollzug wieder deutlicher hervorgehoben und der tatsächlichen Bedeutung gerecht. Derzeit werden Stelleninhaber mindestens während der ersten 10 – 15 Berufsjahre gehaltstechnisch von den (untergeordneten) Mitarbeitern im mittleren Vollzugsdienst oder Werkdienst überflügelt. Dieser Abstand zu den mittleren Diensten wäre nach dieser entsprechenden Stellenhebung (wieder) hergestellt.

Auch fordern wir, künftig **alle Stellen** des gehobenen Verwaltungsdienstes in Besoldungsgruppe **A13** oder –neu- auch in **A13+Z** auszuweisen. Mit diesem neuen Statusamt könnte eine weitere Differenzierung erfolgen.

Dabei sollen die Verwaltungsleiter der großen Anstalten entsprechend ihrer Verantwortung bis in **BesGr. A15** befördert werden können; die Verwaltungsleiter kleinerer Anstalten oder Mitarbeiter/innen der Verwaltungsleitungen bis **A14**.

Es bleibt weiter im Auge zu behalten, dass die Beförderungswartezeiten im gehobenen Verwaltungsdienst im Gleichklang stehen insbesondere mit den Beförderungswartezeiten bei Kommunalen Arbeitgebern und der Bundesverwaltung, damit sich das Land nicht in eine schwächere Position manövriert, was die Gewinnung und die Bindung von guten Nachwuchskräften angeht.

So gilt es, eventuell bestehende Diskrepanzen im Hinblick auf Beförderungswartezeiten justizintern zu nivellieren, um bestehende Abwanderungsbewegungen vom Justizvollzug weg, hin zur Allgemeinjustiz, aus rein monetären Gründen, künftig zu verhindern.

Durch die hierdurch entstehenden Vakanzen wird das vorhandene Personal weiter vermeidbar zusätzlich belastet.

Ein zunehmend wichtiges Element ist die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**. So wird gefordert, auch für Führungskräfte die Möglichkeit von **Homeoffice** zu gewähren und in definiertem Umfang flexibel gestalten zu können. Zwar besteht in bestimmten (familiären) Notfällen möglicherweise ein Anspruch auf Sonderurlaub. Gleichwohl könnten auch von zuhause aus bestimmte Arbeiten erledigt werden, und diese Möglichkeit soll eingeräumt werden. Die Coronapandemie hat eindrucksvoll gezeigt, dass dies möglich ist. In diesem Zusammenhang ist die Einführung der elektronischen Vollzugsakte, sowie die Digitalisierung von Akten in allen anderen Bereichen der Verwaltung mit Nachdruck voranzutreiben. Es sollen geeignete Tätigkeiten hierzu definiert werden. Beispielhaft seien aufgezählt:

- Vor- und Nachbereitung von Vollzugskonferenzen,
- Fertigung von Stellungnahmen und Bearbeitung von Petitionen und Anträgen nach §§109 oder 114 StVollzG,
- Erstellen und Überprüfungen von Haushaltsplanungen,
- Vor- und Nachbereiten von Bewerbungsunterlagen und Einstellungstests,
- Vorbereitung von Beurteilungs- und Beförderungsverfahren,
- Fertigen von Aktenvermerken und Fertigung von Schriftsätzen,
- Auswertungen aus diversen Datenbankprogrammen (SAP, Dipsy, Gisbo, IS-Vollzug)

Flexibilität ist nötig, um dem Sinn von Homeoffice gerecht werden zu können. Sofern der dienstliche Ablauf nicht gestört wird, soll ermöglicht werden, Homeofficetage flexibel und nach familiärem Bedarf -auch kurzfristig- zu legen oder zu verschieben.

Es wird angeregt zu prüfen, ob –im Rahmen der künftig engmaschiger geplanten- Personalnachschaun in den einzelnen Justizvollzugsanstalten **Informations- oder Perspektivgespräche** mit den einzelnen Mitarbeitern/innen des gehobenen Verwaltungsdienstes geführt werden können. Um das Angebot bekannt zu machen könnte bei Mitteilung des Termins durch das Justizministerium auch eine Aufforderung

zur Anmeldung des Gesprächsbedarfes an die betroffenen Mitarbeiter/innen verteilt werden.

In Ergänzung bzw. Weiterführung der Startermappe für Berufseinsteiger soll für Praktiker ein (digitales) **Praxishandbuch** zur Verfügung stehen, das regelmäßig aktualisiert wird und die wichtigsten regelmäßigen Vorgänge und Aufgaben musterhaft abbildet. Dieses Praxishandbuch gibt es idealerweise nicht nur für die Verwaltungsleitungen, sondern auch für das VAW, das VVM und die Vollzugsleitungen. Dieses soll als Arbeitsgrundlage für die tägliche Arbeit eingesetzt werden können. Ein weiterer Vorteil hiervon wäre auch eine vereinheitlichte Sachbearbeitung. Zur Vereinfachung bei der Recherche zu alltäglichen Fragestellungen könnten Global Shares wie das Laufwerk S stärker genutzt werden. Verbesserungen in diesem Bereich sind auch dem Bestreben nach verbesserten Bedingungen des Home-Office dienlich.

Freie und **absehbar freiwerdende Stellen** (zentral und dezentral) in der Laufbahn des gehobenen Verwaltungsdienstes sind für viele Mitglieder der Laufbahn interessant, um sich perspektivische Überlegungen zum eigenen Werdegang machen zu können. Dies betrifft auch freie Stellen der gleichen Tätigkeit oder identischer Bewertung. Daher wird angeregt, eine entsprechende Übersicht beispielsweise auf der Homepage des Justizministeriums oder einer anderen geeigneten Plattform zu veröffentlichen.

Es wird angeregt, besondere **herausragende Einzelleistungen**, beispielsweise die Übernahme einer besonderen Projektarbeit, mit einer Leistungsprämie nach § 76 LBesGBW zu belohnen. Leistungsprämien sollten auch bei einer über die üblichen Urlaubsvertretungen hinaus zu leistenden längeren Vertretung (z.B. bei der Vertretung von Elternzeiten) gewährt werden können.

III. Fortbildung und Qualifizierung:

Das **Qualifizierungsstudium** an der Hochschule Ludwigsburg wird in der derzeitigen Form von aktuellen Absolventen als nicht mehr aktuell und für die Praxis verwertbar beschrieben. Auch sei es zur reinen Routineveranstaltung geworden, die von den Professoren teilweise ohne erkennbare Motivation und ohne Kenntnisse über die Bedürfnisse und Notwendigkeiten des Justizvollzuges durchgeführt wird. Es wird daher angeregt, diese an sich gute Idee unter Beteiligung der Praxis neu aufzusatteln, damit das Qualifizierungsstudium wieder der wichtige Baustein der Fortbildung wird, der es ohne Zweifel einmal war. Dabei soll der wissenschaftliche Anspruch auf jeden Fall erhalten bleiben.

Führung ist eine der wichtigsten und anspruchsvollsten Tätigkeiten auch im Justizvollzug. Die Mitarbeiter/innen des gehobenen Verwaltungsdienstes übernehmen ohne Zweifel Führungsaufgaben in den Justizvollzugsanstalten. Diese Aufgabe ist zumal für Berufseinsteiger, aber auch nach Übernahme eines neuen, anspruchsvolleren Amtes für viele eine große Herausforderung. Daher wird angeregt zu prüfen, ob nicht **modular aufgebaute Fortbildungsseminare** mit diesem Inhalt angeboten werden könnten (analog zu den Qualifizierungsmodulen im mittleren Justizvollzugsdienst).

Ein geeignetes Medium könnte beispielsweise auch das aktuell neu aufgelegte, unverständlicherweise auf die Allgemeinjustiz beschränkte Projekt der allgemeinen Justiz „**Einzelcoaching** in der Justiz“ sein.

Schlussatz:

Wir wünschen dem Positionspapier eine tragende Rolle bei den vielen nun notwendigerweise folgenden Gesprächen und Verhandlungen mit der Aufsichtsbehörde und den politischen Entscheidungsträgern im Hinblick auf die Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen unserer Laufbahn.

Es soll als Entwicklungskonzept und Impulsgeber mit Blick auf neue zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, vor allem aber auch mit Blick auf die vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstanden werden.

Vor dem Hintergrund sich ändernder Anforderungen und Ansprüche soll es dazu beitragen, künftig Rahmenbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten stärker in den Fokus zu stellen.

Für den Inhalt zeichnen die Mitglieder der Fachgruppe verantwortlich.

Für Fragen stehen zur Verfügung:

Elfriede Ensle-Bohn - Fachgruppensprecherin gehobener Verwaltungsdienst –
Verwaltungsleiterin der JVA Schwäbisch Gmünd

E-Mail: elfriede.ensle-bohn@jvaschwaebischgmuend.justiz.bwl.de

Tel.: 07171 - 9126120

Heiko Oberle - Ansprechpartner Arbeitsgruppe „Positionspapier“ –
Verwaltungsleiter der JVA Karlsruhe

E-Mail: heiko.oberle@jvakarlsruhe.justiz.bwl.de

Tel.: 0721 - 9266043