

Der Vollzugsdienst

2/2023 – 70. Jahrgang

Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands

Geiselnahme und schwere Übergriffe auf Bedienstete – Der Justizvollzug im Brennpunkt

Kommt der Justizvollzug in Deutschland an seine Grenzen?

Seite 1

Ist der Justizvollzug für die Medien nur bei Skandalen interessant?

Beachtung ebte schnell ab – Objektivität bringt keinen Reißer

Seite 26

Die Inflation lässt die Steuereinnahmen in Deutschland kräftig sprudeln

Die Steuerquote erreicht 2022 einen neuen Rekordwert

Seite 42



Übergriffe auf JVA-Bedienstete

Jetzt ist Handeln nötig – Der BSBD sieht Möglichkeiten



BADEN-WÜRTTEMBERG



RHEINLAND-PFALZ



SACHSEN

INHALT

BUNDESHAUPTVORSTAND

- 1 Der Justizvollzug im Brennpunkt – Kommt der Justizvollzug in Deutschland an seine Grenzen?
- 2 Teuerungsrate gegenüber Vorjahren deutlich erhöht
- 3 Wiederholt sich die Geschichte? Die Totengräber der Demokratie sprechen oft die Sprache der Demokratie

LANDESVERBÄNDE

- 5 Baden-Württemberg
 - 16 Bayern
 - 17 Berlin
 - 21 Brandenburg
 - 25 Hamburg
 - 29 Hessen
 - 35 Mecklenburg-Vorpommern
 - 40 Niedersachsen
 - 42 Nordrhein-Westfalen
 - 56 Rheinland-Pfalz
 - 58 Saarland
 - 60 Sachsen
 - 64 Sachsen-Anhalt
 - 70 Schleswig-Holstein
 - 76 Thüringen
- 63 Impressum



Mitglied im  dbb beamtenbund und tarifunion

 Europäische Union der Unabhängigen Gewerkschaften (CESI)

Bundesvorsitzender	René Müller	rene.mueller@bsbd-bund.de www.bsbd.de
Stellv. Bundesvorsitzender	Horst Butschinek	horst.butschinek@bsbd-bund.de
Stellv. Bundesvorsitzender	Sönke Patzer	soenke.patzer@bsbd-bund.de
Stellv. Bundesvorsitzender	Alexander Sammer	alexander.sammer@bsbd-bund.de
Stellv. Bundesvorsitzende	Dörthe Kleemann	doerthe.kleemann@bsbd-bund.de
Stellv. Bundesvorsitzender Schriftleitung	Martin Kalt	martin.kalt@bsbd-bund.de
Geschäftsstelle:	Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands Waldweg 50 · 21717 Deinste · post@bsbd.de	
Landesverbände	Vorsitzende	
Baden-Württemberg	Michael Schwarz	bsbdschwarz@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	geschaefsstelle@bsbd-brb.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	Matthias Nicolay	mpaape@onlinehome.de 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	Thomas Porr	thomas.porr@bsbd-sachsen.de www.bsbd-sachsen.de
Sachsen-Anhalt	Mario Pinkert	mario.pinkert@bsbd-isa.de www.bsbd-isa.de
Schleswig-Holstein	Michael Hinrichsen	hinrichsen@bsbd-sh.de www.bsbdsh.de
Thüringen	Ronny Rüdiger	post@bsbd-thueringen.de www.bsbd-thueringen.de

REDAKTIONSSCHLUSS

Ausgabe 3: 15. Mai 2023



ERSCHEINUNGSTERMIN

Ausgabe 3: 13. Juni 2023



Kein Zwang zur automatisierten Arbeitszeiterfassung!

BSBD Berlin: Die aktuelle Erfassung der Arbeitszeit ist ausreichend

In Dienststellen des Landes Berlin wird derzeit die Auslegung des BAG Urteil zur Arbeitszeiterfassung diskutiert. Wie das BAG Urteil vom 13. September 2022 zur Arbeitszeiterfassung auszulegen ist, hat der dbb beamtenbund und tarifunion berlin zum Anlass genommen, diese Diskussion von der dbb Bundesgeschäftsstelle bewerten zu lassen.

Beide Geschäftsbereiche des **dbb**, also die für Tarif- und Beamte, kamen zu folgender Einschätzung: Einen Zwang zur automatisierten Erfassung durch elektronische Geräte bzw. elektronischen Sensor sehen wir nicht.

Stellungnahme aus tarifrechtlicher Sicht

Mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13. September 2022 mit dem Aktenzeichen 1 ABR 22 zu den geltenden europarechtlichen Vorgaben wurde nicht entschieden, dass Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen die erforderliche Zeiterfassung nur mit einer „elektronischen Zeiterfassung“ vorzunehmen haben. Vielmehr ergibt sich aus den Gründen explizit, dass dies gerade nicht der Fall ist – und dass dem Betriebsrat, der dieses Verfahren betreiben hat, aus diesem Grunde auch kein Initiativrecht im Rahmen des § 87 BetrVG zusteht, das eine Einführung einer elektronischen Zeiterfassung zum Ziel hatte. Aus den Gründen ergibt sich nur, dass nach Ansicht der Richter § 3 ArbSchG bei europarechtlich konformer Auslegung dahin anzuwenden ist, dass sich aus dieser Norm die Verpflichtung der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen ergibt, die Arbeitszeit mittels eines „Systems“ zu erfassen und dieses zur Verfügung zu stellen.

Konkret heißt es in den Gründen: „Die Arbeitgeber/innen sind nach der Rahmenvorschrift des § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG (vgl. dazu BAG 18. März 2014 – 1 ABR 73/12 – Rn. 23, BAGE 147, 306) verpflichtet, ein System einzurichten, mit dem Beginn und Ende und damit die Dauer der Arbeitszeiten einschließlich der Überstunden der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen in ihrem gemeinsamen Betrieb erfasst werden.“

Die Vorgabe, ein elektronisches Zeiterfassungssystem einführen zu müssen, ergibt sich laut BAG daraus nicht, da es insoweit keine gesetzlichen Konkretisierungen gibt. Vielmehr wird darauf hingewiesen, dass die Zeiterfassung

durchaus auch auf die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen delegiert werden und auch in Papierform erhoben werden kann.

Unsererseits wird vermutet, dass die Kolleginnen/Kollegen in den Dienststellen die Berichterstattung zu dieser Rechtsprechung falsch interpretiert haben. Eine Zeiterfassung mittels Excel-Tabellen dürfte nicht im Widerspruch zu dieser Rechtsprechung stehen.

Stellungnahme aus beamtenrechtlicher Sicht

Die arbeitszeitrechtlichen Regelungen der Beamtinnen und Beamten sind auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen in den jeweiligen Beamtenengesetzen vorrangig in den entsprechenden Arbeitszeitverordnungen des Bundes und der Länder enthalten. Auch die Beamtinnen und Beamten unterliegen grundsätzlich den Vorgaben der EU-Arbeitszeitrichtlinie.

Vor diesem Hintergrund setzen die Arbeitszeitverordnungen des Bundes und der Länder die wesentlichen Vorgaben der EU-Arbeitszeitrichtlinie um, in der Regel korrespondierend zu den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes. Im Hinblick auf das Arbeitsschutzgesetz ist festzustellen, dass auch Beamte/Beamtinnen Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind (§ 2 ArbSchG). § 3 ArbSchG findet somit auch auf Beamtinnen und Beamte Anwendung.

Ergänzend zu der angeführten BAG-Entscheidung vom 13. September 2022 ließe sich noch verweisen auf die Ent-

scheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 14. Mai 2019 (Rs. C-55/18) zur Arbeitszeiterfassung. In dieser Entscheidung hat der EuGH die grundsätzliche Rechtspflicht zur Erfassung der geleisteten täglichen Arbeitszeit bejaht. Die Formulierung in der zitierten EuGH-Entscheidung ist folgende: „(...) ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann (...)“.

Für den Beamtenbereich gilt unter Verweis auf die Ausführungen tarifrechtlicher Sicht keine andere Schlussfolgerung bezüglich der Art und Weise der Arbeitszeiterfassung bzw. eines elektronischen Zeiterfassungssystems. Auch aus beamtenrechtlicher Sicht ist nach unserer Einschätzung davon auszugehen, dass eine Delegation auf die Beamten möglich ist und eine Erfassung mittels Stundenzettel oder Excel-Tabelle erfolgen kann.

Einen Zwang zur automatisierten Erfassung durch elektronische Geräte bzw. elektronischen Sensor sehen wir ebenfalls nicht.

Veränderungen der Arbeitszeit sind mitbestimmungspflichtig

Für den **BSBD Berlin** wird die bisherige Auffassung unterstrichen, dass die aktuelle Erfassung der Arbeitszeit ausreichend ist. Eine elektronische Zeiterfassung fördert weder den Betriebsfrieden noch entbindet sie die Dienststellenleitungen von ihrer Aufsicht gegenüber den Beschäftigten.

Im Gegenteil, es hätte für den öffentlichen Dienst die Klärung aus dem BAG Urteil gar nicht bedurft. Für die Arbeitszeiten gibt es schon jetzt klare Regelungen durch entsprechende Dienstvereinbarungen.

Zur Einhaltung diese Vereinbarungen waren die Dienststellenleitungen auch bisher schon verpflichtet und sie sollten für alle Berufsgruppen eine entsprechende Vereinbarung mit den Personalvertretungen vor Ort abgeschlossen haben.

Klar ist aber in der aktuellen Diskussion auch: Jegliche Veränderung im Bereich der Arbeitszeit ist durch den Personalrat mitbestimmungspflichtig. Ein Verstoß dagegen ist rechtswidrig! Auch die Einbindung weiterer Berufsgruppen oder eine neue elektronische Excel-Tabelle unterliegen dieser Regelung.

Die Personalvertretungen sind hier aufgefordert, wachsam zu sein. ■



Foto: BSBD Berlin

Die Säulen des Vollzuges ... eine Begriffsbestimmung

BSBD: „Wir müssen den Justizvollzug an vielen Stellen neu denken“

Der Allgemeine Vollzugsdienst arbeitet tagtäglich mit Inhaftierten in unterschiedlicher körperlicher Verfassung. Diese werden betreut, beaufsichtigt und durch den Haftalltag begleitet. Während in der Öffentlichkeit das Thema Betreuung und Behandlung in Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern heiß diskutiert wird, werden vor allem die Beschäftigten im Allgemeinen Vollzugsdienst, abwertend als Wärter oder Pfleger dargestellt. Allein schon die Amtsbezeichnung „Allgemeiner Vollzugsdienst“ ist doch eine völlige Verkennung der Fähigkeiten und Fertigkeiten unserer Kolleginnen und Kollegen.

Im Grunde wäre die Betitelung „Fachwirt im Vollzugsdienst“ nicht weniger, als das Mindeste an Anerkennung und Bewertung der Ausbildung!

Der **BSBD Berlin** möchte hier dem Kollegen **Dierk Brunn** vom **BSBD NRW** danken, der eine Diskussion über die Bezeichnung des Allgemeinen Vollzugsdienstes angestoßen hat.

Die Kolleginnen und Kollegen in den Vollzugsanstalten sind 24/7 an 365 Tagen im Einsatz und die fundamentale Basis für jegliche Sozialisierungs/-Resozialisierungsbemühungen.

Sie sind psychologisch gut ausgebildet und die ersten Ansprechpartner bei der Aufnahme. Sie leisten diagnostische Voreinschätzungen, sind an therapeutischen Maßnahmen beteiligt und schreiben Stellungnahmen bei allen wichtigen vollzuglichen Entscheidungen. Die Kolleginnen und Kollegen arbeiten zudem verwaltend und organisierend an allen Abläufen auf den Abteilungen und Stationen mit. Sie müssen juristische Grundkenntnisse aufweisen

und sind in all ihrem Handeln dem Gesetz verpflichtet.

Auch die Zusammenarbeit mit allen anderen Berufsgruppen in den Haftanstalten gehört zu den vielfältigen täglichen Aufgaben.

Zudem sind sie letztendlich unter Einsatz von Leib und Leben für die Sicherheit verantwortlich und sind in der Anwendung des unmittelbaren Zwanges, dem Umgang mit verschiedentlichen Abwehrmitteln, als auch weiteren Hilfsmitteln des unmittelbaren Zwangs ausgebildet.

Dies umfasst auch die Bildung von Sondereinsatzteams, um hochgefährliche Situationen zu deeskalieren.

Auch die erste Kontaktaufnahme bei etwaigen Geiselnehmern gehört zu den qualifizierten Aufgaben des Justizvollzuges. Dies und vieles mehr macht sie zu hoch qualifizierten Fachkräften!

Und dies alles wird für die Gesellschaft, unsichtbar hinter hohen Mauern, geleistet. Die Kolleginnen und Kollegen im Vollzug arbeiten in einem der

wenigen Umgebungen, in denen jeder ästhetische Anspruch der Sicherheit und der Praktikabilität rigoros unterzuordnen ist und dies mit Menschen, die die Gesellschaft teilweise wie Ausgestoßene betrachtet. Und dies tun sie ohne Vorurteile, professionell, wertschätzend und fungieren als Vorbild.

All dies ist wahrhaftig aller Ehren wert und ein äußerst bedeutsamer Beitrag zum Gemeinwohl!

Der Allgemeine Vollzugsdienst ist unbestreitbar das Fundament des Vollzuges und eine Säule der freiheitlich demokratischen Grundordnung und sollte eine deutliche Aufwertung durch die Politik erfahren.

Aus unserer Sicht gehört der Begriff des Allgemeinen Vollzugsdienstes in der Altkleiderkammer. Wir müssen den Justizvollzug an vielen Stellen neu denken, warum dann nicht auch die Aufwertung der täglichen Aufgaben durch eine Begriffsänderung?

Silke Jonas

Stellv. Landesvorsitzende

Frauen im Justizvollzug – selbstverständlich!

Die Frauenquote ist leider rückläufig – Nachwuchsgewinnung muss deutlich verbessert werden

Anlässlich des „Equal Pay Day“ und des intern. Frauentages fordern die Frauenvertretungen des **BSBD Berlin**, die Chancengerechtigkeit für die Frauen im Justizvollzug sicherzustellen. Die Beförderungen insbesondere in den mittleren Beförderungsstrukturen zeigen es deutlich! Von einer fairen Quote kann hier kaum die Rede sein!

Es ist notwendig, dass Frauenförderung überall greift und nicht nur Makulatur in den Frauenförderplänen ist. Die Förderung muss auf Leitungsebene tatkräftig unterstützt und umgesetzt werden. Eine Gleichbehandlung, die nicht greift, verhindert den Fortschritt und bedeutet den zementierten sozialen Stillstand der Chancengleichheit in unserer Gesellschaft.

Insbesondere der öffentliche Dienst nimmt hier eine Vorbildfunktion ein, das Vorbild, um den Weg in eine gleichberechtigte Arbeitswelt aufzuzeigen.

Unbewusste Geschlechterstereotype spielen leider immer noch eine Rolle. Nur langsam zeigen sich auch im öffentlichen Dienst Veränderungen z. B. bei der Besetzung von Beförderungs-

ämtern. Bereits im vergangenen Jahr haben die Frauen im **dbb** die guten Vereinbarkeitsgesetze und Frauenförderpläne hervorgehoben. Nur leider nicht überall erfolgreich, denn laut Statistik



haben Männer es immer noch leichter als Frauen. Besonders bei Mitarbeitenden mit Migrationswurzeln ist es schwierig. Hier bedarf es ebenso Förderpläne. „Es sollten bei den dienstlichen Beurteilungen die Personalvertretungen noch viel genauer hinsehen.“

Kein klassischer Männerberuf mehr

Die Nachwuchsgewinnung muss gegenüber Frauen deutlich verbessert werden. Es gilt, mehr Frauen für den Allgemeinen Justizvollzug zu gewinnen und es ist wichtig aufzuzeigen, dass dieser kein klassischer Männerberuf mehr ist. Leider ist die Frauenquote rückläufig. Die Vereinbarung von Familie und Beruf ist nicht einfach, aber möglich und kein Ausschlusskriterium“, äußerte sich die stellv. Landesvorsitzende des **BSBD Berlin** und Frauenvertreterin **Silke Jonas**. Unbewusste Voreingenommenheit sowie Leistungsbewertungskriterien, die oftmals klassisch ‚männliche‘ Erwerbsbiografien bevorzugen, bestimmen oft, wer für einen Job im öffentlichen Dienst oder eine bestimmte Führungsaufgabe ausgewählt wird und wer nicht. Anonymisierte Bewerbungsverfahren und eine geschlechtersensible Leistungsbewertung, die familiäre Auszeiten als Erfahrungszugewinnwerte, sorgen für mehr Chancengleichheit. „Auf diese Weise wird verhindert, dass gerade Frauen frühzeitig durchs Raster fallen und gar nicht erst die Chance bekommen, im persönlichen Gespräch zu überzeugen“, bewertete **Silke Jonas** die Situation. ■

Beginn der Koalitionsverhandlungen

dbb berlin kann seine Kernforderungen in die Beratungen einbringen

Das große Pokern um die Themen, Ressource und das Personal haben begonnen. Der dbb berlin ist in fünf Arbeitsgruppen vertreten!

Bei den Koalitionsverhandlungen zwischen **CDU** und **SPD** in Berlin kann der **dbb berlin** seine Kernforderungen für den Öffentlichen Dienst in die Beratungen mit einbringen. In fünf Arbeitsgruppen, die u. a. so wichtige Fragen wie Haushalt und Finanzen und Verwaltungsreform und Digitalisierung aufgreifen, bringen Mitglieder des **dbb berlin** ihren Sachverstand und ihre praktischen Erfahrungen ein.

In den Arbeitsgruppen Bildung, Jugend, Familie, sowie Wirtschaft, Energie, Technologie und schließlich Sport und Bürgerschaftliches Engagement arbeiten Vertreter der **dbb Fachgewerkschaften** aktiv mit. **dbb Landeschef Becker**: „Wir sind dankbar, dass wir unsere praktischen Erfahrungen in die Diskussion einbringen können und haben bereits im Vorfeld der Verhandlungen unsere Mitgliedsgewerkschaften einbezogen, um auch deren fachspezifische Anliegen wirksam vertreten zu können.“

Der **BSBD Berlin** hat bereits im Vorfeld in diversen Gesprächen die wichtigen Themen benannt. Zu den seit Jahren geforderten Veränderungen sind vor allem die Personalentwicklung, der große Bau- und Sanierungsstau und natürlich die Besoldung die Kernthemen

bei den Verhandlungen. Darunter summieren sich alle Detailfragen, die jetzt so dringend notwendig sind für die strategische Planung des Justizvollzugs.

Für den **BSBD-Landesvorsitzenden Thomas Goiny** steht fest: „Keine notwendige Veränderung kommt von heute auf morgen. Was wir benötigen, ist eine über die Legislatur hinaus, entsprechende klare Planung und Haltung zum Justizvollzug und seine Aufgaben und keine ideologische Diskussion.“

Die Welt dreht sich weiter, die Gesellschaft verändert sich und der Justizvollzug darf nicht stehen bleiben.“ ■



Erneut Gewalt gegen Beschäftigte im Justizvollzug

Brandanschläge auf Privatfahrzeuge von Beschäftigten ist eine neue Art der Bedrohung

Erneut ist es gegen Beschäftigte im Justizvollzug zu einem gewalttätigen Übergriff gekommen. In der Nacht zum 11. März 2023, gegen 21.40 Uhr, wurde ein Kollege aus der JVA Moabit hinterrücks beim Verlassen der Anstalt angegriffen. Der Hintergrund der Tat muss vom Staatsschutz ermittelt werden.

Diese Art der Gewaltausbrüche gegen die Kolleginnen und Kollegen hat aus Sicht des **BSBD Berlin** eine neue Dimension erreicht.

„Nach diversen Brandanschlägen auf Privatfahrzeuge von Beschäftigten im Justizvollzug und „Hausbesuchen“ oder Bedrohungen über das Internet in den letzten Jahren, ist das

eine für uns neue Art der Gefährdung“ stellte **Thomas Goiny**, Landesvorsitzender des **BSBD Berlin**, fest.

Viel zu oft müssen die Beschäftigten in den Vollzugsanstalten Gewalttaten, aber vor allem tägliche Beleidigungen ertragen, ohne rechtliche Konsequenzen für die Täter“.

Wichtig für den **BSBD Berlin** ist die Feststellung, dass die Kolleginnen und Kollegen mit den Inhaftierten hochprofessionell umgehen und ihr ganzes Wissen und Können täglich unter Beweis stellen.

Allerdings widerspricht der **BSBD Berlin** den Darstellungen in den Medien, die eher von unzureichender Recherche zeugen, als von sachlicher Berichterstattung.

„Im Fall der JVA Moabit ist möglicherweise ein politischer Hintergrund zu sehen und hat eher einen direkten Zusammenhang mit Autobränden in der Vergangenheit und weniger, wie im Zeitungsbericht erwähnt wurde, „mit einer offenen Rechnung mit einem Inhaftierten“ zu tun.“

Vor allem wehrt sich der **BSBD Berlin** erneut gegen die Formulierung „Wärter“, der mal wieder jeglichen Respekt vor den Mitarbeiter/innen im Justizvollzug vermissen lässt.

Der **BSBD Berlin** wird sich aber weiterhin dafür einsetzen, dass die Beschäftigten im Justizvollzug geschützt werden, dass sie die notwendige Anerkennung und Wertschätzung erhalten, die ihnen gebührt. ■

Justiz einheitlich denken und angemessen bezahlen!

Die Justiz ist die wichtigste Grundlage für unser Staatssystem

In der Berliner Justiz knirscht es gewaltig – und zwar in allen Bereichen. Der stv. Vorsitzende der DJG Berlin Ulf Melchert und der Vorsitzende des BSBD Berlin, Thomas Goiny, schildern im hauptstadt magazin des dbb berlin, was sich dringend ändern muss, wenn die Berliner Justiz handlungsfähig bleiben will.

Wer die Berliner Justiz in diesen Tagen beobachtet, erkennt, dass auch hier die Dysfunktionalität Einzug gehalten hat (Stichwort Maßregelvollzug). Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spüren das tagtäglich im Dienst und oft auch am eigenen Leib.

Im Außenverhältnis wird mit rechtlichen Rahmenbedingungen argumentiert, im Innenverhältnis werden Recht-

Die Grundsätze einer vertrauensvollen Zusammenarbeit müssen auch innerhalb der Justiz endlich greifen.

Anerkennung und Wertschätzung müssen zur Selbstverständlichkeit werden, wenn es um effiziente Arbeitsleistung geht.

Die immer knapperen Personalressourcen verlangen darüber hinaus, dass Justiz endlich gemeinsam gedacht und über die einzelnen Bereiche hinweg gemeinsam verstanden wird. Zukunftsfähig wird sie nur bleiben, wenn Personalaustausch zwischen den Behörden der Berliner Justiz gestattet und den Mitarbeitenden persönliche Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden. Gefordert ist hier in erster Linie die Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung, die endlich einheitliche Standards für alle Behörden festlegen muss.

Mangelnde Wertschätzung

Für Dysfunktionalität sorgt darüber hinaus mangelnde Wertschätzung für die Beschäftigten, die sich insbesondere in der Diskrepanz zwischen ihrer sehr bescheidenen Einkommenssituation und der von ihnen geleisteten verantwortungsvollen Tätigkeit widerspiegelt.

Über 60 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen ohne große Aussicht auf Beförderung in den unteren Besoldungsstufen arbeiten, sollen aber eine erstklassige Justiz bereitstellen.

Richtern und Staatsanwälten geht es nicht besser. Über 75 Prozent von ihnen werden ein Berufsleben lang nach der Eingangsbesoldung bezahlt. Auch hier ist Wertschätzung durch Beförderungen Fehlangelegenheit. Wenn es um das Personal geht, fehlt schließlich auch im Justizvollzug der Mut zur Veränderung.

Langfristig denken!

Wer aber eine service- und bürgerorientierte Justiz will, muss endlich anfangen, „langfristig zu denken. Wo soll die Justiz in 15 Jahren stehen? Welche Aufgaben und Leistungen soll sie für die Bürger erbringen, an welchen Standorten und vor allem mit welchem Personal?

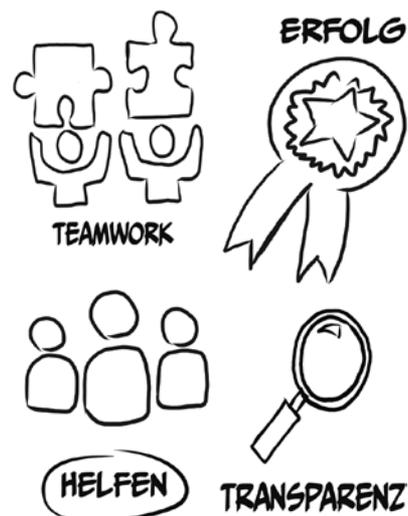
Die Justiz ist die wichtigste Grundlage für unser Staatssystem. Dem Vertrauensverlust des Rechtsstaates muss entgegengetreten werden. Hier sind Politik und Gesellschaft gefragt! ■

BSBD

WIR SIND MEHR ALS DU DENKST



ZUSAMMENARBEIT



VERTRAUEN



BSBD Berlin
E-Mail@bsbd-berlin.de
www.bsbd-berlin.de

Foto: SenJustVA



Senatsverwaltung
für
Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung

sprechung und interne Vorschriften mit einem Federstrich beiseitegeschoben bzw. schlicht ignoriert. Mitarbeitende werden zur Verfügungsmasse ohne jeden Anspruch auf eine selbstbestimmte berufliche Fortentwicklung.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit fehlt!

Auch die demokratisch gewählten Interessenvertretungen müssen ihren Rechten hinterherrennen oder bleiben ungehört. Personalvertretungen werden als Ballast angesehen und ihre Beteiligungsrechte ignoriert.