

Mitgliederzeitschrift für die Bediensteten des Justizvollzugs

Der VOLLZUGSDIENST

Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands



dbb
beamtenbund
und tarifunion



2 | 2026

73. Jahrgang

Liste 1



**Kontinuität
Engagement**

Durchsetzungsvermögen

PERSONALRATSWAHLEN HAMBURG 2026



TV-L 2026

Ein Kompromiss – und ein klarer Auftrag für die Zukunft

- ▶ ab 1. April 2026: + 2,8 %, mindestens jedoch 100 Euro monatlich
- ▶ ab 1. März 2027: + 2,0 %
- ▶ ab 1. Januar 2028: + 1,0 %

Weitere Details zum Tarifabschluss im Bundesteil



dbb - beamtenbund und tarifunion

Einkommensrunde der TdL - 2026

The top of security.

SECURITY
MADE IN
GERMANY
1883



Expertenwissen
kompakt für
Ihren Erfolg.

STUV ACADEMY

Sicherheit verstehen. Verantwortung übernehmen.

Praxisorientierte Qualifizierung für die verantwortungsvolle Tätigkeit als Schlossbeauftragte:r – in unseren bewährten Seminaren erwerben Sie fundiertes Fachwissen rund um Schließsysteme, Zutrittsorganisation und die Rolle der Schlossbeauftragten in Justizvollzugseinrichtungen.

Jetzt informieren und direkt anmelden: **www.stuv.de/stuv-academy**



Parkstraße 11
42579 Heiligenhaus
Germany

T +49 20 56 - 14 5 00
E sales@stuv.de
www.stuv.de

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 Deinstede · post@bsbd.de	

Landesverbände	Vorsitzende	
Baden-Württemberg	Michael Schwarz	bsbdschwarz@web.de www.bsbd-bw.de
Bayern	Alexander Sammer	post@jvb-bayern.de www.jvb-bayern.de
Berlin	Thomas Goiny	mail@bsbd-berlin.de www.bsbd-berlin.de
Brandenburg	Dörthe Kleemann	geschaeftsstelle@bsbd-brb.de www.bsbd-brb.de
Bremen	Sven Stritzel	sven.stritzel@jva.bremen.de
Hamburg	Sascha Möbius	sascha.moebius@lvhs-hamburg.de www.lvhs-hamburg.de
Hessen	Wilma Volkenand	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	Horst Butschinek	info@bsbd-nrw.de www.bsbd-nrw.de
Rheinland-Pfalz	Mark Schallmo Stefan Wagner	mail@bsbd-rlp.de www.bsbd-rlp.de
Saarland	Sascha Klein	sa.klein@jvasb.justiz.saarland.de
Sachsen	Thomas Porrr	thomas.porrr@bsbd-sachsen.de www.bsbd-sachsen.de
Sachsen-Anhalt	Mario Pinkert	mario.pinkert@bsbd-lsa.de www.bsbd-lsa.de
Schleswig-Holstein	Henry Malonn	malonn@bsbd-sh.de www.bsbdsh.de
Thüringen	Ronny Rüdiger	post@bsbd-thueringen.de www.bsbd-thueringen.de

REDAKTIONSSCHLUSS

Ausgabe 3 - 2026: ►►► 12. Mai 2026

ERSCHEINUNGSTERMIN

Ausgabe 3 - 2026: ►►► 18. Juni 2026

BUNDESHAUPTVORSTAND

BSBD warnt vor Überlastung der Justizvollzugsanstalten	4
TV-L-Tarifergebnis 2025/26	6
Tarifrunde 2026: Ein Abschluss an der Belastungsgrenze	7
Nebenbei bemerkt	8
Bundesjugend tagt erneut digital	9
Arbeitssitzung der BSBD-Frauenvertretung	10
Seminar Gewerkschaftsarbeit	12



LANDESVERBÄNDE

Baden-Württemberg	14
Bayern	20
Berlin	27
Brandenburg	33
Hamburg	38
Hessen	48
Mecklenburg-Vorpommern	60
Niedersachsen	63
Nordrhein-Westfalen	69
Rheinland-Pfalz	81
Saarland	86
Sachsen	92
Sachsen-Anhalt	95
Schleswig-Holstein	99
Thüringen	103
Impressum	71

Hamburger Justizvollzug 2025 – Ein Jahr unter Druck

Überfüllte Haftanstalten, Personalmangel

und Reformversprechen: Der Hamburger Justizvollzug blickt auf ein Jahr 2025 zurück, das von strukturellen Problemen, politischen Ankündigungen und vorsichtigen Reformschritten geprägt war. Während der Senat Modernisierung und Prävention betont, zeigt der Alltag in den Haftanstalten ein System an der Belastungsgrenze.

Haft am Limit

Bereits zu Jahresbeginn wurde deutlich, dass Hamburgs Gefängnisse auch 2025 unter massivem Druck stehen würden. Die Auslastung der Justizvollzugsanstalten näherte sich im Jahresverlauf der Vollbelegung, einzelne Bereiche lagen zeitweise bei über 95 Prozent. Für die Bediensteten bedeutete dies Mehrarbeit, für die Inhaftierten oft eingeschränkte Bewegungs-, Arbeits- und Therapieangebote.

Die Justizbehörde reagierte mit bekannten Mitteln: Verlegungen in andere Bundesländer wurden geprüft, zugleich wurde diskutiert, Gefangene früher in den offenen Vollzug zu verlegen. Kritiker warnten jedoch davor, Überbelegung lediglich zu verwalten, statt ihre Ursachen konsequent anzugehen.

Psychische Erkrankungen rücken in den Fokus

Ein zentrales Thema des Jahres war der Umgang mit psychisch erkrankten Inhaftierten. Mit der Einrichtung einer psychiatrischen Kurzzeitstation im Zentralkrankenhaus der Untersuchungshaftanstalt setzte die Stadt ein lange gefordertes Signal. Fachleute begrüßten den Schritt, betonten jedoch, dass es sich nur um einen Baustein handle.

Suizidprävention, Krisenintervention und eine bessere Verzahnung von Justiz, Gesundheits- und Sozialbehörden bestimmten die Debatten. Gleichzeitig blieb der Eindruck, dass das System häufig erst reagiert, wenn Krisen bereits eskaliert sind.

Personal: Mangelware hinter Gittern

Der Personalmangel zog sich wie ein roter Faden durch das Jahr. Hohe Krankenstände, Überstunden und Schwierigkeiten bei der Nachwuchsgewinnung belasteten den Vollzug spürbar. Mit einem neuen Quereinsteigerprogramm versuchte die Justizbehörde gegenzusteuern. Ob sich damit kurzfristig ausreichend qualifiziertes Personal gewinnen lässt, blieb jedoch offen. Erst gegen Ende des Jahres kündigte der Senat an, ab 2026 eine Heilfürsorge für Justizvollzugsbedienstete einzuführen. Für viele Beschäftigte kam diese Perspektive spät – und sie wirft die Frage auf, warum es erst jahrelangen Drucks bedurfte, um grundlegende Fürsorgeleistungen politisch durchzusetzen.

Baustellen im wörtlichen und übertragenen Sinn

Symbolisch für den Zustand des Justizvollzugs steht die JVA Fuhlsbüttel, besser bekannt als „Santa Fu“. Mit dem offiziellen Baustart zur Modernisierung des Areals begann 2025 ein Großprojekt, das den traditionsreichen, aber sanierungsbedürftigen Standort zukunftsfähig machen soll. Gleichzeitig übernahm mit Dr. Torsten Schwarz ein neuer Anstaltsleiter die Verantwortung. Die Erwartungen an eine strategische Neuausrichtung sind hoch – doch die baulichen Maßnahmen werden Jahre dauern, während der Betrieb weiterläuft.

Politische Zahlen, gesellschaftliche Debatten

Parlamentarische Anfragen rückten 2025 erneut die Zusammensetzung der Gefangenenpopulation in den Fokus. Der hohe Anteil ausländischer Inhaftierter befeuerte Debatten über Integration, Sprachförderung und Abschiebung. Kritiker mahnten, dass solche Diskussionen häufig mehr politische Symbolik als praktische Verbesserungen für den Vollzugsalltag erzeugen.

Parallel beschäftigten Haushaltsfragen den Senat: Mehr Geld für Bau, Personal und Gefangenenvergütung wurde angekündigt –

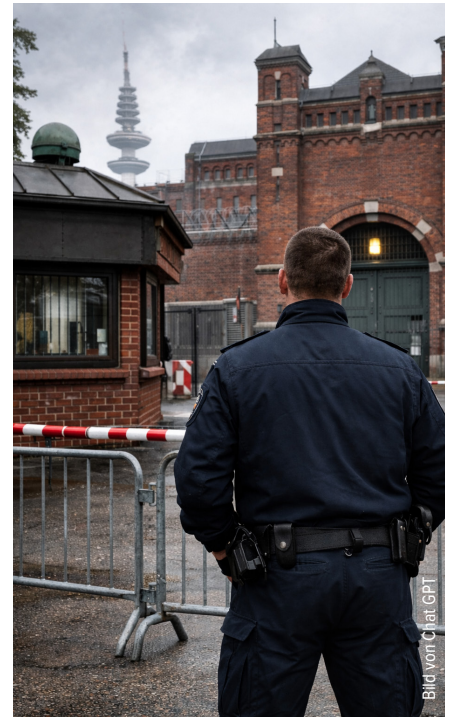


Bild von Chat GPT

auch als Reaktion auf verfassungsgerichtliche Vorgaben. Ob diese Mittel ausreichen, um strukturelle Defizite nachhaltig zu beheben, bleibt abzuwarten.

Ein Jahr der Ankündigungen

Der Hamburger Justizvollzug hat 2025 wichtige Weichen gestellt. Modernisierungsprojekte wurden gestartet, neue Programme aufgelegt und Prävention stärker betont. Doch das Jahr offenbarte vor allem eines: Zwischen politischen Ankündigungen und dem Alltag hinter Gefängnismauern klafft weiterhin eine Lücke.

2025 war weniger ein Jahr der Lösungen als eines der Diagnosen. Ob aus den vielen Baustellen echte Reformen entstehen, wird sich erst in den kommenden Jahren zeigen – für Bedienstete wie Inhaftierte bleibt der Druck bis dahin hoch.

Marcel Schoberth
(mit KI Unterstützung verfasst)

Zwischen Elbe und Limmat – Drei Monate Justizvollzug im Gefängnis Zürich West

Von Januar bis März 2026 hatte ich die außergewöhnliche Gelegenheit ein eigen organisiertes Praktikum im Gefängnis Zürich West (GZW) zu absolvieren – eingebettet in mein Studium Bachelor Public Management an der HAW Hamburg. Ein Erlebnis, das Tiefgang, moderne Justizvollzugsarbeit und Menschlichkeit verbindet. Drei Monate zwischen Hochhäusern, Haftzellen und Schweizer Gelassenheit – und ich kann sagen: Mein Herz schlägt jetzt nicht nur für die Hamburger Flagge, sondern auch für den Zürcher Löwen.

Warum gerade das GZW?

Ein Gefängnis mitten in Zürich? Ja, aber nicht irgendeins. Das GZW ist Teil des Polizei- und Justizzentrums (PJZ) – Staatsanwaltschaft, Polizei und Justiz unter einem Dach. Kurze Wege, direkte Kommunikation, Entscheidungen im Sekundentakt: Wer denkt, Justiz sei langsam, sollte hier vorbeischaun. Man merkt sofort: Effizienz ist kein Zufall, sondern Schweizer Tugend.

Dazu kommt die moderne Architektur: Übersichtliche Stationen, digitale Infrastruktur – hier läuft alles so präzise wie eine Schweizer Uhrwerk. Die Kolleginnen und Kollegen in Dienstkleidung sorgen dafür, dass kein Ablauf ins Stocken gerät, jede Schicht einen klaren Takt hat und gleichzeitig genug Raum für Menschlichkeit bleibt.

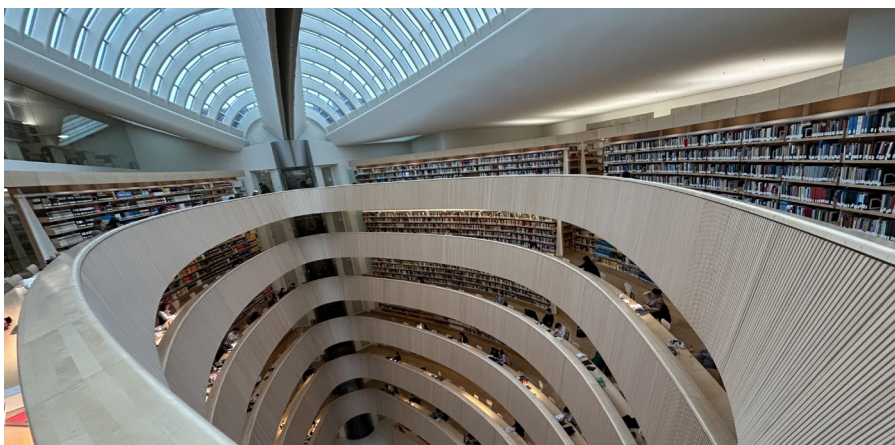
Personal, Zahlen und Schweizer Charme

Die Personaldichte im GZW ist beeindruckend. Rund 250 Mitarbeitende kümmern sich um etwa 241 Haftplätze, davon viele für die Vorläufige Festnahme – allein in Zürich West bedeutet das jährlich 12.000 Eintritte. Pro Station gibt es maximal 16 Inhaftierte, meist in Doppelbelegung.

Die Schweiz hat das klassische Beamtenverhältnis per Volksabstimmung im Jahre 2000 abgeschafft – stattdessen sind Mitarbeitende im öffentlichen Dienst in der Regel öffentlich-rechtlich angestellt. Dieses Modell gilt als modern und flexibel und verbindet eigenverantwortliches Arbeiten mit klaren gesetzlichen Rahmenbedingungen. Wer in diesem Bereich tätig ist, profitiert zudem von einer attraktiven Vergütung (Ein-



Blick über die Limmat in Zürich

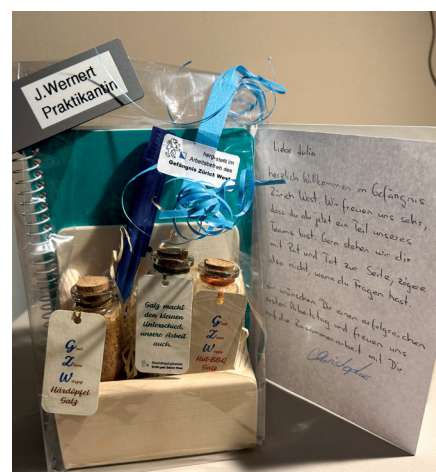


Rechtswissenschaftliche Bibliothek der Universität Zürich

stiegsgehalt etwa 7.200 Franken pro Monat) sowie einer hohen gesellschaftlichen Anerkennung für den täglichen Einsatz. Gleichzeitig bringt das System auch gewisse Unterschiede zum klassischen Beamtenstatus mit sich. Insbesondere die langfristige Beschäftigungssicherheit ist rechtlich anders ausgestaltet, da öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse – im Gegensatz zum traditionellen Beamtenverhältnis – grundsätzlich kündbar sind. Damit steht der öffentlichen Hand zwar mehr Flexibilität in der Personalsteuerung zur Verfügung, für Mitarbeitende wie uns bedeutet dies jedoch auch eine geringere formale Absicherung als im traditionellen Beamtenmodell.

Ein Onboarding, das Maßstäbe setzt

Von Anfang an war ich mittendrin: Einkleidung, Vorstellung im Team, Übergabe des eigenen Laptops, Schlüssel, Freischaltung zu allen Abteilungen, Teilnahme am Onboarding – eine Woche, in der neue Mit-

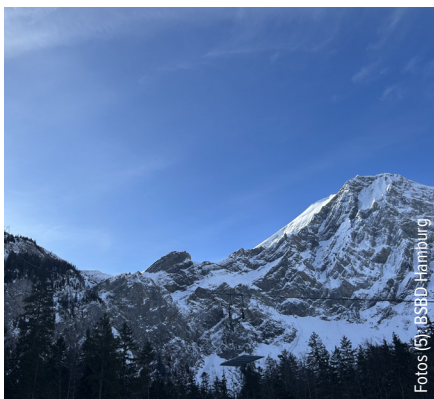


Kleine Aufmerksamkeit der Mitarbeitenden zur Begrüßung

arbeitende jede Abteilung und das dort arbeitende Personal und dessen Führung kennenlernen, von Sicherheit, Nähe und Distanz, Brandschutz, über Medizin bis Verwaltung. Das Onboarding ist meiner Meinung nach ein sehr gut ausgearbeitet Konzept, in der die neuen Mitarbeitenden



Kirche Fraumünster & Sonnenbrunnen



Alpenlandschaft in der Region rund um Zürich

einen sicheren Einstieg ins Gefängnis erhalten. Gespräche mit Vorgesetzten werden terminiert und innerhalb der dreimonatigen Probezeit, können die neuen Kollegen sich jederzeit ein Feedback zu ihrer Leistung einholen und Hilfe anfordern. Die Personaldichte im GZW ermöglicht diese strukturierte Form der Einarbeitung.

Selbst ich wurde so behandelt, als ob ich ausgewandert wäre – die Kollegen erklärten jeden Ablauf so genau, als würde ich die nächsten Jahrzehnte hier arbeiten.

Ausbildung „on the job“ – ein Schweizer Weg

Während wir in Deutschland lange theoretische und praktische Phasen innerhalb unserer zweijährigen Ausbildung durchlaufen, steigen die Zürcher Kolleginnen und Kollegen direkt auf der Station ein. Ihre Ausbildung erfolgt parallel in Blockwochen zentral in Fribourg um den SKJV (Sachkundenachweis Justizvollzug) zu erlangen: zwei Wochen Theorie, danach Praxis und das achtmal. Alle Kantone lernen doch gemeinsam. Das Konzept hat seinen Reiz –

Learning by Doing auf höchstem Niveau –, doch ich muss sagen: Ich finde unsere Ausbildung besser. Wir erhalten von Anfang an ein fundiertes rechtliches Verständnis und werden befähigt, direkt eingreifen zu können, wenn es die Situation erfordert. Dieses Handwerkszeug verschafft uns nicht nur Sicherheit, sondern auch vollzugsinternes Selbstvertrauen – etwas, das im GZW erst nach und nach aufgebaut wird. Aufgrund der Personalmenge warten unsere Schweizer Kollegen nicht selten 2-3 Jahre, bis sie endlich eine Ausbildung anfangen können.

Dienstzeiten, Interventionsteams & medizinischer Dienst

Das Gefängniszentrum Zürich (GZW) gliedert sich in mehrere organisatorischen Bereiche. Dazu zählen insbesondere die Abteilungen der vorläufigen Festnahme, der Untersuchungshaft, der medizinische Dienst, die Disposition, die Infratechnik, die Loge, die Sicherheitszentrale, der Arbeitsbetrieb, die Logistik sowie der Stab.

Jede dieser Einheiten verfügt über eigene Dienstgruppen mit teilweise unterschiedlichen Dienst- und Appellzeiten. Dadurch entstehen im Arbeitsalltag klar definierte, aber zeitlich begrenzte Schnittpunkte zwischen den Mitarbeitenden der verschiedenen Bereiche. Diese Struktur ermöglicht einerseits eine übersichtliche Führung innerhalb der einzelnen Gruppen, da kleinere Teams für Vorgesetzte leichter zu koordinieren und zu steuern sind.

Andererseits kann die starke Aufteilung in einzelne Bereiche auch dazu führen, dass der Gesamtüberblick über alle Abläufe im Betrieb schwieriger wird und der Austausch zwischen den Abteilungen stärker organisiert werden muss.

Der Nachtdienst wird ausschließlich durch die Abteilungen der vorläufigen Festnahme, der Disposition sowie des medizinischen Dienstes sichergestellt. Diese drei Bereiche stellen zugleich den größten Teil des Personals im GZW, was ihre zentrale Rolle im operativen Betrieb unterstreicht. Die Dienstzeiten im GZW unterscheiden sich von denen in Deutschland: die Mitarbeitenden arbeiten 42 Stunden pro Woche, Schichten dauern in der Regel neun Stunden, und es wird aktiv versucht, Wochenenden freizuhalten. Der medizinische Dienst ist 24 Stunden besetzt, um jederzeit auf gesundheitliche Notfälle reagieren zu können. Ergänzend gibt es interne Interventionsteams, speziell geschulte Kolleginnen und Kollegen, die bei kritischen Situationen eingreifen.

Besonders eindrücklich ist die Organisa-

tion der Stationen: Jede Station fasst maximal 16 Inhaftierte, was eine persönliche Betreuung ermöglicht und gleichzeitig die Übersichtlichkeit erhöht. Doppelbelegungen der Hafträume sind hier gängig, um Suizidprävention bestmöglich gewährleisten zu können.

Die Vorläufige Festnahme, mit ihren ca. 34 Eintritt pro Tag, sorgt für dynamische Abläufe – Entscheidungen müssen schnell getroffen, Abläufe reibungslos umgesetzt werden. In dieser Umgebung merkt man, wie stark ein modernes Gefängnis auf Präzision, Sicherheit und Professionalität setzt.

Gastfreundschaft, Offenheit und Respekt

Was ich in meinem Praktikum besonders schätzen gelernt habe, ist die Gastfreundschaft meiner Schweizer Kolleginnen und Kollegen. Vom ersten Tag an wurde ich aufgenommen wie ein Teil der Gemeinschaft: bereitwillig, freundlich und mit echter Offenheit – als hätte ich nicht nur für drei Monate hospitiert, sondern gehöre wirklich dazu.

Der Vollzug in der Schweiz ist bemerkenswert liberal gestaltet: Die Inhaftierten erhalten von den (hier) Aufsehern und Betreuern zweimal täglich warmes Essen, und selbst bei der Schweizer Schokolade wird nicht gegezitt. Gleichzeitig wird aber die Kostenverantwortung klar geregelt: Gesundheitsleistungen werden den Inhaftierten entweder direkt in Rechnung gestellt oder über deren Krankenkasse abgerechnet. Dieses Gleichgewicht aus Fürsorge, Komfort und Eigenverantwortung hat mich sehr beeindruckt und zeigt, wie Humanität und Struktur Hand in Hand gehen.

Fazit: Von der Alster zum Limmat-Ufer

Mein Praktikum im GZW war ein Erlebnis: fachlich, menschlich, organisatorisch. Ich habe Einblicke gewonnen, die weit über die klassische Ausbildung hinausgehen, und bin mit einem lachenden und weinenden Auge zurück nach Hamburg gefahren. Man könnte sagen: Ich habe nicht nur die Hamburger Brise geschnuppert, sondern auch die Zürcher Alpenluft auf den Stationen gespürt – und festgestellt: Egal ob an der Elbe oder am Limmat-Ufer, ein gutes Team und ein klarer Kopf machen jeden Tag im Justizvollzug zu einer spannenden Fahrt zwischen Hafenkran und Löwenherz.

Vivian Wernert

Zwischen interner Aufarbeitung und rechtsstaatlicher Verantwortung

In den vergangenen Wochen sind innerhalb unserer Dienststellen Vorwürfe diskutiert worden. Anders als bei öffentlichkeitswirksamen Berichterstattungen handelt es sich hierbei um interne Vorgänge, die innerhalb der Anstalten und der Verwaltung aufgearbeitet werden. Gerade deshalb ist eine sachliche, differenzierte und rechtsstaatlich fundierte Einordnung besonders wichtig.

Wo strafrechtliche oder dienstrechtliche Vorwürfe im Raum stehen, müssen diese konsequent geprüft werden. Das gebietet nicht nur das Disziplinarrecht, sondern auch unser eigenes berufliches Selbstverständnis. Gleichzeitig gilt auch im innerdienstlichen Kontext uneingeschränkt die Unschuldsvermutung. Niemand darf vorschnell verurteilt oder stigmatisiert werden. Einzelne Vorwürfe gegen Bedienstete dürfen niemals zu einem Generalverdacht gegenüber dem Allgemeinen Vollzugsdienst führen. Unsere Kolleginnen und Kollegen leisten täglich anspruchsvolle Arbeit unter schwierigen Rahmenbedingungen. Sie gewährleisten Sicherheit, treffen in kritischen Situationen schnelle Entscheidungen und bewegen sich dabei stets im Spannungsfeld zwischen Durchsetzung und Deeskalation.

Pauschale Schuldzuweisungen untergraben das Vertrauen in eine Berufsgruppe, die sich durch Professionalität, Rechtsstaatlichkeit und Engagement auszeichnet. Fehlverhalten, sollte es sich bestätigen, ist individuelles Verhalten und kein Ausdruck eines Systems oder eines gesamten Dienstzweiges.

Gleichzeitig müssen wir uns bewusst machen, dass es innerhalb des Justizvollzuges unterschiedliche Bereiche mit sehr verschiedenen Belastungsprofilen gibt. Hochsicherheitsabteilungen, besonders gesicherte Hafträume oder Bereiche mit einem hohen Anteil an gewaltbereiten oder psychisch auffälligen Gefangenen bringen naturgemäß andere Risiken mit sich als beispielsweise der offene Vollzug.

Auch die einzelnen Anstalten unterscheiden sich hinsichtlich Belegung, baulicher Struktur, Gefangenenklientel und personeller Ausstattung. Konfliktlagen entstehen nicht überall in gleicher Intensität. In bestimmten Bereichen kommt es häufiger zu

dynamischen, eskalierenden Situationen, in denen Bedienstete innerhalb von Sekunden reagieren müssen.

Diese Realität darf weder verharmlost noch als Rechtfertigung missverstanden werden. Sie erklärt jedoch, weshalb Einsatzsituationen sehr unterschiedlich verlaufen können. Ein besonders sensibler Bereich ist der Einsatz unmittelbaren Zwangs. Das Vollzugsrecht sieht diesen ausdrücklich vor, wenn rechtmäßige Anordnungen durchgesetzt oder Gefahren abgewehrt werden müssen. Dabei gilt stets das Prinzip der Verhältnismäßigkeit.

In der Praxis ist die Abgrenzung zwischen zulässigem unmittelbarem Zwang und einer möglicherweise überzogenen Tätlichkeit jedoch nicht immer einfach. Einsatzlagen entwickeln sich oft in Sekundenbruchteilen. Stress, Provokationen und Gegenwehr beeinflussen die Situation zusätzlich.

Umso wichtiger ist:

- Welche rechtlichen Voraussetzungen für unmittelbaren Zwang vorliegen,
- welche Maßnahmen zwingend zu dokumentieren sind,
- wann eine Meldung zu erfolgen hat,
- und welche Verantwortung Führungskräfte in der Bewertung und Weiterleitung tragen.

Die Meldepflicht ist Ausdruck professioneller Verantwortung. Transparenz schützt sowohl die Betroffenen als auch die Handelnden vor späteren Vorwürfen und sichert die Nachvollziehbarkeit.

Gerade im internen Diskurs ist Fingerspitzengefühl gefragt. Kollegialität bedeutet Unterstützung aber nicht Wegsehen. Wer Anhaltspunkte für mögliches Fehlverhalten erkennt, muss verantwortungsvoll handeln. Das ist keine Denunziation, sondern Teil unseres rechtsstaatlichen Auftrags.

Zugleich muss innerhalb der Dienstgemeinschaft ein Klima bestehen, in dem offen über schwierige Situationen gesprochen werden kann. Supervision, Fortbildung und klare Leitlinien sind zentrale Instrumente, um Unsicherheiten zu vermeiden und Handlungssicherheit zu stärken.

Der Justizvollzug bewegt sich täglich in einem Spannungsfeld zwischen staatlichem Gewaltmonopol und menschlicher Nähe. Diese Verantwortung verlangt Professionalität, Selbstreflexion und die Bereitschaft zur konsequenten Aufarbeitung, wenn Fehler passieren.

Als Landesverband Hamburgischer Strafvollzugsbediensteter stehen wir für eine sachliche interne Klärung von Vorwürfen, für die Wahrung der Unschuldsvermutung und für die klare Ablehnung eines Generalverdachts gegen die Beschäftigten im Justizvollzug ab. Gleichzeitig setzen wir uns für klare Standards, regelmäßige Schulungen und eine offene Kommunikationskultur ein. Nur durch Transparenz, Differenzierung und Zusammenhalt können wir das Vertrauen in unsere Arbeit stärken, nach innen wie nach außen.

Die Landesleitung





Kontinuität

Engagement

Durchsetzungsvermögen

Wählt die Liste des LVHS

Liste 1



Personalratswahlen 2026 im Hamburger Justizvollzug

Jetzt zählt Eure Stimme!

Im Frühjahr 2026 wählt Ihr als Beschäftigte im Hamburger Justizvollzug Eure Personalvertretung. Diese Wahl ist mehr als ein formaler Termin, sie entscheidet darüber, wie stark die Stimme der Kolleginnen und Kollegen in den kommenden Jahren sein wird. Der Personalrat vertritt die Interessen der Beschäftigten gegenüber Dienststellenleitungen, der Behörde und der Politik. Um dort selbstbewusst auftreten und wirksam verhandeln zu können, braucht er einen klaren demokratischen Auftrag. Eine hohe Wahlbeteiligung ist deshalb entscheidend. **Wer mitreden will, muss wählen gehen!**

Gemeinsam viel erreicht

In den vergangenen Jahren konnten der Landesverband Hamburgischer Strafvollzugsbediensteter (LVHS) und der Personalrat gemeinsam wichtige Verbesserungen für die Beschäftigten im Hamburger Justizvollzug erreichen.

Dazu gehört die Weiterentwicklung der Laufbahn im Allgemeinen Vollzugsdienst, die neue Perspektiven für Kolleginnen und Kollegen eröffnet hat. Gleichzeitig wurde das Gittergeld deutlich erhöht, eine weitere Anpassung ist bereits für August dieses Jahres vorgesehen.

Auch strukturell hat sich viel bewegt: Die Laufbahn des Justizkrankenpflagedienstes wurde eingeführt, einschließlich einer besonderen Altersgrenze analog zur AVD-Laufbahn. Zusätzlich wurden Ausbildungs-

vergütungen erhöht und zahlreiche Stellen höher bewertet, unter anderem auch in der Verwaltung und den Krankenpflagedienst. Ein weiterer bedeutender Schritt ist die Einführung der Heilfürsorge für den Allgemeinen Vollzugsdienst ab dem 01.04.2026. Darüber hinaus konnten weitere Möglichkeiten zur Verbeamtung in verschiedenen Laufbahnen geschaffen werden. Für Tarifbeschäftigte wurden Haltezulagen eingeführt, und das medizinische Personal im Justizvollzug erhält inzwischen die Pflegezulage. Diese Ergebnisse zeigen deutlich: Eine starke Interessenvertretung kann etwas bewegen.

Einsatz im Personalrat

Als Team im aktuellen Personalrat setzen wir (René Müller, Fenna Grehm und Sascha Möbius in der Freistellung sowie das gesamte Gremium des Personalrates) täglich für die Anliegen der Kolleginnen und Kollegen im Justizvollzug ein.

Unsere Arbeit ist klar ausgerichtet: zuhören, unterstützen, vermitteln und Lösungen finden.

Viele Verbesserungen entstehen durch Hinweise aus der Praxis. Der Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen ist deshalb ein zentraler Bestandteil unserer Arbeit. Nur so lassen sich die tatsächlichen Herausforderungen des Justizvollzugs in die entsprechenden Gremien tragen und dort sachlich vertreten.

Wir für Euch!

Die größte Herausforderung: Personalmangel

Trotz vieler Fortschritte geht die Arbeit weiter, denn es bleibt im Justizvollzug noch viel zu tun. Das derzeitige Personaldefizit ist eines der größten Probleme im Hamburger Justizvollzug. Fehlendes Personal führt zu steigender Arbeitsbelastung, erschwert den Dienstalltag und wirkt sich unmittelbar auf die Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen aus.

Der Personalrat setzt sich daher mit großer Vehemenz dafür ein, dass die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung im Justizvollzug deutlich weiter verbessert werden. Ziel ist es, den Beruf langfristig attraktiver zu machen, neue Kolleginnen und Kollegen zu gewinnen und damit auch künftig einen sicheren und funktionierenden Justizvollzug zu gewährleisten.

Die Arbeit geht weiter

Einige Laufbahnen sind in Teilen weiterhin veraltet und müssen modernisiert werden. Gleichzeitig müssen bestehende Personallücken geschlossen werden, um die Arbeitsbelastung nachhaltig zu reduzieren. Auch finanzielle und strukturelle Fragen stehen weiterhin auf der Agenda. Dazu gehören die Ruhegehaltsfähigkeit der Gitterzulage, eine deutlich höhere Vergütung für Dienste zu ungünstigen Zeiten (DuZ), die Weiterentwicklung der Laufbahnen in allen Professionen sowie eine arbeitgeberfinanzierte Berufsunfähigkeitsversicherung für Tarifbeschäftigte.

Darüber hinaus muss die Digitalisierung in den Justizvollzugsanstalten konsequent vorangebracht werden, verbunden mit höherwertigen Dienstposten und echten Entwicklungsperspektiven für die Beschäftigten.

Diese Aufgaben zeigen klar, der Justizvollzug braucht auch in Zukunft eine starke Interessenvertretung.

Die Personalratswahlen in den Hamburger Justizvollzugsanstalten finden vom 20. April bis zum 29. April 2026 statt. Selbstverständlich besteht auch die Möglichkeit der Briefwahl.

Eine starke, verlässliche und engagierte Vertretung für alle Kolleginnen und Kollegen im Hamburger Justizvollzug.





Wählt die Liste des LVHS – Liste 1.

Die Kandidatinnen und Kandidaten des Landesverbands Hamburgischer Strafvollzugsbediensteter stehen für:

- ▶ Erfahrung
- ▶ Integrität
- ▶ Durchsetzungsvermögen
- ▶ Empathie
- ▶ Lösungsorientiert im Interesse der Kolleginnen und Kollegen

Gerechtigkeit ist kein Schlagwort, sie ist unser Anspruch. Fairness und Anerkennung für die anspruchsvolle Arbeit im Justizvollzug dürfen nicht zu leeren Versprechen verkommen. Sie müssen tagtäglich eingefordert und durchgesetzt werden.

Jetzt Verantwortung übernehmen

Geht wählen!
Stärkt Eure Interessenvertretung.
Gebt Eurer Stimme Gewicht.

Das Team des LVHS:

Beamte

Müller	René
Möbius	Sascha
Schoberth	Marcel
Harms	Kai-Uwe
Krutky	Geza
Dammann	Eileen
Zauner	Patrick
Schmidtchen	Ute
Pätow	Janet
Rath	Meic
Waschewski	Nils
Weber	Julia
Pätow	Daniel
Löschenkohl	Thomas
Wernert	Vivian

Tarifbeschäftigte

Grehm	Fenna
Nerge	Anja
Wiese	Oliver
Müller	Rainer
Porath	Michael
Klix	Tina
Jansen	Christoph

Gemeinsam handeln für mehr Sicherheit im Vollzug

Die jüngsten internen Diskussionen haben einmal mehr gezeigt, wie anspruchsvoll und belastend Einsatzsituationen im Justizvollzug sein können. Kolleginnen und Kollegen treffen in Sekunden Entscheidungen, die sowohl rechtlich als auch menschlich weitreichende Folgen haben können.

Gerade in dynamischen Lagen, in denen Emotionen, Provokationen oder Widerstände eine Rolle spielen, ist professionelles, abgestimmtes Handeln entscheidend. Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, über feste Einsatzteams nachzudenken, die gemeinsam trainieren, gemeinsam eingesetzt werden und sich im Ernstfall blind aufeinander verlassen können.

Wenn Bedienstete regelmäßig zusammen trainieren, entsteht mehr als nur Routine. Es wächst Vertrauen. Jede und jeder weiß, wie die anderen agieren, welche Abläufe greifen und wer welche Rolle übernimmt. Klare Zuständigkeiten und abgestimmte Kommunikation reduzieren das Risiko von Missverständnissen oder unkoordinierten Einzelaktionen. Gerade in Stresssituationen ist es von unschätzbarem Wert, nicht erst improvisieren zu müssen, sondern auf eingespielte Strukturen zurückgreifen zu können.

Ein wesentlicher Vorteil fester Teams liegt auch im Schutz der einzelnen Kolleginnen und Kollegen. Wer sich in einer akuten Konfliktsituation emotional stark unter Druck befindet, kann durch ein strukturiert handelndes Team unterstützt und gegebenenfalls aus der unmittelbaren „Schusslinie“ genommen werden. Andere Teammitglieder übernehmen, ohne dass Hektik oder Kontrollverlust entstehen. Dadurch sinkt die Gefahr von Überreaktionen ebenso wie das Risiko, dass aus einem zulässigen unmittelbaren Zwang eine unverhältnismäßige Handlung wird. Letztlich schützt diese Struktur nicht nur die Bediensteten selbst, sondern auch die Gefangenen.

Darüber hinaus kann ein geschlossen auftretendes, professionell agierendes Team bereits durch seine Präsenz deeskalierend wirken. Wenn Abläufe klar sind, Kommunikation ruhig und abgestimmt erfolgt und jede Bewegung sitzt, strahlt das Sicherheit aus. Nicht selten kann allein dieses souveräne Auftreten dazu beitragen, dass unmittelbarer Zwang gar nicht erst erforderlich wird. Wo er dennoch notwendig ist, geschieht er

kontrollierter, koordinierter und damit in der Regel mit geringerem Verletzungsrisiko für alle Beteiligten. Weniger Hektik bedeutet weniger unkontrollierte Dynamik und das wiederum bedeutet mehr Sicherheit.

Voraussetzung für ein solches Modell ist allerdings, dass feste Einsatzteams nicht nur auf dem Papier existieren. Sie müssen organisatorisch so eingeplant werden, dass die Mitglieder regelmäßig gemeinsam im Dienst sind. Nur so entsteht echte „Eingespeltheit“. Ebenso unverzichtbar sind verbindliche Trainingszeiten, in denen sowohl rechtliche Grundlagen als auch praktische Fähigkeiten kontinuierlich geschult werden. Rechtliche Fortbildungen stärken die Sicherheit im Umgang mit den Voraussetzungen und Grenzen unmittelbaren Zwangs.

Sportliche und taktische Trainings erhöhen die körperliche Belastbarkeit und die technische Präzision. Beides gehört untrennbar zusammen.

Wichtig ist dabei auch das Signal an die Belegschaft: Die Mitarbeit in einem festen Einsatzteam darf nicht mit Nachteilen oder versteckten Repressalien verbunden sein. Wer bereit ist, zusätzliche Verantwortung zu übernehmen, benötigt Rückhalt und Anerkennung. Es muss klar sein, dass Einsätze sachlich bewertet werden und dass Engagement in solchen Teams als Beitrag zur Professionalisierung verstanden wird, nicht als Sonderrolle mit erhöhtem Risiko.

Feste Einsatzteams sind kein Ausdruck von Härte, sondern von Struktur.

Sie stehen für planvolles, abgestimmtes Handeln statt für spontane Einzelentscheidungen unter maximalem Druck. In einem Arbeitsfeld, das sich täglich im Spannungsbogen zwischen Sicherheit, Rechtsstaatlichkeit und menschlichem Umgang bewegt, kann diese Form der Professionalisierung ein wichtiger Schritt sein. Sie stärkt die Kollegialität, erhöht die Rechtssicherheit und trägt dazu bei, Verletzungen sowohl bei Gefangenen als auch bei Bediensteten zu reduzieren.

Gemeinsam trainieren, gemeinsam handeln, gemeinsam Verantwortung tragen: Dieses Prinzip kann ein Baustein sein, um den Herausforderungen unseres Berufs noch souveräner zu begegnen und gleichzeitig den Schutz aller Beteiligten weiter zu verbessern.

Sascha Möbius

Mehr Beteiligung, mehr Druck:

Tarifabschluss 2025/2026 bleibt hinter den Erwartungen des Justizvollzugs zurück

Die Tarifaueinandersetzung 2025/2026 im Tarifvertrag der Länder (TV-L) hat erneut gezeigt, wie wichtig eine starke Beteiligung der Beschäftigten an gewerkschaftlichen Aktionen ist. Zunächst gilt jedoch mein ausdrücklicher Dank allen Kolleginnen und Kollegen, die sich an den Streiktagen beteiligt haben. Dieses Engagement ist ein wichtiges Zeichen der Solidarität und des gemeinsamen Einsatzes für bessere Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst.

Gleichzeitig muss offen ausgesprochen werden, dass die Beteiligung aus dem Bereich des Justizvollzugs insgesamt deutlich höher hätte ausfallen können. Gerade um die tatsächlichen Problemlagen und die besondere Stellung des Hamburger Justizvollzuges sichtbar zu machen, braucht es eine stärkere Streikbereitschaft. Besonders in vollzugskritischen Bereichen wie Küchen, Ambulanzen, Vorführung und Werkbetrieben entfaltet Arbeitskampf eine spürbare Wirkung. Erst wenn dort der Druck deutlich wird, erkennt die Arbeitgeberseite, welche Leistungen Tarifbeschäftigte „hinter Gittern“ täglich erbringen und welche Verantwortung sie tragen.

Am 14. Februar 2026 haben sich die Tarifvertragsparteien auf einen Abschluss im TV-L verständigt. Die Laufzeit des neuen Tarifvertrages erstreckt sich vom 1. November 2025 bis zum 31. Januar 2028. Vorgeesehen sind insbesondere folgende monetäre Anpassungen:

Tabellenentgelte

- ▶ + 2,8 % (mindestens 100 Euro) ab 1. April 2026
- ▶ + 2,0 % ab 1. März 2027
- ▶ + 1,0 % ab 1. Januar 2028

Schichtzulagen ab 1. Juli 2026

- ▶ Wechselschicht: 200 Euro (1,19 Euro pro Stunde)
- ▶ Schichtarbeit: 100 Euro (0,60 Euro pro Stunde)

Darüber hinaus soll vorgesehen sein, den Tarifabschluss auf die Besoldung der Beamtinnen und Beamten zu übertragen.

Trotz dieser Vereinbarung muss aus Sicht des Hamburger Justizvollzuges klar festgestellt werden: Dieser Abschluss wird der Realität unseres Arbeitsalltags nicht gerecht. Die Belastungssituation in den Anstalten, der anhaltende Personalmangel, die hohe Verantwortung sowie die besonderen Arbeitsbedingungen im Vollzug finden in den vereinbarten Erhöhungen kaum angemessene Berücksichtigung. Die prozentualen Anpassungen und die moderaten Zulagen-erhöhungen stehen in keinem Verhältnis zu dem, was täglich in den Einrichtungen geleistet wird. Zudem werden die Auswirkungen

der Inflation sowie steigende Kosten – etwa bei Krankenversicherungen – durch die Anpassungen weitgehend aufgezehrt. Besonders kritisch ist, dass zentrale vollzugsspezifische Forderungen erneut nicht Bestandteil des Abschlusses geworden sind. Weder die Einführung einer Berufsunfähigkeitsversicherung für Tarifbeschäftigte noch die Einführung der Entgeltgruppen EG 8 und EG 9 wurden vereinbart. Auch die längst überfällige stufengleiche Höhergruppierung bleibt weiterhin außen vor. Gerade diese Punkte wären ein wichtiges Signal der Anerkennung gewesen und hätten strukturelle Verbesserungen für die Beschäftigten im Justizvollzug bedeutet.

Der Abschluss zeigt einmal mehr deutlich: Arbeitgeber haben in Tarifverhandlungen nichts zu verschenken. Verbesserungen werden nicht freiwillig gewährt – sie müssen erkämpft werden. Umso wichtiger ist es, dass sich künftig noch mehr Kolleginnen und Kollegen aktiv beteiligen. Nur wenn wir geschlossen auftreten, können wir den notwendigen Druck aufbauen und unsere berechtigten Forderungen durchsetzen.

Für uns als Gewerkschaft gilt daher weiterhin: Nach den Tarifverhandlungen ist vor den Tarifverhandlungen. Auf Landesebene beginnen nun weitere Gespräche mit der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz, dem Personalamt, der Finanzbehörde und dem Hamburger Senat. Wir werden nicht nachlassen, die spezifischen Anliegen des Justizvollzuges deutlich und kontinuierlich einzubringen und für mögliche Verbesserungen auf Landesebene zu kämpfen.

Wichtig ist jetzt vor allem, den Blick nach vorne zu richten. Resignation hilft niemandem weiter. Beim nächsten Arbeitskampf müssen wir für unsere Forderungen noch breiter aufgestellt sein – über alle Bereiche hinweg: von den Küchen über die Werkbetriebe bis zu Ambulanzen und Vorführung. Es gilt, Kolleginnen und Kollegen mitzunehmen, zu informieren und zu motivieren.

Eines muss klar sein: Wenn wir stehen, steht der Vollzug – und erst dann kommt Bewegung in unsere Forderungen.

Fenna Grehm, Tarifvertreterin LVHS

Alles Gute im neuen Lebensabschnitt

Am 04.02.2026 durften wir unser langjähriges Mitglied Steffen Albrecht, bisher Vollzugsdienstleiter der JVA Glasmoor, in die wohlverdiente Pension verabschieden. In geselliger Runde wurde durch die Leiterin der JVA Glasmoor Frau Schnabel der vollzugliche Lebensweg vorgestellt, der durch prägnante Situationen im Vollzug durch den Kollegen Albrecht abgerundet wurde.

Wir danken Dir für die Unterstützung, wünschen Dir für deinen weiteren Lebensweg viel Gesundheit und alles, alles Gute!

Patrick Zauner (Glasmoor)

Tarifverhandlungen im TV-L: Ein Ergebnis mit gemischten Gefühlen

Die jüngsten Tarifverhandlungen im Tarifvertrag der Länder (TV-L) wurden von vielen Kolleginnen und Kollegen mit großer Aufmerksamkeit verfolgt. Auch in Hamburg haben Strafvollzugsbedienstete gehofft, dass die Verhandlungen ein deutliches Signal für die besondere Verantwortung und Belastung unseres Berufs senden würden. Das Ergebnis hinterlässt jedoch, trotz einzelner Verbesserungen, vor allem Enttäuschung und Besorgnis.

Ein zentraler Punkt aus Sicht der Beschäftigten im Justizvollzug bleibt weiterhin die Frage der amtsangemessenen Alimentation. Die Diskussion darüber ist seit Jahren präsent, doch die konkreten Fortschritte bleiben aus. Gerade in einem Berufsfeld, das mit hoher Verantwortung, erheblichen Sicherheitsrisiken und einer großen gesellschaftlichen Bedeutung verbunden ist, erwarten viele Kolleginnen und Kollegen eine Bezahlung, die diesen Anforderungen gerecht wird. Dass dieses Thema nach den Verhandlungen nicht die notwendige Priorität erhalten hat, sorgt in unseren Reihen für erheblichen Unmut.

Ähnlich ernüchternd ist die Entwicklung rund um die angekündigten Verbesserungen bei bürgernahen Dienstleistungen. Während in anderen Bereichen der öffentlichen Verwaltung neue Strukturen und



Lasst uns nicht Baden gehen

Angebote diskutiert werden, fühlen sich viele Beschäftigte im Justizvollzug erneut an den Rand gedrängt. Der Strafvollzug ist ein unverzichtbarer Bestandteil eines funktionierenden Rechtsstaates und dennoch entsteht immer wieder der Eindruck, dass die spezifischen Herausforderungen dieses Arbeitsfeldes in politischen und tariflichen Diskussionen nicht ausreichend berück-

sichtigt werden. Die daraus resultierende Enttäuschung ist groß.

Gleichzeitig müssen wir uns auch selbstkritisch mit unserer Rolle in diesem Prozess auseinandersetzen. Es ist uns als Beschäftigten im Justizvollzug und als gewerkschaftlich organisierte Kolleginnen und Kollegen nicht in dem Maße gelungen unser Arbeitskämpfpotential auszuschöpfen, um den Druck auf die Politik noch stärker wirken zu lassen. Zu wenige von uns sind auf die Straße gegangen, zu selten haben wir gemeinsam und sichtbar unseren Unmut deutlich gemacht. Wenn wir wollen, dass unsere Anliegen künftig stärker wahrgenommen werden, müssen wir daraus lernen. Die Hoffnung vieler Kolleginnen und Kollegen ist daher klar: In den kommenden Jahren müssen wir es schaffen, deutlich mehr Mobilisierung zu erreichen und gezielte Aktionen durchzuführen.

Natürlich muss auch die aktuelle wirtschaftliche Lage in die Bewertung des Tarifabschlusses einbezogen werden. Inflation, angespannte Haushalte der Länder und wirtschaftliche Unsicherheiten bilden einen schwierigen Rahmen für Tarifverhandlungen. Vor diesem Hintergrund überrascht das Ergebnis nicht vollständig. Betrachtet



Gemeinsam stark

man die vergangenen Jahrzehnte, bewegt sich der Abschluss in einer Größenordnung, die durchaus vergleichbar mit früheren Ergebnissen ist.

Und dennoch bleibt ein bitterer Beigeschmack. Denn die Herausforderungen im Justizvollzug sind in den letzten Jahren nicht kleiner geworden, im Gegenteil. Steigende Anforderungen, zunehmende Belastungen im Arbeitsalltag und ein wachsender Personalmangel prägen vielerorts die Realität in den Anstalten.

Gerade deshalb bleibt die Erwartung an die kommenden Jahre bestehen: Die Themen amtsangemessene Alimentation, bessere Rahmenbedingungen und eine stärkere

politische Wahrnehmung des Justizvollzugs dürfen nicht länger aufgeschoben werden. Dafür braucht es nicht nur Bewegung am Verhandlungstisch, sondern auch eine stärkere Stimme der Beschäftigten selbst.

Die Tarifrunde hat gezeigt, dass Verbesserungen möglich sind, aber auch, dass sie ohne klaren Druck von uns nur begrenzt ausfallen. Es liegt daher auch an uns, in Zukunft sichtbarer, entschlossener und geschlossener für unsere Interessen einzustehen.

Wenn wir nicht für uns eintreten, macht es keiner.

Die Landesleitung



Gemeinsam für die Sache



Der LVHS zeigt Gesicht

Höhergruppierung der Krankenpflegekräfte nach KR 8: Ein wichtiger erster Schritt

Zum 01.11.2025 wurden die Gesundheits- und Krankenpflegekräfte im Hamburger Justizvollzug von der Entgeltgruppe KR7 in die Entgeltgruppe KR8 höhergruppiert. Damit wurde ein langjähriges Anliegen vieler Kolleginnen und Kollegen und des LVHS umgesetzt. Die technische Umsetzung der Höhergruppierung erfolgte – wie zuvor von der Personalabteilung mitgeteilt – mit der Dezemberabrechnung.

Nach der Bekanntgabe hatten zahlreiche Beschäftigte Anfragen an das Personalreferat und den Personalrat gerichtet, insbesondere im Zusammenhang mit den sogenannten Haltezulagen nach § 16 Abs. 5 TV-L. Der letzte bekannte Informationsstand hatte zunächst die Sorge ausgelöst, dass diese Zulagen mit der Höhergruppierung entfallen und neu beantragt werden müssten.

In dieser Phase hatte sich der Personalrat unmittelbar und engagiert für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt. Er stand den Kolleg*innen bei Fragen zur Höhergruppierung und zu den Haltezulagen beratend zur Seite, unterstützte aktiv bei der Antragstellung und brachte die aufkommenden Unsicherheiten zeitnah gegenüber der Dienststelle zur Sprache. Dieses frühe und konsequente

Handeln des Personalrates trug wesentlich dazu bei, dass eine erneute Prüfung der Sachlage erfolgte.

Nach dieser intensiven Prüfung konnte die Personalabteilung schließlich eine positive Klarstellung geben: Bereits bewilligte Haltezulagen entfielen nicht automatisch. Vielmehr wurden sie individuell neu berechnet – ausgehend von der neuen Entgeltgruppe KR8 – und weiterhin gewährt. Dies galt rückwirkend zum 01.11.2025.

Aufgrund der umfangreichen und aufwändigen Berechnungen war eine nahtlose Auszahlung der Zulagen allerdings nicht möglich. Die Auszahlung der sich ergebenden Differenzbeträge wurde rückwirkend zum 01.11.2025 mit der Januarabrechnung veranlasst.

Aus Sicht der Gewerkschaft stellt diese Höhergruppierung einen wichtigen ersten Schritt zur Verbesserung der Arbeits- und Entgeltbedingungen der Gesundheits- und Krankenpflegekräfte im Strafvollzug dar. Sie war nicht zuletzt auch deshalb durchsetzbar, weil viele Kolleg*innen Haltezulagen beantragt hatten und damit den bestehenden Handlungsdruck deutlich machten. Der Personalrat hatte diesen Prozess von Beginn an aktiv begleitet, die Beschäftigten unterstützt und sich entschlossen für ihre Interessen eingesetzt.

Gleichzeitig wird deutlich, dass weiterer Handlungsbedarf besteht. Die Höhergruppierung der Gesundheits- und Krankenpflegekräfte kann nur ein Anfang sein. Insbesondere für die Zahnarzthelferinnen sowie weitere medizinische Angestellte bleibt die Eingruppierung weiterhin unzureichend. Hier galt und gilt es für den LVHS, gemeinsam weiterzuarbeiten und sich weiterhin für eine bessere tarifliche Bewertung dieser Berufsgruppen einzusetzen.

Die erreichte Höhergruppierung zeigt eindrucksvoll, dass ein handlungsstarker Personalrat und gewerkschaftlicher Einsatz gemeinsam konkrete Verbesserungen erreichen können!



Von Fenna Grehm,
Tarifvertreterin des LVHS



**dbb
vorsorgewerk**
günstig • fair • nah

BB
Bank
Better Banking

Besser finanzieren mit unserem besten BBBank-Zins¹

Sie haben große Pläne? Dann haben wir die passende Baufinanzierung. Als Hausbank des dbb vorsorgewerk bieten wir Ihnen individuelle Beratung und unseren aktuell besten BBBank-Zins¹.

Exklusiv für
dbb-Mitglieder
und ihre
Angehörigen



Jetzt informieren

www.bbbank.de/dbb oder Mail zum Thema
Baufinanzierung für dbb-Mitglieder an
finanzieren@bbbank.de
Antje Stets, antje.stets@bbbank.de
Mobil 0162 2730942

¹ Sie legen der BBBank vor Darlehensvertragsabschluss ein personalisiertes, aktuelles (nicht älter als fünf Bankarbeitstage) und verbindliches Konkurrenzangebot eines Kreditinstituts mit Sitz in Deutschland mit konkreten Parametern (Zinsart – variabel/fest, Zinsbindung, Rate/Tilgung, Immobilie und Sondertilgungsoptionen) vor. Dieses muss dieselben Parameter enthalten wie das künftige Darlehen, das mit der BBBank geschlossen werden soll. Die BBBank wird Ihnen sodann ein entsprechendes Angebot mit einem günstigeren Zinssatz unterbreiten. Sollte die BBBank die Kundenbonität oder Sicherheitenbewertung anders bewerten als das Kreditinstitut, das das Vergleichsangebot erstellt hat, kann sie die Darlehensvergabe ablehnen. Dieses Angebot gilt ausschließlich für Produkte, die im Leistungsangebot der BBBank enthalten sind. Änderungen, Anpassungen oder die Einstellung des Angebots bleiben vorbehalten.