

Positionspapier zur tariflichen Einordnung der angestellten Bewährungshelfer*innen

Bewährungshelfer in Deutschland stehen zum großen Teil im Beamtenverhältnis der jeweiligen Bundesländer. Ein nicht unerheblicher Teil ist jedoch auch im Angestelltenverhältnis tätig.

In Zeiten des Fachkräftemangels im Sozialbereich benötigt die Bewährungshilfe eine attraktive Vergütung sowie attraktive Aufstiegsmöglichkeiten, um im Wettstreit um die qualifiziertesten Sozialarbeiter*innen wettbewerbsfähig bleiben zu können.

Die Arbeitsgemeinschaft der deutschen Bewährungshelfer*innen (ADB e.V.) fordert mit diesem Positionspapier eine überfällige Wertschätzung der täglich geleisteten Täterarbeit, die der Reduzierung von Straftaten dient und damit einen wichtigen Beitrag zum präventiven Opferschutz in Deutschland leistet.

Die tarifliche Einordnung der Arbeit der Bewährungshilfe erfolgte bisher in die EG 10. Die Vergütung dieser Entgeltgruppe ist definiert durch eine Tätigkeit, welche sich „[...] zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit heraushebt [...]“ Laut Protokollerklärung werden schwierige Tätigkeiten u.a. wie folgt beschrieben: „Beratung von Suchtmittel-Abhängigen, begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene“.

Die ADB e.V. möchte nun herausheben, dass die Bewährungshilfe in Deutschland nach dieser Definition zu annähernd 100% schwierige Tätigkeiten ausübt. Die Arbeit umfasst zudem einen wachsenden Aufgabenkreis, wie etwa die Arbeit mit islamistischen Gefährder*innen oder die Betreuung von Menschen mit elektronischer Fußfessel (EAÜ), z.B. nach der Entlassung aus der Sicherungsverwahrung.

Die tägliche Arbeit umfasst nicht nur Einzel- und Gruppengespräche, sondern zur Erörterung der Haftentlassungssituation auch Besuche in Haftanstalten, in Anstalten der Sicherungsverwahrung und in Krankenhäusern des Maßregelvollzugs.

Durch regelmäßige Zeugenaussagen vor Gericht stehen wir Bewährungshelfer, anders als Sozialarbeiter*innen in anderen Bereichen der Sozialen Arbeit, oftmals im Mittelpunkt der medialen Berichterstattung bei Aufsehen erregenden Rückfällen.

Des Weiteren sind Bewährungshelfer*innen regelmäßig Initiatoren von Maßnahmen der Gefahrenabwehr, z.B. bei Fällen der Kindeswohlgefährdung, oder müssen Klärungen im Rahmen von Kriseninterventionen herbeiführen. Damit stehen sie in einem wesentlich stärker ausgeprägten und konflikträchtigen Triple-Mandat als Kolleg*innen in den meisten anderen Bereichen der Sozialen Arbeit.

Die besondere Schwierigkeit der Tätigkeit findet sich bei der Bewährungshilfe naturgemäß in der Arbeit mit zu 100 % devianter Klientel. Dieser heterogene Personenkreis umfasst auch Menschen mit sehr ausgeprägtem Hilfebedarf. Bei Menschen mit psychischer Erkrankung (z.B. Psychosen, Persönlichkeitsstörungen) oder Suchtproblematik und bei dem zum Teil gefährlichen Klientel mit vielfältigen Problemlagen ist zudem eine interdisziplinäre Zusammenarbeit zur Risikoeinschätzung und Gefahrenabwehr im hohen Maße erforderlich.

Im nicht öffentlichen Sektor der Sozialen Arbeit sind bereits Entwicklungen eingetreten, welche dem Aufgabengebiet und dem schwierigen Klientel gerecht werden: Angestellte Sozialarbeiter*innen der Forensischen therapeutischen Ambulanz bei der Berliner Charité werden bei identischem Klientel mit EG 11 vergütet. Hierzu ist anzumerken, dass alle aus der forensischen Unterbringung Entlassenen im Rahmen von Führungsaufsicht auch durch die Bewährungshilfe betreut und überwacht werden.

Die derzeitig vorherrschende Eingruppierung der angestellten Bewährungshelfer*innen stellt eine Diskriminierung gegenüber ihren verbeamteten Kolleg*innen dar, nicht zuletzt auch wegen fehlender Beförderungs- und Aufstiegsmöglichkeiten.

Wir unterstützen die Forderungen von Ver.di und der Deutschen Justizgewerkschaft, die u.a. die Eingruppierung der Arbeit von Bewährungshelfer*innen in die EG 11 als überfällig erachten.

Wir fordern die Installation von Regelungen im TVL, die auch den angestellten Bewährungshelfer*innen endlich Möglichkeiten eröffnen, analog zu ihren verbeamteten Kolleg*innen Aufstiegs- bzw. Beförderungsmöglichkeiten bis zur EG 12 zu erhalten, ohne dabei ihre Erfahrungsstufen zu verlieren (Gehaltseinbußen).

Januar 2019