

Der Schlüssel



Ein informatives und kritisches Informationsblatt der
„Gewerkschaft der Polizei - Regionalgruppe Justizvollzug“



Nr. 1/2015



Gesundheitsmanagement
in der IVA Neumünster



Gesundheitsmanagement
in der JVA Kiel



Gesundheitsmanagement
in der JA Schleswig

Arbeitsbedingungen und Fehlzeiten in den Justizvollzugsanstalten

Untersuchung

„Arbeitsbedingungen und Fehlzeiten in den Hamburger Justizvollzugsanstalten“

Prof. Dr. Hendrik van den Bussche

Universität Hamburg, Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf,
Institut für Allgemeinmedizin

Prof. Dr. Knut Dahlgaard

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg,
Fakultät Wirtschaft und Soziales



Ausgabe Januar 2015



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

Gewerkschaft der Polizei - Regionalgruppe Justizvollzug
Thorsten Schwarzstock, c/o Justizvollzugsanstalt Kiel,
Faeschstraße 14, 24116 Kiel
thorsten.schwarzstock@jvaki.landsh.de oder der-schluessel@gmx.de
Tel.: 0431-6796.141, mobil: 0151-50371905, Fax 0431-6796.120 (dienstl.)

Redaktion:

Der Vorstand: Thorsten Schwarzstock, Olaf Müller, Jens-Peter Stürck,
Michael Krützfeld, Kay Jabs, Pierre Pöhls

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

Inhaltsverzeichnis**Seite**

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	3-5
Psychisch Kranke und verhaltensauffällige Gefangene im Justizvollzug	5
Pfortenbeamter – ein gesundheitsgefährdender Arbeitsplatz im Justizvollzug	6/7
Irgendwie lächerlich! Oder doch schon armselig?	8/9
Herzlich willkommen	9
Personalien – Wir gratulieren	10
Berechnung der Mittagspause bei TZ-Kräften	10
Berlin, Berlin.....	11/12
Erhöhung der Erschwerniszulage	13
Geiselnahme in der JVA Lübeck	14/15
Nichts gelernt? Anscheinend doch!	15
Der ganz normale (tägliche) Wahnsinn	16
„Andere Länder – andere Sitten“	17
Dankeschön	18
Zurruhesetzungsverfahren	19

Sämtliche Mitteilungen dieser Info sind sorgfältig zusammengetragen, eine Gewähr kann trotzdem nicht übernommen werden.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Arbeitsbedingungen und Fehlzeiten in den Justizvollzugsanstalten

BGM – Dieser Begriff ist derzeit in den schleswig-holsteinischen Vollzugsanstalten in aller Munde. In Neumünster, Schleswig und Kiel sind die Mitarbeiterbefragungen zum BGM abgeschlossen. Die Beteiligung war hoch - über 80 % in jeder der genannten Dienststelle.

Nun aber macht sich Misstrauen breit. Befürchtungen, dass Ergebnisse vorenthalten werden könnten. Auslöser sind verschiedene „interne“ Gespräche zwischen Vertretern des MJKE und den Anstaltsleitungen, in denen das wohl desaströse (wirklich überraschende?) Umfrageergebnis zu der Führungsebene vorerörtert wurde. Es sollen Aussagen getroffen worden sein, wonach das Endergebnis in Form eines „Softberichts“ zu verfassen sei. Auch eine zu große „Außenwirkung“ sollte möglichst vermieden werden.

Dabei hätten sowohl Justizministerium wie auch die Führungskräfte selbst bei etwas Feinfühligkeit damit rechnen müssen, dass es ein solches Umfrageergebnis geben könnte.

Bereits im Dezember 2005 hat sich die GdP Regionalgruppe Justizvollzug mit dem Wunsch auf Gesundheitsförderung für Justizvollzugsbedienstete an den damaligen Justizminister Uwe Döring gewandt. Ziel war es, eine landesweite Gesundheitsförderungsstruktur gemeinsam mit den Beschäftigten im Justizvollzug auf den Weg zu bringen.

Anlass waren die Ergebnisse aus dem Abschlussbericht der Arbeitsgruppe, die nach dem Ausbruch des Strafgefangenen Christian Bogner aus der JVA Lübeck den Auftrag bekam, die Personalsituation in allen Justizvollzugsanstalten zu überprüfen.

In der Sache wurde schon 2005 durch die Arbeitsgruppe einheitlich festgestellt, *„dass sich die Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Vollzuges verändert haben und die Arbeitsbelastung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr hoch ist. Arbeitsmenge und Arbeitsdruck haben sich erheblich erhöht.*

Ebenfalls wurde zuerkannt, dass statistisch gesehen der Krankenstand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im mittleren Justizvollzugsdienst mit 7 % gegenüber anderen Bereichen erhöht ist. Ausschlaggebend für den erhöhten Krankenstand dürfte die hohe psychische und physische Belastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im uniformierten Dienst durch die tägliche Arbeit mit Wechselschichtdienst sein. Auch wenn erhöhte Krankenzeiten angesichts der besonderen Belastung im Justizvollzug erklärbar sind, müssen angesichts dieser Ausfallzeiten alle Versuche unternommen werden, diese Fehlzeiten zu verringern.

Als besonderes Problem werden dienstunfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesehen. In den letzten Jahren sind zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand geschickt worden.

Diese Situation soll verändert werden, da auch festzustellen ist, dass diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilweise in sehr jungen Lebensjahren in den Ruhestand versetzt wurden. Die Teilnehmer der Arbeitsgruppe vertreten den gemeinsamen Standpunkt, dass alle Bemühungen darauf gerichtet sein müssen, diese Ruhestandsverfahren mit allen Mitteln zu vermeiden.

Die Arbeit im Vollzug ist psychisch und physisch belastend. Insofern kommt der Gesundheitsvorsorge im Vollzug eine besondere Bedeutung zu. Ziel muss sein, den Krankenstand zu verringern und insbesondere auch die Dienstunfähigkeit zu vermeiden.“

Passiert ist in Schleswig-Holstein aufgrund dieser gewonnenen Erkenntnisse leider nichts.

Dabei sind systematische und wissenschaftliche Untersuchungen über die Hintergründe für die hohen krankheitsbedingten Fehlzeiten im Strafvollzug nicht neu und erfolgten beispielsweise bereits in Nordrhein-Westfalen und vor einigen Jahren auch in Hamburg.

„Arbeitsbedingungen und Fehlzeiten in den Hamburger Justizvollzugsanstalten“

Ende des Jahres 2010 gab es ein verstärktes öffentliches Interesse an der Fehlzeitenproblematik in den Hamburger Justizvollzugsanstalten, die an Veröffentlichungen und parlamentarischen Anfragen in der Hamburger Bürgerschaft deutlich wurden. Zu dem Zeitpunkt gab es eine durchschnittliche Fehlzeitenquote von 36 Tagen pro Vollzeitkraft und Jahr.



Foto: Thorben Wengert / pixelio.de

Im Februar 2011 beauftragte die zuständige Behörde das Institut für Allgemeinmedizin des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf in Kooperation mit der Hochschule für Angewandte Wissenschaften mit einer wissenschaftlichen Untersuchung der Arbeitsbedingungen und der Fehlzeiten in den Hamburger Justizvollzugsanstalten mit dem Ziel, die arbeitsplatzbezogenen Ursachen für Fehlzeiten aus Sicht der Bediensteten und der Anstaltsleitungen zu ermitteln und mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation aus der Sicht der Beteiligten zu erfassen.

Hierfür wurde eine Umfrage bei allen Beschäftigten des Vollzuges zur Arbeitszufriedenheit, zum Umgang mit Vorgesetzten und Kollegen sowie zur Arbeitsbelastung durchgeführt. Die Untersuchung wurde in Form einer anonymen standardisierten postalischen Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Justizvollzugsanstalten, vor- und nachbereitet durch Einzel- und Fokusgruppeninterviews auf allen Ebenen der Anstaltshierarchie, durchgeführt. Die Rücklaufquote betrug 56% aus dem Allgemeinen Vollzugsdienst (AVD), das Ergebnis wurde in einem über 100 Seiten umfassenden Bericht zusammengefasst.

Die Auswertung der standardisierten Befragung zeigte eine hohe Unzufriedenheit aller Anstaltsbediensteten, insbesondere aber der AVD-Bediensteten, die offenkundig zum Problem der hohen Fehlzeiten beiträgt. Wichtigste auslösende Faktoren sind gemäß der Studie:

- mangelnde Führung und falsches Führungsverhalten
- mangelnde Förderung von Gestaltungsspielräumen
- schlechte Beförderungschancen und intransparente Beförderungsentscheidungen
- geringe Wertschätzung

Auszug aus dem Ergebnisbericht „Arbeitsbedingungen und Fehlzeiten in den Hamburger Justizvollzugsanstalten“:

„Für dieses Problem gibt es ein multifaktorielles Ursachenbündel, deren wichtigste Einzelfaktoren Führung und Führungsverhalten auf mehreren Ebenen, unzureichende Gewährleistung von Gestaltungsspielräumen der Arbeit, geringe Beförderungschancen und intransparente Beförderungskriterien, das Gefühl der geringen Wertschätzung der Arbeit der Bediensteten sowie ein unzureichender Umgang mit Fehlzeiten seitens der Anstaltsleitungen sind.“

Die weit verbreitete Unzufriedenheit führt zu den hohen Fehlzeiten mit den entsprechenden Auswirkungen auf die Abläufe in den Anstalten und auf die Arbeitsbedingungen der übrigen Bediensteten sowie zu Resignation und „innere Kündigung“ bei einem Teil der Bediensteten. Insgesamt sind die AVD-Bediensteten und in etwas geringerem Umfang auch die anderen Beschäftigten als eine hochgradig belastete und im bio-psycho-sozialem



Foto: Cristine Lietz / pixelio.de

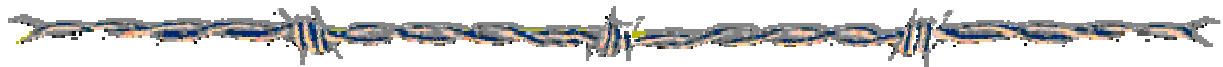
Sinne als gefährdete Population anzusehen, deren Arbeitsbedingungen in mehrfacher Hinsicht nachhaltig verbesserungsbedürftig sind.

Ein Prozess der Veränderung und der Optimierung setzt aufgrund der Komplexität und der Chronizität des Problems sowie der Stimmungslage unter den AVD-Bediensteten einen mehrjährigen, nachhaltigen, nachvollziehbaren, strukturierten und bei den Bediensteten akzeptierten Verbesserungsprozess voraus, der mindestens die Ebenen der Leitungsstrukturen, der Führungskultur, der Aufgabenstrukturierung, der Beurteilung und Beförderung und nicht zuletzt den Umgang mit den Fehlzeiten umfasst.“

Am 21. Februar 2012 wurde diese Untersuchung „Arbeitsbedingungen und Fehlzeiten in den Hamburger Justizvollzugsanstalten“ der Politik vorgestellt. Im Anschluss an die Präsentation folgte eine Expertenanhörung im Ausschuss für Justiz, Datenschutz und Gleichstellung.

Die Präsentation sowie ein Wortprotokoll der Anhörung (106 Seiten) sind bei Interesse unter <http://www.farid-mueller.de/wp-content/uploads/Wortprotokoll-Fehlzeiten-Strafvollzug.pdf> nachzulesen.

**Die abschließende Auswertung der standardisierten Mitarbeiterbefragung für schleswig-holsteinische Justizvollzugsanstalten liegt noch nicht vor.
Eine Ähnlichkeit mit dem Ergebnis zu den Arbeitsbedingungen und Fehlzeiten in den Hamburger Justizvollzugsanstalten wäre wohl nicht nur rein zufällig.**



Psychisch Kranke und verhaltensauffällige Gefangene im Justizvollzug

In einem Positionspapier hat die GdP-Regionalgruppe Justizvollzug Anfang 2014 gefordert, dass aufgrund einer tendenziell zunehmenden Entwicklung die Versorgung von psychisch auffälligen Gefangenen in den Gefängnissen dieses Landes dringend verbessert werden muss. Es wird erwartet, dass das MJKE ein Gesamtkonzept erarbeitet, damit eine ausreichende und bedarfsorientierte Versorgung psychisch kranker Gefangener gewährleistet ist (vgl. auch „Der Schlüssel 2-2014“).

Erfreulicherweise ist dieses Positions- und Forderungspapier (kann bei Bedarf über den Regionalgruppenvorstand abgerufen werden) sehr schnell auf „fruchtbaren Boden“ gestoßen. Im MJKE hat eine Arbeitsgruppe bereits bauliche Möglichkeiten geprüft. Es werden Verhandlungen mit den AMEOS / HELIOS Kliniken für Psychiatrie und Psychotherapie in Neustadt und Schleswig geführt, um dort eventuell 20 Plätze und entsprechendes Personal für die Justizvollzugsanstalten „einzukaufen“. Eine äußerst erfreuliche Entwicklung.

Die Realisierung dieser Möglichkeit wird durch das MJKE positiv bewertet. Sollte es wider Erwarten nicht zu dieser Lösung kommen, wäre der Bau einer eigenen psychiatrischen Einrichtung in der JVA Lübeck angedacht.

Pfortenbeamter – ein gesundheitsgefährdender Arbeitsplatz im Justizvollzug

Die Gesundheit ist eines der höchsten Güter des Menschen. Gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind auch für das Funktionieren eines modernen Strafvollzuges von elementarer Bedeutung. Dem Dienstherrn kommt bei der Verhütung von Gesundheitsproblemen – auch wegen ihrer Rückwirkung auf Privatleben und Freizeitverhalten – eine herausragende Bedeutung zu.

Diese Grundregel scheint aber nicht bei allen Personalverantwortlichen im Bereich des Justizministeriums wirklich verinnerlicht. Wie sonst ist es erklärbar, dass Bedienstete in unseren Justizvollzugsanstalten (JVA) auf bestimmten Arbeitsplätzen erheblichen Gesundheitsbelastungen ausgesetzt sind.

Die **Krankenstände im Justizvollzug** sind seit längerer Zeit hoch. Besonders betroffen davon ist auch die JVA Neumünster mit einem konstanten Personalausfall von durchschnittlich über 9 % im Jahr 2014.

Seitens der dortigen Anstaltsleitung wurde zuletzt sogar öffentlich geäußert, dass *„die Stimmungslage in der Anstalt insbesondere unter den Mitarbeitern des Allgemeinen Vollzugsdiensts (AVD) aufgrund der Personalsituation spürbar schlecht ist.“*

Die Ursachen für die hohen Krankenstände in den Justizvollzugsanstalten sind nicht bekannt. Als wesentliche Gründe für die Höhe der Krankenstände werden nach Auffassung des Justizministeriums das schwierige Arbeitsumfeld, eine Zunahme an psychischen Erkrankungen (Stichwort: „Burn Out“), Langzeiterkrankungen und eine besondere Belastung durch den Schichtdienst vermutet, genaue Krankheitsursachen werden aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht erhoben.

Aber auch **schlechte und unzureichende Arbeitsplätze** können die Gesundheit schädigen. Um effizient, sicher und gesund arbeiten zu können, wird ein ausreichend großer Arbeitsplatz und Büroraum benötigt.

Ungehinderte Bewegung auf den Wegen zu Schränken, Türen und Fenstern ist dabei wichtig, ebenso viel Bewegungsfreiheit am Arbeitstisch und die Möglichkeit zum Wechsel der Körperhaltungen.

Ausreichender Luftraum, Tageslicht und gute Durchlüftung sind ganz grundlegende Gesundheitsfaktoren, die bei der Planung oder Auswahl von Arbeitsräumen zu beachten sind. Denn Enge, zugestellte Flächen und zu dichte Besetzung können kritische Folgewirkungen für Leistung und Gesundheit haben. Bewegungsfreiheit und genügend Ablageflächen vermeidet Stolperunfälle oder Verletzungen am Mobiliar. Selbstverständlich sollte die Größe eines Büroraums für die dort übliche sitzende Tätigkeit ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft für alle Anwesenden zur Verfügung stellen.

Diese Erfordernisse finden sich nicht überall wieder. Flächenbedarfe nach der Arbeitsstättenverordnung für Bildschirmarbeitsplätze und Arbeitstische bei sitzender Tätigkeit werden nicht überall beachtet, freie Bewegung am Arbeitsplatz steht aufgrund verstellter Bodenfläche nicht immer zur Verfügung.

Besondere Probleme bestehen in Pfortenbereichen vieler Vollzugsanstalten.

In der Pforte der **JVA Neumünster** beispielsweise bieten die Wege zwischen Türen und Arbeitsplätzen und zu Schränken keine ausreichende Fläche für die sich üblicherweise im Raum aufhaltende Personenzahl.

Aufgrund der Enge könnte eigentlich nur ein Bildschirmarbeitsplatz vorschriftsmäßig eingerichtet werden, vorhanden sind hingegen drei.

Freie Bewegungsmöglichkeiten und Haltungswechsel am Arbeitsplatz als zentrale ergonomische Forderungen sind nicht gegeben. Diese Einengungen fördern Fehlhaltungen und starres Sitzen, was auf Dauer zu Rückenschmerzen führt.

Flüssiges Arbeiten ohne eingeschränkte Körperhaltungen und ein sich gegenseitiges Behindern ist nicht möglich. Selbst eine ausreichende Belüftung fehlt. Beanstandet wird dieses bereits seit 2008 durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Im Pfortenbereich der JVA Neumünster versehen in der Regel 3 Mitarbeiter auf rd. 5 m² ihren Dienst. Die klimatischen Bedingungen, gerade im Sommer, sind katastrophal.

Bei einer solchen dichten Anordnung von Arbeitsplätzen sind gegenseitige Störungen und ein erhöhter Lärmpegel vorprogrammiert. Gesundheitsprobleme und Rückgang von Arbeitsmotivation sind in der Regel die Folge.

Die JVA Neumünster wird seit Jahren mit Millionenaufwand schrittweise modernisiert. Angesichts der besonderen Verantwortung des Staates für Strafgefangene dürfen zur Wahrung der Menschenwürde auch bei Verschlechterung der wirtschaftlichen Verhältnisse bestimmte Minimalstandards der Haftbedingungen nicht unterschritten werden. Nach derzeitiger Rechtsprechung haben sich Mindeststandards bezüglich der Haftraumgröße herausgebildet: 16 m³ Luftraum und 6 m² Bodenfläche pro untergebrachtem Gefangenen.

Aber wie sieht es aus mit der besonderen Verantwortung des Staates für seine Bediensteten aus? Warum werden die Mindeststandards bezüglich der Haftraumgröße angepasst, nicht jedoch die Mindeststandards zur Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der Arbeitsstättenverordnung? Geld für Baumaßnahmen scheint vorhanden zu sein bzw. keine Rolle zu spielen.

So soll demnächst das Haus A in der JVA Neumünster für die Untersuchungsgefangenen umgebaut werden. Schon bei der Instandsetzung des Hauses A ist es zu einer Kostenexplosion gekommen. Die erhebliche Überschreitung des für die Baumaßnahme Haus A in der JVA Neumünster gesetzten Kostenrahmens von in 2001 genehmigten rd. 2,7 Mio. € auf letztlich rd. 4,3 Mio. € und die hierfür mitverantwortlichen Verstöße gegen Vergaberecht und andere rechtliche Regelungen blieben über Jahre unentdeckt.

Der Landesrechnungshof bemängelte beispielsweise in seinen Bemerkungen 2005, dass nicht nachvollziehbar ist, dass dieses von den Verantwortlichen nicht bemerkt wurde. Nun wird für den Umbau erneut Geld in das Haus A investiert – die Arbeitsbedingungen in

der Pforte der JVA Neumünster hingegen bleiben desaströs.

Ähnliche Bedingungen wie in der JVA Neumünster findet man im Pfortenbereich der **JVA Kiel** vor. Räumliche Enge, Zugluft, kein ausreichender Lichteinfall. Diese Aufzählung könnte beliebig fortgesetzt werden.

Noch extremere Bedingungen finden die Bediensteten in der **JVA Lübeck** vor. An ihrem Arbeitsplatz in der dortigen Sicherheitszentrale – immerhin erst im November 2011 fertiggestellt und in Betrieb genommen – sind die Wände von Schimmelbefall betroffen. Gemeldet wurde der Befall erstmalig im Juli 2014. Da es sich um einen ausschließlich technisch belüfteten Raum handelt besteht der Verdacht, dass durch Kondenswasserbildung auch die Lüftungsschächte bereits befallen sein können.

Ein entsprechendes Sachverständigengutachten besteht aus der Aussage, dass das Verhältnis der Kolonie bildenden Einheiten zur Gesamtzellenzahl sehr hoch ist (30 %).

Es wurde eine sofortige Sanierung der Sicherheitszentrale und Beseitigung der Belastungsfaktoren vorgeschlagen. Nach Einschätzung der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist davon auszugehen, dass eine Gesundheitsgefährdung für die Mitarbeiter bestand und bei ausstehender Sanierung weiterhin bestünde.

Bereits im August 2014 war eine Firma vor Ort, um den offensichtlichen Schimmelbefall zu beseitigen. Dabei wurde festgestellt, dass der Befall vom Schimmel an der Wand weitaus größer ist als zunächst angenommen. Für September vorgesehene Sanierungsarbeiten wurden verschoben, da zunächst Umgestaltungen in der Sicherheitszentrale stattfinden müssen, um den Weiterbetrieb zu gewährleisten.

Ach ja, auf allen diesen Arbeitsplätzen wird im Schichtbetrieb an 7 Tagen die Woche „rund um die Uhr“ gearbeitet.



Irgendwie lächerlich!

Oder doch schon armselig?

Es gab Zeiten, so ungefähr vor 30 Jahren, da waren in den Gefängnissen unseres schönen Landes noch keine Fernsehgeräte oder Spielekonsolen auf den Hafträumen vorhanden. Um 22.00 Uhr wurde auf den Hafträumen der Strom abgeschaltet.

Der Nachtdienstbeamte konnte auf ungewöhnliche Geräusche achten und die „Fahne“ wahrnehmen. Wollte sich nämlich ein Gefangener bemerkbar machen, drückte er in seinem Haftraum einen Knopf, wodurch eine Verriegelung gelöst wurde. Eine rote Metallflasche fiel mit einem „klack“ aus einer Wandnische – die so genannte „Fahne“.

Auch wenn sich einige Kolleginnen und Kollegen noch daran erinnern, diese Zeiten sind natürlich längst vorbei.

Der Strom bleibt an, die Hafträume sind mit Fernsehern ausgestattet, es gibt kein Testbild mehr ab Mitternacht. Der Nachtdienstbeamte nimmt regelmäßig ungewöhnliche Geräusche wahr, und zwar die ganze Nacht – aus den Fernsehern und Spielekonsolen der Gefangenen.

Die „Fahne“ gibt es auch nicht mehr, Elektronik in Form von mehr oder weniger modernen Zellenkommunikations- und Brandmeldeanlagen hat in den Vollzugsanstalten Einzug erhalten. Macht sich heute ein Gefangener durch Drücken eines Knopfes in seinem Haftraum bemerkbar, leuchtet, blinkt und piept es an verschiedenen Stellen der Anstalt.

Es hat sich viel verändert, eigentlich eine schöne Sache. Eines ist trotzdem geblieben, der Nachtdienstbeamte soll weiterhin „hören, riechen, schmecken“ wie vor 30 Jahren. Und das, obwohl die Voraussetzungen für die Wahrnehmung dieser Aufgabe eigentlich abgeschafft wurden.

Nun gibt es ja gerade das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). Es soll versucht werden, die Gründe für den hohen Krankenstand im Justizvollzug zu ermitteln (s. Seite 3/4).

Ein Grund für erhöhte Krankenstände ist längst wissenschaftlich nachgewiesen: Wechselschicht- und Nachtdienst! Insbesondere auch die Monotonie der Art des Nachtdienstes in den Justizvollzugsanstalten ist belastend.

Trotzdem wurde im Rahmen des BGM die Belastung durch vorhandene Arbeitsbedingungen, u. a. auch Schicht- und Nachtarbeit, noch einmal hinterfragt.

Aus gewerkschaftlicher Betrachtung waren wir bisher in der irrigen Annahme, dass sich durch das BGM ein positiver Trend herauskristalisieren könnte. Vielleicht weg vom „hören, riechen, schmecken“, ist ja nicht mehr zeitgemäß (s. o.). Stattdessen angenehmere und weniger belastende Arbeitsbedingungen im Nachtdienst.

Ein fataler Irrtum. Wie wir nun erfahren haben, geht man im MJKE genau entgegengesetzte Wege.

Es bleibt beim „hören, riechen, schmecken“, elektronische Unterhaltungsgeräte oder auch Internetnutzung bleiben im Nachtdienst untersagt bzw. sollen untersagt werden, wo es bisher toleriert wurde.

Begründung? Keine – außer „hören, riechen, schmecken“!



Versteht das eigentlich jemand, der nicht im Justizministerium arbeitet?

Kameraüberwachung, Monitore beobachten, Emails lesen, BasisWeb und andere EDV-Fachanwendungen bedienen – der Nachtdienstbeamte verbringt viel Zeit am PC. Warum dann aber die Internetnutzung untersagen?

Die Kolleginnen und Kollegen arbeiten während der Nachtschichten unter unveränderten Bedingungen und Vorschriften aus den 50er Jahren,

weiterhin mit „hören, riechen, schmecken“. Die Gefangenen hingegen wurden mittlerweile ins 2. Jahrtausend überführt.

Wie lautete da doch gleich die Frage in dem BGM-Bogen:

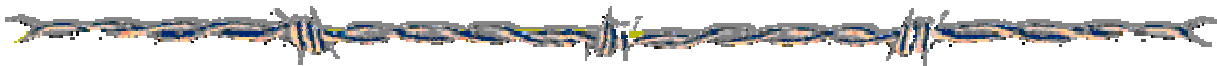
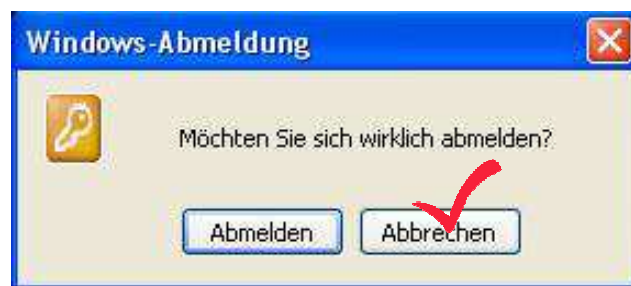
„In meinem Arbeitsbereich gibt es Vorschriften, die für mich keinen Sinn ergeben, die ich aber dennoch befolgen muss.“

Böse Zungen behaupten, diese Vorschriften geben doch einen Sinn. Das Justizministerium

beabsichtigt, den Gefangenen des geschlossenen Vollzuges einen Internetzugang zu ermöglichen. Vielleicht müssen die Leitungen ja dafür freigehalten werden.

Wer jedoch inmitten der Diskussionen um hohe Krankenstände und Gesundheitsmanagement und vor der Auswertung der Fragebögen mit solchen Erlassen agiert, wirkt gegenüber den Bediensteten unglaublich unwürdig.

Oder doch schon armselig?



Herzlich willkommen...

...in der GdP - Regionalgruppe Justizvollzug

Wir begrüßen als Neumitglieder die Kollegin *Jennifer Eggert* sowie den Kollegen *Timo Hüttenrauch* (beide JVA HL).

Wir hoffen, ihr werdet euch in der GdP wohlfühlen und wünschen viel Erfolg im täglichen Dienstbetrieb!

Der Regionalgruppenvorstand



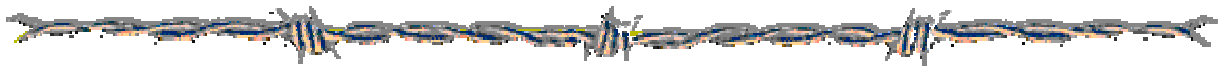
Wir gratulieren ...

... der Kollegin *Marion Dürrbaum (JVA HL)* zum 25-jährigen Dienstjubiläum.

... dem Kollegen *Peter „Pups“ Kohlscheen (JVA HL, Foto re.)* zum wohlverdienten Ruhestand und wünschen ihm für die Zukunft alles Gute.



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



Berechnung der Mittagspause

Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden sind feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden Ruhepausen von mindestens 45 Minuten einzuhalten.

Dieses führt insbesondere bei Teilzeitkräften, **die in der Regel sechs Stunden oder weniger arbeiten bzw. Dienst leisten**, oftmals zu Unverständnis und – aus unserer Sicht – zu einer ungerechtfertigten Benachteiligung.

Beispielsweise führt eine Teilzeitkraft ein begonnenes Telefonat zu Ende und überschreitet dadurch die Arbeitszeit von 6 Stunden um wenige Minuten. Schon wird die vorgeschriebene Pause von 30 Minuten in Abzug gebracht.

Die GdP Regionalgruppe Justizvollzug ist daraufhin mit einer Initiative an den Hauptpersonalrat herangetreten, um mit dem MJKE für den Bereich des Justizvollzuges (und ggf. auch des gesamten Geschäftsbereiches) eine Regelung für diese Fälle zu treffen.

Als Vorlage unserer Idee dient ein Erlass des Innenministeriums aus dem Jahr 2004. Danach wird bei Teilzeitbeschäftigten sowie bei Vollzeitbeschäftigten, die stundenweisen Zeitausgleich nehmen, derart verfahren, **dass erst bei einer Arbeits- bzw. Dienstzeit von mehr als sechs Stunden und 30 Minuten eine Pause zu berücksichtigen ist.**

Eine analoge Regelung wurde durch das Justizministerium (Erlass II 103/2043 vom 20.02.2006) für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des eigenen Hauses getroffen. Nach Aussage der zuständigen Referatsleitung II 10 hat sich diese Regelung bewährt.

Das MJKE konnte der Bitte der GdP Regionalgruppe Justizvollzug dahingehend entsprechen, dass man gegenüber den Dienststellen eine Empfehlung ausgesprochen hat, in solchen Fällen entsprechend zu verfahren, um eine Gleichbehandlung im Geschäftsbereich sicherzustellen.

Nun sind die Dienststellen und / oder örtlichen Personalräte gefragt, diese Empfehlung umzusetzen.

Berlin, Berlin.....

GdP - Grundseminar „Demokratie, Interessen, Interessenverbände und Gewerkschaften“ vom 07. - 09.10.2014 in Berlin

"Berlin ist immer eine Reise wert", waren sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Ende einer politischen Informationsfahrt einig, zu der die GdP geladen hatte.

Früh morgens am 07.10.2014 brach die Seminargruppe mit Teilnehmern aus den Justizvollzugsanstalten Lübeck, Neumünster und Kiel nach Berlin auf.

Die Gruppe erwartete ein spannendes und umfangreiches Rahmenprogramm. Gleich nach der Ankunft in der Bundeshauptstadt wurden die Zimmer bezogen. Die Tagungsstätte war gut gelegen und absolut in Ordnung.

Nach einem kurzem Zusammentreffen und einer Vorstellungsrunde aller Kollegen begann es auch schon los mit den „normalen“ Tagungspunkten des Seminars. Die Stunden vergingen wie im Fluge.

Am späten Nachmittag ging es dann zu Fuß zum Check-Point Charlie, dort erwartete uns noch eine rund 2-stündige Stadtführung. Diese war ebenso informativ und interessant wie unterhaltsam und kurzweilig. Trotz schwerer Füße wurde die Sightseeing-Tour fortgesetzt.

Beim gemütlichen Teil am späten Abend wurde dann noch ein ausführlicher Erfahrungsaustausch betrieben.

Tags darauf hatten die Teilnehmer bei einem persönlichen Gespräch mit dem Bundestagsabgeordneten Wolfgang Gunkel (SPD, Foto u.) ausführlich Gelegenheit, ihre Anliegen, Fragen und Sorgen vorzubringen.

Thema war dabei unter anderem die Personalstärke der Vollzugsanstalten. Abschließend hatten wir Gelegenheit, seinen "Arbeitsplatz" im Paul-Löbe-Haus zu begutachten.



Danach stand die Besichtigung des Reichstages - dem "Herz der Demokratie" - auf dem Programm.

Die Seminarteilnehmer hatten die Möglichkeit, die Kuppel des Reichstags zu besuchen und einen der schönsten Ausblicke der Stadt zu genießen, bevor es zurück in die Seminarräume ging.

Am letzten Tag stand nach dem Mittagessen noch ein Besuch der ehemaligen Stasi-Zentrale auf dem Programm, bevor die Gruppe gegen 16.00 Uhr wieder die Heimreise antrat.

Die Teilnehmer des Seminars bedanken sich recht herzlich bei dem GdP-Kollegen Thomas Alter von der Bundespolizeiabteilung Blumberg für seine großartige Organisation und die Zeit, die er sich für uns genommen hat. Wir würden uns sehr freuen, wenn er unserer Einladung an die Ostsee folgen würde.



Leider konnte der Kollege Olaf Müller (JVA HL), Organisator des Seminars, aufgrund einer Erkrankung nicht selbst teilnehmen. Daher auf diesem Wege von allen Teilnehmern herzlichen Dank für die Arbeit der guten Organisation, die interessanten Tagungspunkte, die informativen Besichtigungen und für ein in allen Belangen einfach großartiges Seminar.



Erhöhung der Erschwerniszulage

Zum 01.01.2015 wird es eine weitere Erhöhung der Erschwerniszulagen geben. Pauschal hat Innenminister Stefan Studt die Stunden mit den belasteten (ungünstigen) Arbeitszeiten von zzt. 2,50 € auf 3,15 € angehoben.

2016 sollen es dann 3,50 € werden. Damit erfüllt Studt eine Zusage seines Vorgängers, der eine deutliche Erhöhung zugesagt hatte.

Bereits zum 01.01.2014 konnten durch den Wegfall der festen Wechselschicht- und Schichtzulage positive Änderungen erreicht werden. Die dadurch frei gesetzten Mittel führten zu einer Erhöhung der Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten (§ 4 Abs. 2)

- an Sonn- und Feiertagen auf 3,07 € je Stunde,
- an Samstagen von 0,77 € je Stunde auf 1,25 € je Stunde,
- für Nachtdienststunden von 1,28 € auf 2,50 € je Stunde

für **alle** Justizvollzugsbeamtinnen und -beamte, die zu diesen Zeiten Dienst verrichten.

Nun liegen **Änderungsvorschläge zum Entwurf eines Haushaltsbegleitgesetzes 2015** vor. Danach soll u. a § 4 Abs. 2 der Erschwerniszulagenverordnung wie folgt geändert werden:

„Für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte, die eine Stellenzulage nach § 49 SHBesG erhalten, für Justizvollzugsbeamtinnen und Justizvollzugsbeamte, die eine Stellenzulage nach § 51 SHBesG erhalten, sowie für Fischereiaufsichtsbeamtinnen und Fischereiaufsichtsbeamte, beträgt die Zulage für den Dienst

1. in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr, an Sonntagen und gesetzlichen Wochenfeiertagen, an den Samstagen vor Ostern und Pfingsten nach 12.00 Uhr sowie am 24. und 31. Dezember jeden Jahres nach 12.00 Uhr, wenn diese Tage nicht auf einen Sonntag fallen, **3,15 Euro je Stunde,**
2. an den übrigen Samstagen in der Zeit zwischen 13.00 Uhr und 20.00 Uhr **1,25 Euro je Stunde.**“

Mit dieser Änderung werden die Stundensätze für Nacht-, Sonn- und Feiertagsdienste auf ein einheitliches Niveau gebracht.

Zusätzlich gibt die politische Zusage, die DuZ in 2016 auf 3,50 € zu erhöhen. Die gewerkschaftliche Forderung der GdP liegt allerdings weiterhin bei 5,- € je Stunde.



Zur Erinnerung:

Der ursprüngliche Entwurf zur Änderung der Erschwerniszulagenverordnung beinhaltete u. a. eine Zusammenlegung der Wechselschicht- / Schichtzulage mit der Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten für die Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte sowie Beamtinnen und Beamte der Fischereiaufsicht (§ 4 Abs. 2).

Leider nicht berücksichtigt waren die Beamtinnen und Beamten des Justizvollzuges. Mit Schreiben von Oktober 2013 wandte sich die GdP Regionalgruppe Justizvollzug an Justizministerin Anke Spooren-donk. Wir erhofften uns von der Ministerin, dass sie sich gegenüber dem Finanzministerium für einen Systemwechsel einsetzt, wie er für den Bereich des Polizeivollzuges in § 4 Abs. 2 i. V. m. § 14 Abs. 6 EZuV vorgesehen ist, damit neben dem Polizeivollzug sowie der Fischereiaufsicht auch die Justizvollzugsbeamtinnen und Justizvollzugsbeamten in § 4 Abs. 2 aufgenommen werden, um Benachteiligungen auszugleichen.

Unserem Anliegen wurde entsprochen, das MJKE konnte in einer weiteren Vorabanhörung zur Erschwerniszulagenverordnung noch erreichen, dass auch der Justizvollzug in die Regelung des § 4 Abs. 2 EZuV aufgenommen wurde. Dieses sehen wir als erheblichen Erfolg der GdP Regionalgruppe Justizvollzug.

Ebenfalls eine politische Zusage ist ein weiterer Tag Zusatzurlaub für Schichtdienst. Dazu muss zunächst jedoch die EUVO geändert werden. Bisher werden max. 4 Tage Zusatzurlaub gewährt, wenn mindestens 450 Stunden im Kalenderjahr Nachtdienst geleistet wurden. Künftig soll für mehr als 450 Stunden im Kalenderjahr ein weiterer Tag Zusatzurlaub gewährt werden.

Geiselnahme in der JVA Lübeck

Heiligabend haben vier Untersuchungsgefangene in der Justizvollzugsanstalt (JVA) Lübeck einen Beamten in ihre Gewalt gebracht - offenbar, um sich durch ihn eine Flucht zu ermöglichen. Die JVA Lübeck erlebt damit die zweite Geiselnahme innerhalb der vergangenen zwei Jahre.

Leider wurde die öffentliche Diskussion überwiegend nur auf die personelle Situation und angebliche Personalforderungen der GdP beschränkt. Das ist bedauerlich.

Gleichzeitig ist aber nicht nachvollziehbar, dass seitens des MJKE versucht wird, die seit Jahren bekannten Probleme in der JVA Lübeck mit statistischen Zahlenhülsen einfach herunterzuspielen. Daher möchten wir auf die Aussage der Justizministerin noch einmal näher eingehen.

Einer unserer gewerkschaftlichen Kritikpunkte war die Aussage, dass die Basis Alarm schlägt:

„Personalmangel in den Haftanstalten, wachsende Verunsicherung unter den Bediensteten, schwindendes Vertrauen zu Vorgesetzten, immer weniger Zeit für Gefangene. Bedienstete, die Zeit haben, sich um die Gefangenen und ihre Probleme zu kümmern, gibt es seit Jahren nicht mehr.“

Das Justizministerium weist die Kritik der GdP entschieden zurück:

„Der Vorfall in der JVA Lübeck sei nicht durch einen Personalmangel verursacht worden. Insgesamt sei die Personalausstattung der Anstalten in Schleswig-Holstein gut und sogar besser als im Bundesdurchschnitt“, sagte Justizministerin Anke Spoorendonk. „In Schleswig-Holstein waren 2013 etwa 70 Landesbedienstete für 100 Gefangene zuständig, der Bundesdurchschnitt lag bei rund 55 Bediensteten pro 100 Gefangene.“

70:100, eine statistische Größe ohne Aussagewert.

Die Realität sieht wie folgt aus: Im geschlossenen Männervollzug der JVA Lübeck befanden sich zu dem Zeitpunkt 317 Inhaftierte. Den 3 Hafthäusern sind insgesamt 66 Bedienstete zugewiesen, die allerdings nicht zeitgleich vor Ort sind, sondern ihren Dienst in einem 3-Schichten-System versehen.

66:317 (= 21 Beamte für 100 Gefangene), eine statistische Größe mit mehr Aussagewert.

Die festgelegte Mindestbesetzung an Wochenenden und Feiertagen zur Aufrechterhaltung der Sicherheit beträgt in den Häusern D, E und G insgesamt 14 Bedienstete (vgl. Drucksache 18-2110).

14:317 (= 4,4 Beamte für 100 Gefangene)! Das ist die tatsächliche statistische Größe!

Auch ein Vergleich mit anderen Bundesländern ist nur bedingt möglich, da die Modalitäten zwischen den Ländern zum Teil differieren. Diese 70 Landesbediensteten stehen auch nicht tatsächlich zur Verfügung – u. a. durch extrem hohe Krankheitsabwesenheiten.

Hierzu sei noch einmal an die Antwort der Landesregierung auf eine FDP-Anfrage (18-864) vom 05.06.2013 erinnert, wonach im Jahr 2012 die absolute Anzahl der krankheitsbedingten Fehltage im Justizvollzug 31.955 Tage betrug. Umgerechnet bedeutet dieses, dass durchschnittlich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter im Justizvollzug Ø 33,49 Tage (!) dienstunfähig erkrankt waren.

Dadurch wird aus Sicht der GdP ein Personalmangel gesehen. **Dieses (!)** Personal fehlt. Die krankheitsbedingten Fehltage müssen reduziert werden.

Erstaunlich nur, dass das MJKE diesen Personalmangel plötzlich nicht mehr sehen will. In verschiedenen Erörterungen im Innen- und Rechtsausschuss wurde dieses anders dargestellt. Letztmalig vor nicht mal 6 Monaten hat das Justizministerium beispielsweise in einer Kleinen Anfrage den vermehrten Einschluss von Gefangenen mit personellen Gründen begründet.

Bestätigt wird die Sichtweise der GdP übrigens durch den Petitionsausschuss. In seinem Beschluss vom Mai 2013 hielt der Ausschuss fest:

„Der Petitionsausschuss ist durch verschiedene Petitionen auf die problematische Personalsituation in der Justizvollzugsanstalt Lübeck aufmerksam geworden und wird sich daher auch weiter in einem bereits initiierten Selbstbefassungsverfahren mit der Problematik befassen.“

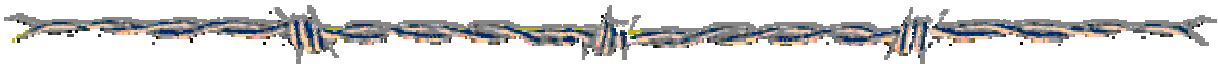
Im Rahmen der Prüfung einer weiteren Petition hat der Petitionsausschuss im Dezember 2014 erneut feststellen müssen, dass *„sich hinsichtlich der ihm und den vorangegangenen Petitionsausschüssen seit Jahren immer wieder vorgetragene problematischen Personalengpässe in den Justizvollzugsanstalten in Schleswig-Holstein keine Verbesserungen eingestellt haben. Er betont, dass die Situation sowohl für die Gefangenen als auch für das Personal eine hohe Belastung bedeutet, die nicht nur Auswirkungen auf die Resozialisierung, sondern auch auf die Sicherheit in den Vollzugsanstalten haben kann.*

Der Ausschuss hat bereits beschlossen, sich im Rahmen der Selbstbefassung mit der Personalsituation in der Justizvollzugsanstalt Lübeck und den daraus resultierenden Folgen zu befassen. Er beschließt, diese Befassung auf den Justizvollzug in Schleswig-Holstein insgesamt auszuweiten, da er den Eindruck gewonnen hat, dass die personellen Engpässe ein grundsätzliches Problem im Strafvollzug darstellen.“

Reagiert wurde auf diese Personalausfälle mittlerweile durch geänderte Sicherheitsverfügungen. Um den Einschränkungen der Inhaftierten hinsichtlich von Aufschlusszeiten bei Personalmangel entgegenzuwirken, findet seit Kurzem in den Hafthäusern auch bei Unterschreitung der personellen Mindestbesetzung abteilungsweiser Aufschluss der Gefangenen statt.

Auch die JVA Lübeck versucht nach diesem System einen längeren Einschluss von Gefangenen zu vermeiden. Liberaler Strafvollzug auf Kosten der Sicherheit der Bediensteten.

Mit der seit Jahrzehnten pauschalisierten Aussage des MJKE, wonach die Personalausstattung in den Anstalten „eng, aber ausreichend“ ist (vgl. Drucksache 18/2110), lässt sich jedenfalls der Strafvollzug in Schleswig-Holstein unter Einhaltung von Sicherheitsstandards nicht behandlungs- und familienorientiert modernisieren und weiterentwickeln.



JVA Lübeck: Nichts gelernt? Anscheinend doch!

Nur 4 Tage nach der Geiselnahme in der JVA Lübeck gab es auf Grund der personellen Situation im Spätdienst die Dienstweisung, einen Mitarbeiter in ein anderes Hafthaus umzusetzen, damit in beiden Bereichen der Aufschluss gewährleistet ist.

Die Mindestbesetzung, die an Wochenenden und Feiertagen zur Aufrechterhaltung der Sicherheit notwendig ist, wäre dadurch in zumindest einem Hafthaus unterschritten worden. Seit Kurzem findet in der JVA Lübeck jedoch auch bei Unterschreitung der personellen Mindestbesetzung abteilungsweiser Aufschluss der Gefangenen statt (s. o.).

Olaf Müller, stellvertretender Vorsitzender der GdP Regionalgruppe Justizvollzug, reagierte sofort. Er teilte der Dienststelle seine erheblichen Bedenken gegen diese Verfahrensweise mit und bat darum, die Anordnung zu überdenken und eine andere Lösung herbeizuführen.

Erfreulicherweise konnte die Dienststelle seine Bedenken nachvollziehen, aufgrund der personellen Situation wurde in dem besagten Hafthaus auf den Wochenendaufschluss verzichtet.

Wie sagte doch Justizministerin Spoorendonk in ihrer Presseerklärung zu dem Vorfall an Heiligabend so schön: *„Die Entscheidungen im Justizvollzug sind immer darauf ausgerichtet, das Restrisiko zu minimieren.“*

Der ganz normale (tägliche) Wahnsinn

06.00 Uhr morgens: Dienstbeginn in der JVA. Auch das noch, ein Kollege krank. Na gut, mit einem Kollegen „unter Soll“ geht's ja auch – ging ja schon oftmals so.

06.15 Uhr morgens: Lebendkontrolle und Frühstück. Alle am Leben, gut! Erster Schweißtropfen weggewischt. Jetzt aber weiter: Medizinische Abteilung, Transporter zur Kammer. „Zack zack, die wollen los. Hallo Herr ..., etwas schneller bitte, der Transportbus wartet.“

Geschafft. Weiter geht's, da ist noch die „Fahne“. Ich öffne die Tür, mir steht ein Gefangener gegenüber, der weder deutsch noch englisch spricht. Es dauert einige Zeit bis ich glaube zu wissen was sein Anliegen ist. Es dauert wieder einige Zeit, bis ich mit meinen Händen und Füßen seine Frage (hoffentlich) zufriedenstellend beantwortet habe.

Dieses ist kein Einzelfall. Die Zahl ausländischer Gefangenen steigt. Wenige können deutsch, einige Englisch, die Meisten nichts von beiden. Nun soll ich aber alle diese Insassen in deren Belangen verstehen, einschätzen, ihnen vieles erklären, sie gar resozialisieren. Oft werden sie lauter, forscher. Geht eine Gefahr von diesem Mensch aus oder ist es ist seine Mentalität, sein Wesen? Das stresst mich.

Gedanken noch in der Situation bin ich aber schon wieder gefordert, dem nächsten Gefangenen die Möglichkeit zum Telefonieren zu geben, ein anderer soll zur Kammer.

Der Gefangene von Haftraum 13 wird entlassen. Auch jemand, der kein Englisch spricht. Ich öffne die Tür. Er zeigt mir immer seinen Einkaufsschein. Ich sage ihm, dass er entlassen werden soll. „Go home, adieu... nicht einkaufen, no shopping. Kann hier eigentlich einer kroatisch??????“

Schon wieder viel Zeit damit verbracht, mich verständlich zu machen. Die Post muss noch gemacht werden, aber die Gruppenmaßnahme fängt ja auch gleich an.

Freistunde! Alle Gefangenen rausschließen. Die Kammer ruft an. „Nein später, der Gefangene hat ein Anrecht auf seine Freistunde, wegen dem Paket kommen wir später. Ja, dann nehmen wir auch die Kleiderbeutel der Ausgänger von gestern mit. Selbstredend.“

Oh, hoher Besuch! Frau Ministerin Spoorendonk kommt ins Haus, will mit Betroffenen über die Geiselnahme von Heiligabend reden, die Örtlichkeiten ansehen. Shake Hands mit der Ministerin, das Telefon klingelt. Über Funk, die Freistunde kommt rein. Alle Beamten „fliegen“ aus.

Frau Spoorendonk geht sich erstmal den Haftraum anschauen. Als die Beamten wieder im Büro sind, ist sie mit Gefolge schon wieder weg. Schade.

Zwei Kollegen müssen auch schon wiederlos. Lenkungskreis, Steuerrunde oder Arbeitskreis? Egal, weg ist weg. Nächste Freistunde, noch einer raus aus dem Haus zur Aufsicht auf den Hof. Von der ursprünglich vorgesehenen Besetzung ist nur noch die Hälfte vor Ort.

Post holen, noch einer weg. Nun aber Einschluss - alle Türen zu. Die Hausarbeiter wollten eigentlich den Flur wischen. Geht jetzt nicht. Später. Oder nachmittags? Mal sehen.

Post aushändigen, Anträge eröffnen, Fragen beantworten - auf Deutsch, in Englisch oder der Allergeweltssprache mit Hand, Fuß oder Mimik. Dann Essen holen, austeilen. Gleich ist Feierabend, endlich. Schnell noch Gefangene in die med. Abteilung - Arztsprechstunde.

Ein Anwalt an der Pforte, möchte schnell seinen Mandanten sprechen. „Kübeln“, die Küche braucht das Geschirr. Die beiden Kollegen vom Kreis der Kreise sind endlich wieder da, Schicht ist fast wieder vollzählig. Wo ist Frau Spoorendonk. Sie hat sich länger mit einem an der Geiselnahme beteiligten Gefangenen unterhalten. Gut.

Die Gedanken fliegen, die Konzentration lässt schon lange zu wünschen übrig. Eine Sofortentlassung. „Nehm' ich mit, wenn ich gleich nach Hause gehe.“ Schnell noch Übergabe. Nun aber los... Bis morgen - bis der ganz normale Wahnsinn um 06.00 Uhr wieder beginnt. Schönen Feierabend!

Abends entnehme ich den Medien, Frau Spoorendonk will den Strafvollzug reformieren. Schön! Vielleicht ändert sich ja irgendwann mal dieser normale Wahnsinn. Für mich! Oder?

(Verfasser der Redaktion bekannt)

„Andere Länder – andere Sitten“

Weihnachtsgrüße aus NRW...

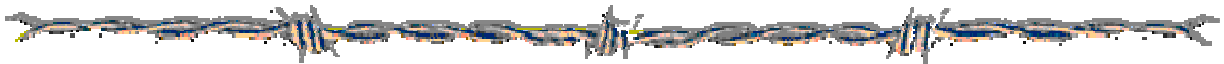
Weihnachtsbesuch des Ministers in den Justizvollzugsanstalten Diez, Koblenz und Wittlich

Justizminister Prof. Dr. Gerhard Robbers besuchte am 24.12.2014 die Justizvollzugsanstalten in Diez, Koblenz und Wittlich. Dabei betonte er die herausragende Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Strafvollzug: *„Sie sind die ersten Ansprechpersonen für die Gefangenen in vielen Angelegenheiten des Vollzugsalltags. Fähigkeit zum Umgang mit Menschen ist daher eine Grundvoraussetzung für Ihren Beruf. Die Justizvollzugsbediensteten müssen Gesprächspartner und Bezugsperson der Gefangenen sein, positiv auf sie einwirken*

können und ihr Verantwortungsbewusstsein fördern. Sie alle erfüllen einen bedeutsamen gesetzlichen aber auch gesamtgesellschaftlichen Auftrag.“

Der Minister dankte den Mitarbeitern für ihren Einsatz. „Ich danke Ihnen herzlich für Ihren engagierten Einsatz, auch an Weihnachten, wo andere dank Ihres Dienstes im Kreise ihrer

Familie feiern können. Ich wünsche allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein frohes Fest und ein gesundes und glückliches Neues Jahr“, so Robbers.



Aus dem Hamburger Strafvollzug...

„Ein 20-jähriger Gefangener der sozialtherapeutischen Abteilung der JVA Hahnöfersand, der eine dreijährige Jugendstrafe wegen schweren Raubes verbüßt, machte sich am 12. September 2014 gegen 20 Uhr über die Zellennotrufanlage bemerkbar.

Ein Bediensteter begab sich daraufhin in das Haus und vermutete aufgrund von Geräuschen, die aus dem Haftraum des Gefangenen kamen, einen lebensbedrohenden Zustand des Gefangenen.

Er forderte daher über Funk weitere Bedienstete an und öffnete den Haftraum. Der Bedienstete wurde von mehreren gezielten Faustschlägen ins Gesicht getroffen, ging daraufhin zu Boden und wurde vom Gefangenen in einen Würgegriff genommen. Dem Gefangenen gelang es so, an die Schlüssel des Bediensteten zu kommen.

Er schloss damit die Haftraumtür eines weiteren Gefangenen auf, der jedoch im Haftraum verblieb. Die zwischenzeitlich eingetroffenen weiteren Bediensteten haben den Gefangenen anschließend in einem Haftraum unter Verschluss genommen.

Der Beamte erlitt Verletzungen im Gesichts- und Kopfbereich, die noch am selben Abend im Krankenhaus ärztlich versorgt wurden.“

Das Rest-Risiko eines tätlichen Angriffs oder einer Geiselnahme (siehe JVA Lübeck) kann nie ganz ausgeschlossen werden. Absolute Sicherheit gibt es nicht, Gefangene bergen immer ein gewisses Risiko. Das weiß jeder, der im Strafvollzug arbeitet.

Wichtig ist aber, dass der Bedienstete solch einer Situation nicht allein oder schutz- und wehrlos gegenübersteht. Eigensicherung und ausreichende Personalpräsenz sind wichtig – auch in einem modernen Strafvollzug!

Dankeschön

Sehr geehrte Frau Ministerin Spoorendonk,

die Gewerkschaft der Polizei - Regionalgruppe Justizvollzug bedankt sich aufrichtig für Ihr Schreiben und den Blumenstrauß an unser Mitglied R., der nach dem bedauerlichen Vorfall an Heiligabend leider immer noch dienstunfähig erkrankt ist.

Vertrauensleute der GdP stehen in regelmäßigem Kontakt zu unserem Kollegen. Ihre Anteilnahme an seiner Situation hat Herrn R. nicht nur sehr erfreut, sondern auch völlig überraschend getroffen, da sich seitens der Dienststellenleitung bisher noch niemand nach seinem Wohlbefinden erkundigt hat.

Vielen Dank.

*Mit freundlichen Grüßen
Thorsten Schwarzstock*

GdP-Regionalgruppe Justizvollzug
Vorsitzender



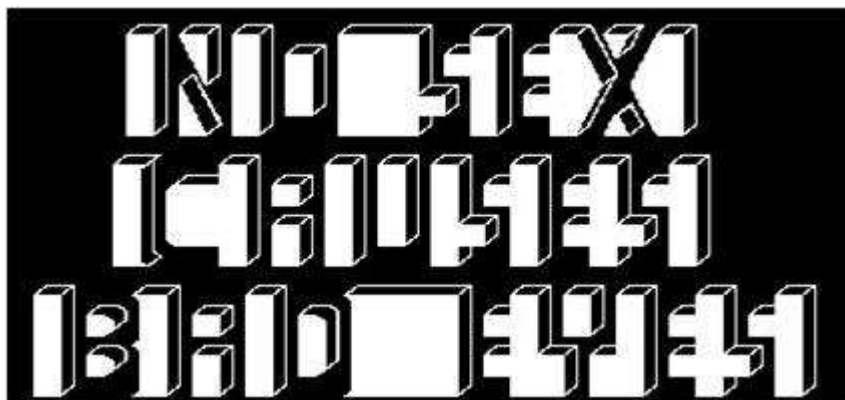
.....

Es muss ja nicht immer gleich ein Blumenstrauß der Ministerin für verletzte Kollegen sein. Es gibt da auch noch diejenigen, die durch ihr beherztes Eingreifen nicht nur Schlimmeres verhindert, sondern auch ihre eigene Gesundheit gefährdet haben.

Glücklicherweise wurden sie nicht verletzt, aber deshalb wohl auch schnell „übersehen“. Die GdP Regionalgruppe Justizvollzug bedankt sich bei allen Beteiligten für ihren Einsatz.



Chinesischer Sehtest!



Falls du nichts erkennen kannst, ziehe deine Augenlider mit den Fingern wie bei einem Chinesen zu einem Schlitz. Es funktioniert!

Zurruhesetzungsverfahren - Durchführen des Eingliederungsmanagements

In Fällen krankheitsbedingter Fehlzeiten stehen das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und das Zurruhesetzungsverfahren in einem zeitlich gestaffelten Stufenverhältnis.

Ist ein betriebliches Eingliederungsmanagement ordnungsgemäß, aber erfolglos durchgeführt worden, liegen regelmäßig hinreichende Anhaltspunkte für eine an den Beamten gerichtete Weisung vor, sich auf eine mögliche Dienstunfähigkeit ärztlich untersuchen zu lassen (BVerwG, Urteil vom 05.06.2014 - 2 C 22.13).

Dienstunfähig ist ein Beamter, wenn er wegen des körperlichen Zustandes oder aus

gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung seiner Dienstpflichten dauernd unfähig ist.

Der Dienstunfähigkeitsbegriff ist amtsbezogen. Er knüpft an den Aufgabenkreis an, der dem Inhaber des jeweiligen Statusamts bei einer bestimmten Behörde auf Dauer zugewiesen ist. Nicht maßgebend ist dagegen, ob der Beamte auch die Aufgaben des von ihm zuletzt wahrgenommenen Dienstpostens erfüllen kann. Dienstunfähigkeit setzt damit voraus, dass bei der Beschäftigungsbehörde kein Dienstposten zur Verfügung steht, der dem statusrechtlichen Amt des Beamten zugeordnet und gesundheitlich für ihn geeignet ist.

Praxishinweis

Wenn »Beschäftigte« innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen arbeitsunfähig sind, greifen die besonderen Regelungen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) gemäß § 84 (2) SGB IX. Klarheit hat das o. g. Urteil des BVerwG sowohl hinsichtlich des Anwendungsbereichs als auch der Rechtsfolgen des BEM gebracht:

Auch Beschäftigungsverhältnisse von Beamten fallen in den Anwendungsbereich eines BEM. Allerdings ergeben sich keine unmittelbaren Rechtsfolgen aus der Nichtdurchführung des BEM im Hinblick auf eine Zurruhesetzung des Beamten.

Ist das BEM also ein stumpfes Schwert? Nein. Es bleiben zumindest wichtige mittelbare Folgen:

Zum einen legt das erfolglos durchgeführte BEM nämlich Zweifel an der Dienstfähigkeit nahe, welche eine Untersuchungsanordnung rechtfertigen. Bei erfolgreich durchgeführtem BEM fehlen also regelmäßig diese Zweifel.

Zum anderen kann im Rahmen des BEM auch die Suche nach Weiterverwendungsmöglichkeiten unter Berücksichtigung von Leistungseinschränkungen optimiert werden. Wird ein BEM nicht durchgeführt, geht es erst Recht zulasten des Dienstherrn, wenn nicht aufgeklärt werden kann, ob die Suche den gesetzlichen Anforderungen entsprochen hat.

Die Personalräte, die nur auf Antrag des Beamten zu beteiligen sind, werden im Rahmen ihres Mitwirkungsrechts bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand demnach – insbesondere bei durchgeführtem BEM – ein Augenmerk auf die Rechtsfolgen zu richten haben.

Rechtsklarheit schafft das BVerwG auch zur so genannten »Suchpflicht«:

Dienstunfähigkeit setzt nämlich voraus, dass bei der gesamten Beschäftigungsbehörde kein Dienstposten zur Verfügung steht, der dem statusrechtlichen Amt des Beamten zugeordnet und gesundheitlich für ihn geeignet ist.

Frank Wieland, Fachanwalt für Verwaltungsrecht, Bonn