Der Schlüssel

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

Nr. 4/2014

Ausgabe Oktober 2014

Impressum
Herausgeber: Gewerkschaft der Polizei - Regionalgruppe Justizvollzug
V. i. S. d. P. : 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

Abschlusslehrgang September 2014	3
Überwachung des Schriftwechsels	5
Patientenverfügung	6
Herzlich willkommen	7
Das Peter-Prinzip	7
Arbeitsplatzbrille	8
AHE Rendsburg wird geschlossen	9
Versetzung in den Ruhestand auch ohne vorheriges BEM	10
Personalien – Wir gratulieren	11
Beförderungen 2014	11
„Dies & Das in Kürze”	12
Es begann vor 40 Jahren – ein Dienstjubiläum	13
Einführung neuer EDV-Verfahren	14

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

Abschlusslehrgang September 2014

Ernennungen in Justizvollzugsschule

Am 26. September 2014 war es soweit - für 8 Justizobersekretär- und einen Justizoberwerkmeisteranwärter aus der JVA Lübeck hatte die zweijährige Ausbildungszeit ein Ende.
In den Justizvollzugsanstalten des Landes werden sie bereits sehnsüchtig erwartet, um die derzeitigen Personalengpässe zu beheben.

Zu Beginn der im festlichen Rahmen in der Justizvollzugsschule des Landes durchgeführten Abschlussfeier würdigte Schulleiter Dr. Reinhard Spieß (Foto lks.) in Anwesenheit zahlreicher Ehrengäste und Angehörigen die Leistungen der Absolventen des Abschlusslehrganges.

Johannes Sandmann, stellvertretender Staatssekretär im Justizministerium (Foto u.), ging vor der Urkundenübergabe in seiner Rede auf den Entwurf des neuen Strafvollzugsgesetzes ein: *„Familienfreundlicher Vollzug und Täter-Opfer-Ausgleich werden die prägnanten Neuerungen des Gesetzentwurfes sein.“*

Sehr ausführlich wurden die Eindrücke beschrieben, die er von dem Besuch einer dänischer JVA gewonnen hatte. Dort haben Gefangene beispielsweise die Möglichkeit, ein Wochenende gemeinsam mit ihren Kindern in Haft zu verbringen.

Wolf-Rüdiger König (Foto u..), durch eine Auswahlentscheidung von der Schwimmbadrutsche zum Lehrgangssprecher „gewählt“, dankte den Lehrkräften und Ausbildern und plauderte aus dem Nähkästchen: *„Einer meiner Klassenkameraden tauschte vor der Abschlussprüfung sein kleines Glücksschwein gegen einen Buddha ein – sicher ist sicher.“*

Als Lehrgangsbeste wurden Wolf-Rüdiger König, Jens Behrens und Christian Becker mit einem Präsentkorb geehrt.

Der Leiter der Justizvollzugsschule lud abschließend alle Gäste zu einem kleinen Abschlussbüffet mit Brötchen, Kaffee und Kuchen ein.

Traditionell wurde der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung für die in der GdP organisierten Kollegen auch diesmal wieder durch den Regionalgruppenvorsitzenden Thorsten Schwarzstock mit einem Reisegutschein über 100,- Euro, einzulösen bei PSW-Reisen in Kiel oder Lübeck, prämiert.

PSW-Reisen
Schleswig-Holstein GmbH

PSW-Reisen
Max-Giese-Str. 22
24116 Kiel
Telefon 0431 - 1 70 93
eMail: psw-reisen.kiel@t-online.de

PSW-Reisen
Hans-Böckler-Str. 2
23560 Lübeck
Telefon 0451 - 5 02 17 36
eMail: psw-reisen.luebeck@t-online.de

Praxistipp

Überwachung des Schriftwechsels

Die Überwachung des Schriftwechsels bei Strafgefangenen ist in § 29 StVollzG geregelt. Rechtsunsicherheit besteht des Öfteren aber hinsichtlich der Überwachung von Anwalts- und Verteidigerpost.

Ein besonderes Schutzbedürfnis genießt hierbei die Verteidigerpost – der Schriftwechsel des Gefangenen mit seinem Verteidiger wird nicht überwacht. Dafür müssen allerdings auch gewisse Voraussetzungen gegeben sein (Nr. 1 Abs. 1 der VV zu § 29 StVollzG):

- Der Verteidiger muss sich als solcher gegenüber der Anstalt durch die Vollmacht des Gefangenen oder die Bestellungsvollmacht des Gerichts ausgewiesen haben.
- Die Verteidigerpost muss deutlich sichtbar gekennzeichnet sein.

➡ **In diesen Fällen keine Öffnung der Post!!!**

Dieses gilt selbst bei Verdacht auf Manipulation des Briefes oder unerlaubten Inhalt. Als geeignete Maßnahme gilt eine telefonische Rückfrage in der Anwaltskanzlei, auch ein Röntgen des Briefes ist gestattet.

Bis 2011 war eine Sichtkontrolle im Beisein des Gefangenen statthaft. Diese Möglichkeit wurde durch Beschluss des BVerfG vom 25.10.2011 allerdings als verfassungswidrig erklärt.
Ein Eingriff in die Grundrechte wäre nur mit freiwilliger Zustimmung des Betroffenen möglich. Diese Freiwilligkeit wurde durch die Abhängigkeit des Gefangenen aufgrund seiner Inhaftierung seitens des Gerichts jedoch verneint.

➡ **In diesen Fällen ebenfalls keine Öffnung der Post – auch nicht mit Einwilligung des Gefangenen!!!**

Als Verteidigerpost gekennzeichnete eingehende Schreiben von Personen, bei denen die Verteidigereigenschaft nicht nachgewiesen ist, werden i. d. R. an den Absender zurückgesandt mit dem Hinweis, dass der Nachweis der Verteidigereigenschaft fehlt (Nr. 1 Abs. 2 der VV zu § 29 StVollzG).
Das BVerfG ist in seinem Beschluss vom 25.10.2011 nicht näher darauf eingegangen, ob in Fällen, in denen die Verteidigereigenschaft nicht nachgewiesen, eine Sichtkontrolle im Beisein des Gefangenen und mit dessen Einwilligung statthaft wäre. Insofern sollte hier analog der obigen Ausführung verfahren werden.

Vorgehen bei Haftraumkontrollen:
Bei Haftraumkontrollen ist eine Sichtkontrolle der bereits durch den Gefangenen geöffneten Verteidigerpost **in dessen Anwesenheit** zulässig.

Patientenverfügung

Jede medizinische Maßnahme bedarf der Zustimmung der oder des Betroffenen. Ist jemand selbst noch entscheidungsfähig, kann sie oder er die Einwilligung erteilen oder nicht.

Was aber geschieht, wenn ein Mensch nicht mehr in der Lage ist, seinen Willen zu äußern?
Für diesen Fall hat der Gesetzgeber 2009 die Möglichkeit der Patientenverfügung geschaffen. Jede und jeder einwilligungsfähige Volljährige kann für den Fall ihrer oder seiner Einwilligungsunfähigkeit schriftlich festlegen, ob sie oder er in bestimmte, zum Zeitpunkt der Festlegung noch nicht unmittelbar bevorstehende Untersuchungen seines Gesundheitszustands, Heilbehandlungen oder ärztliche Eingriffe einwilligt oder sie untersagt.
Die Erklärung muss für die konkrete Behandlungssituation den Willen der oder des Erklärenden eindeutig wiedergeben und sicher feststellen lassen.

Die meisten Menschen sterben heute nicht zu Hause, sondern im Krankenhaus oder in der Pflegestation eines Altenheims. Hiermit geht oft die Angst einher, dass man nicht in Ruhe und Würde sterben darf und dass das Leiden und Sterben möglicherweise unnötig in die Länge gezogen wird.
In einer Patientenverfügung kann schriftlich für den Fall der Entscheidungsunfähigkeit im Voraus festgelegt werden, ob und wie in bestimmten Situationen ärztlich behandelt werden soll.
Das Gesetz definiert die Patientenverfügung als schriftliche Festlegung einer volljährigen Person, ob sie in bestimmte, zum Zeitpunkt der Festlegung noch nicht unmittelbar bevorstehende Untersuchungen ihres Gesundheitszustands, Heilbehandlungen oder ärztliche Eingriffe einwilligt oder sie untersagt.

Zudem können persönliche Wertvorstellungen, Einstellungen zum eigenen Leben und Sterben und religiöse Anschauungen als Ergänzung und Auslegungshilfe der Patientenverfügung geschildert werden.
Auf diese Weise kann Einfluss auf eine spätere ärztliche Behandlung genommen und das Selbstbestimmungsrecht gewahrt werden, auch wenn man zum Zeitpunkt der Behandlung nicht mehr ansprechbar und nicht mehr einwilligungsfähig ist.

Zu beachten ist, dass die Patientenverfügung nach der ausdrücklichen Regelung des Gesetzes schriftlich abgefasst sein muss. Mündliche Erklärungen sind zwar nicht ohne jede Wirkung - sie können aber nur Berücksichtigung finden, wenn es um die Frage geht, was der mutmaßliche Wille der einwilligungsunfähigen Patientin oder des Patienten wäre.
Wenn man also sein Selbstbestimmungsrecht als künftige Patientin oder Patient wahren und eine echte Patientenverfügung abfassen möchte, ist eine schriftliche Erklärung zwingend notwendig. Einer notariellen Beurkundung bedarf es demgegenüber nicht.

Niemand ist verpflichtet, eine Patientenverfügung zu machen. Die Freiwilligkeit ist sogar ausdrücklich in das neue Gesetz aufgenommen worden. Deshalb kann jede Bürgerin und jeder Bürger für sich entscheiden, keine Vorsorge zu treffen. Man gibt damit jedoch möglichweise die Entscheidung über wichtige Fragen ab.

Weitere umfangreiche **Informationen zur Patientenverfügung** stehen im Mitgliederbereich auf der GdP-Homepage (APS) zum Download bereit.

Quelle: Ministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, Rheinland-Pfalz

Herzlich willkommen…

…in der GdP - Regionalgruppe Justizvollzug

Wir begrüßen als Neumitglieder die Kollegen *Rainer Jansen (JA SL), Thorsten Bohn (MJKE), Florian Spiegel, Kai-Uwe Wende und Michael Puchelski (alle JVA HL).*

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

Der Regionalgruppenvorstand

Das Peter-Prinzip

Das Peter-Prinzip ist eine These von Laurence J. Peter, die besagt, dass „in einer Hierarchie [...] jeder Beschäftigte dazu neigt, bis zu seiner Stufe der Unfähigkeit aufzusteigen“.

Peters These ist, dass jedes Mitglied einer ausreichend komplexen Hierarchie so lange befördert wird, bis es das Maß seiner absoluten Unfähigkeit erreicht hat, was in der Regel das persönliche Maximum der Karriereleiter markiert und weitere Beförderungen ausbleiben lässt.
Peter: „Nach einer gewissen Zeit wird jede Position von einem Mitarbeiter besetzt, der unfähig ist, seine Aufgabe zu erfüllen.“
Die einzige Einschränkung ist, dass die Hierarchie hoch genug sein, sprich: genügend Hierarchie-Stufen enthalten muss.

In dem Buch von Peter und Hull werden viele Beispiele für Hierarchien in Wirtschaft und Verwaltung sowie die Unfähigkeit der dort Beschäftigten beschrieben.
Weiterhin werden die Modelle der „geräuschlosen Sublimierung“ und der „seitlichen Arabeske“ beschrieben.
Bei Ersterem wird eine Beförderung eines als unfähig bekannten Angestellten nur deshalb durchgeführt, um damit einen Anreiz unter den anderen Mitarbeitern auszulösen, dass man es selbst auch schaffen kann, wodurch eine Stabilisierung der Hierarchie stattfindet.
Bei Letzterem werden etwa Titel oder Abteilungen ohne Kompetenzen geschaffen, die es vorher nicht gab, um einen unfähigen Mitarbeiter quasi „auszulagern“.
In Deutschland wird eine solche funktionslose Repräsentationsfunktion als "Frühstücksdirektor" bezeichnet.

Die Verteilung der Stufen der Inkompetenz stellt Peter anhand der Gaußschen Normalverteilung dar. Es stellt sich damit die Frage, wer in einer solchen Hierarchie die Arbeit leistet.

Peter ist der Meinung, dass nicht alle zur gleichen Zeit ihre Stufe der Unfähigkeit erreichen.
Durch die Mitarbeiter, die ihre höchste Stufe noch nicht erklommen haben, wird noch etwas geleistet: „Die Arbeit wird von den Mitarbeitern erledigt, die ihre Stufe der Inkompetenz noch nicht erreicht haben.“

Es schließt mit der These, dass man seine Energie vielleicht sinnvoller auf die Vermeidung einer Karriere verwenden sollte.

WIKIPEDIA
Die freie Enzyklopädie

Arbeitsplatzbrille

Gutes Sehen geht vor- Kosterstattung und Vorsorgeuntersuchungen

Dauer-Bildschirmarbeit ist längst nicht mehr der Büro-Klassiker. Auch in vielen anderen Bereichen dominieren PC-Arbeitsplätze. Die Sehfähigkeit bei Bildschirmarbeit unterliegt besonderer Aufmerksamkeit.

Im Alter lässt auch die Sehfähigkeit der Beschäftigten nach, bei den einen schon mit 40 Jahren, bei anderen erst ab 50. Und mit den alternden Belegschaften ist eine größere Gruppe von Arbeitskräften von Sehschwäche oder Augenerkrankungen betroffen.

Doch ab wann ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Beschäftigten spezielle Sehhilfen, eine Bildschirmarbeitsbrille, für die Arbeit am Bildschirm zur Verfügung zu stellen?
Eine arbeitsmedizinische Angebotsvorsorge - nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) - ist bei regelmäßiger Tätigkeit am Bildschirm vom Arbeitgeber unmittelbar vor Beginn der Arbeit am Bildschirmgerät und nachfolgend alle fünf Jahre (unter 40 Lebensjahre) bzw. ab dem 40. Lebensjahr alle drei Jahre anzubieten (aktiv und schriftlich, vgl. Regelungen der AMR 2.1).

Die Angebotsvorsorge umfasst eine angemessene Untersuchung der Augen und des Seh-vermögens, die gewährleisten muss, dass Beschäftigte, die eine Brille tragen oder benötigen, auch die geeignete Brille für die PC-Arbeit erhalten.
Bei Beschwerden können auch Untersuchungen auf eigenen Wunsch, sog. Wunschuntersuchung, durchgeführt werden (§ 11 Arbeitsschutzgesetz i.V.m. § 5a ArbmedVV). Die Anmeldungen erfolgen in der Regel über die zuständige Personalabteilung oder auf deren Veranlassung.

Den Beschäftigten sind im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen für ihre Arbeit am Bildschirm zur Verfügung zu stellen, wenn die Untersuchung die Notwendigkeit der Versorgung mit einer speziellen Sehhilfe ergeben hat. Das kann etwa eine Gleitsichtbrille sein, die das Lesen von Texten (höhere Korrektur der Sehstärke) und gleichzeitiges Arbeiten am Bildschirm (geringere Korrektur) ermöglicht.

Was ist eine „Bildschirmarbeitsbrille“?
Normale Sehhilfen sind alle Brillen, die zur Korrektur einer Fehlsichtigkeit und/oder zum Ausgleich einer Alterssichtigkeit benötigt werden.
Selbstverständlich sind diese Brillen auch - aber nicht ausschließlich - für ein beschwerdefreies Arbeiten am Bildschirmgerät erforderlich. Dennoch geht die Beschaffung dieser Brillen immer zu eigenen Lasten. Die normale Brille gehört zur Grundausstattung der Beschäftigten wie Kleidung und Schuhe.

Spezielle Sehhilfen kommen zusätzlich zu den vorhandenen Brillen nur dann in Betracht, wenn die normalen Sehhilfen trotz aktueller, optimaler Anpassung an das Sehvermögen nicht ausreichen, um ein beschwerdefreies Arbeiten am Bildschirm zu ermöglichen.
Ob diese Voraussetzung vorliegt, muss nach den Vorgaben der ArbMedVV im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge geklärt werden. Die Arbeitsmedizin hat hierzu Beschäftigte umfassend im Sinne ihrer Gesundheit und der Prävention zu beraten.

Eine „normale“ Lesebrille (einfache Korrektur) gehört zur persönlichen Grundausstattung und muss vom Arbeitgeber nicht übernommen werden.
Eine bescheinigte „Bildschirmarbeitsbrille“ (arbeitsplatzbezogene Korrekturbrille) ist dagegen ein Arbeitsmittel, das der Persönlichen Schutzausrüstung am Arbeitsplatz (PSA) zuzuordnen ist; die PSA stellt der Arbeitgeber bereit, um die PC-Arbeit zu erleichtern oder zu ermöglichen bzw. arbeitsbedingte gesundheitliche Beeinträchtigungen zu verhindern.
Teure Zusatzausstattungen oder Fassungen fallen nicht automatisch unter die Kostenerstattung durch den Arbeitgeber.
Es ist besser vorab präzise zu klären, welche Kosten übernommen werden.

Quelle: Bund-Verlag Infobrief Ausgabe 14/2014

Abschiebehafteinrichtung Rendsburg wird zum 1. November geschlossen

KIEL. Die Abschiebhafteinrichtung (AHE) in Rendsburg wird zum 1. November 2014 geschlossen. Diesen Beschluss der Landesregierung hat Justizstaatssekretär Eberhard Schmidt-Elsaeßer am 1. Oktober im Innen- und Rechtsausschuss des Landtages erläutert.
Etwaige schleswig-holsteinische Abschiebehaftfälle sollen ab November in vorhandene Einrichtungen anderer Bundesländer (aktuell Brandenburg und Berlin) untergebracht werden. Sollte es - wovon derzeit nicht auszugehen ist - zu einer stark steigenden Zahl von schleswig-holsteinischen Abschiebehaftfällen kommen, behält sich die Landeregierung die Wiederinbetriebnahme der AHE Rendsburg vor.
"Wir setzen mit diesem Schritt einen weiteren wichtigen Punkt des Koalitionsvertrags um und beenden zudem die zuletzt hohe Belastung des Personals in der Abschiebehafteinrichtung", betonte Schmidt-Elsaeßer.

Eine abschließende Entscheidung über die endgültige Schließung der Abschiebehafteinrichtung Rendsburg kann erst erfolgen, wenn:

- die künftigen rechtlichen Rahmenbedingungen klar sind und/oder
- eine länderübergreifende (gemeinsame) Einrichtung vorhanden ist.

Quelle: Medien-Information des MJKE vom 01.10.2014

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Versetzung in den Ruhestand auch ohne vorheriges BEM

BEM – ein Kürzel, mit dem (erkrankte) Kolleginnen und Kollegen in den Justizvollzugsanstalten immer öfter konfrontiert werden. In der Regel erfolgt dieses durch Anschreiben der Dienststelle, in denen ein sog. BEM-Gespräch angeboten wird.

Das BEM erfasst alle Beschäftigten, die mindestens 42 Tage in 12 Monaten ununterbrochen oder wiederholt dienstunfähig erkrankt sind.

Ziel des BEM ist die Vermeidung chronischer Krankheiten bei den Bediensteten, die Überwindung und Vorbeugung von Dienstunfähigkeit und die Vermeidung krankheitsbedingter Kündigungen und vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand.

AOK | LKK | BKK | IKK | VdAK | AEV | Knappschaft

Arbeitsunfähigkeits-bescheinigung

zur Vorlage beim Arbeitgeber

Name, Vorname des Versicherten

geb. am

Kassen-Nr. Versicherten-Nr. Status

Vertragsarzt-Nr. VK gültig bis Datum

Der angegebenen Krankenkasse wird unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über die Diagnose sowie die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt.

Bitte sofort dem Arbeitgeber vorlegen !

Erstbescheinigung

Folgebescheinigung

Arbeitsunfall, Arbeitsunfallfolgen, Berufskrankheit

Dem Durchgangsarzt zugewiesen

Arbeitsunfähig seit

Voraussichtlich arbeitsunfähig bis einschließlich

Festgestellt am

Vertragsarztstempel/Unterschrift des Arztes

Muster 1b (1. 1996)

Hat unterlassenes BEM aber auch Einfluss auf Ruhestandsverfahren?

Diese Frage wurde nun gerichtlich geklärt: Eine Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand wegen andauernder Dienstunfähigkeit setzt kein zuvor durchgeführtes betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) voraus.
Die Richter urteilten, dass auch in einem Beamtenverhältnis der Arbeitgeber bei längerer Krankheit des Arbeitnehmers ein BEM anbieten muss.
Erfolgt dieses nicht, hat sich der Dienstherr zwar pflichtwidrig verhalten, allerdings ist die Versetzung in den Ruhestand dadurch nicht rechtswidrig. Das BEM und das Dienstunfähigkeitsverfahren sind vom Gesetzgeber nicht miteinander verzahnt worden, beschied das Gericht. Das Unterlassen eines BEM habe deshalb keine Auswirkungen auf die Versetzung in den Ruhestand (BVerwG, Urteil vom 05.06.2014, Az.: 2 C 22.13).

Das bedeutet dieses Urteil?

Fällt eine Kollegin oder ein Kollege innerhalb eines Jahres krankheitsbedingt länger als sechs Wochen aus, muss der Arbeitgeber nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchführen. Das angebotene BEM-Gespräch sollte wahrgenommen werden.
Im Rahmen des BEM beraten Dienststelle, Personalrat und die/der betroffene Beschäftigte gemeinsam über Möglichkeiten, wie die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zukünftig verhindert oder das drohende Ruhestandsverfahren überwunden werden kann.

Wir gratulieren …

… dem Kollegen *Andreas Henke (JVA FL)* und Ehefrau Finja zur Vermählung.
… dem Kollegen *Björn Becker (JVA NMS)* und Ehefrau Jasmin zur Vermählung.
… dem Kollegen *Michael Weber (AHE RD)* und Ehefrau zur silbernen Hochzeit.

… den Kollegen *Stefan Riecken (JVA NMS)* und *Jörg Hansen (JVA KI)* zur Ernennung zum Justizamtsinspektor.

… den Kollegen *Tobias Schmoock* und *Rene‘ Boysen (beide JVA NMS)* zur Ernennung zum Justizhauptsekretär.

… den Kolleginnen *Kim Sonja Thielscher (JVA KI), Carina Nöhr (JVA HL)* sowie den Kollegen *Ulf Keine, Andreas Koch (beide JVA NMS), Jens Fiefeck* und *Tolga Capar (beide JVA HL)* zur Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit.

… den Kollegen *Christian Becker, Jens Behrens, Wolf-Rüdiger König, Andre‘ Kreffta, Denis Pieper, Michael Puchelski, Kai-Uwe Wende und Patrick Wischnewski (alle JVA HL)* zur bestandenen Laufbahnprüfung.

… dem Kollegen *Wolfgang Koglin (JVA HL)* zum 40-jährigen Dienstjubiläum.

Wir verabschieden den Kollegen Ralf König (JVA Kiel) in den vorzeitigen Ruhestand und wünschen ihm für die Zukunft gesundheitlich 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.

Beförderungen 2014

Im Jahr 2014 konnten erfreulicherweise insgesamt 40 Stellenhebungen nach A 9 vorgenommen werden. Es wurde versucht, unter Beteiligung des Hauptpersonalrats diese Hebungen so aufzuteilen, dass im Ergebnis ein prozentual möglichst gleichmäßiger Stellenanteil in den jeweiligen Vollzugsanstalten besteht.

Zu diesen 40 Stellenhebungen kamen weitere Beförderungen aufgrund von Altersabgängen, so dass letztlich insgesamt 70 Ernennungen im mittleren Dienst erfolgen konnten. Ein äußerst erfreuliches Ergebnis - insbesondere für diejenigen, die eine Beförderung erhalten haben.

Leider gab es im mittleren Verwaltungsdienst Konkurrentenklagen. Das VG Schleswig hat sowohl bei den A 8 wie auch den A 9-Stellen eine Besetzung zunächst untersagt.
Leider sehr bedauerlich. Trotzdem sind die Beförderungsstellen aber vorhanden und können hoffentlich bald besetzt werden.

(siehe dazu auch Seite 12, Haushalt 2015)

„Dies & Das in Kürze“

Altersdiskriminierung - aktuell

Der Sachverhalt wurde am 19.06.2014 vor dem EuGH verhandelt. Es geht um insgesamt neun Verfahren.
Wie vorhersehbar erging kein klassisches Urteil, sondern eine Zurückweisung an die Landesgerichte (VG/OVG) mit Leitlinien!

Nachdem der EuGH eine Aufstellung von Leitlinien/Grundsätzen an die Landesgerichte zurückgewiesen hat, wartet man nun auf die Entscheidung des BVerwG in Leipzig.
Auch das VG Schleswig schaut nach Leipzig.

Verhandelt wird am 30.10.2014. Gegenstand der Revisionsverfahren vor dem BVerwG ist die Frage, ob und in welcher Höhe die Beamten wegen der früheren diskriminierenden Wirkung der besoldungsrechtlichen Bestimmungen nach nationalem Recht oder unionsrechtlichen Grundsätzen Ansprüche auf höhere Besoldung, Schadenersatz oder Entschädigung haben.
Der EuGH hat nämlich auch entschieden, dass das Unionsrecht nicht vorschreibt, den diskriminierten Beamten rückwirkend einen Betrag in Höhe des Unterschieds zwischen ihrer tatsächlichen Besoldung und der Besoldung nach der höchsten Stufe ihrer Besoldungsgruppe zu zahlen.

Möglicherweise muss somit die ursprüngliche Euphorie etwas gebremst werden.
Es könnte pauschale Schadensersatzzahlungen geben statt detaillierter Einzelberechnungen.

Die insgesamt 15 Revisionsverfahren stammen aus dem gesamten Bundesgebiet.
In einigen Verfahren könnte sich das Problem der zeitnahen Geltendmachung von Ansprüchen stellen, weil diese Kläger Zahlungen auch für weit zurückliegende Zeiträume beanspruchen.

Am 29. Juli 2014 reagiert das Finanzministerium in Sachen Altersdiskriminierung über den Sachstand nach der Entscheidung des EuGH.
Roland Scholze, Abteilungsleiter im Finanzministerium:
„Zurzeit wird die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes abgewartet, das in Ansehung der EuGH-Rechtsprechung über entsprechende Vorlagen anderer nationaler Gerichte entscheiden wird.
Die Entscheidungen werden im Herbst/Winter 2014 erwartet. Angesichts dessen wird über noch bestehende Anträge und Widersprüche beim Finanzverwaltungsamt Schleswig - Holstein derzeit nicht entschieden werden.
Es ist beabsichtigt, nach der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes erneut mit einer Information an Sie heranzutreten.“

Beklagt sind übrigens nicht nur die „alten Landesbesoldungsgesetze“ sondern auch die neue Gesetzgebung.

Der GdP-Landesbezirk Schleswig-Holstein hat 541 Klagen eingereicht.

Übrigens: Das Land Niedersachsen hat seinen Beamtinnen und Beamten (ohne Klagen) zugesagt, das EU-Urteil im Erfolgsfalle anzuerkennen.

Haushalt 2015

Der Haushaltsplan 2015 liegt vor. Die darin enthaltene Stellenübersicht weist für den Bereich der Justizvollzugsanstalten erfreulicherweise erneut einige Hebungen auf:

A 8	von 212 auf 225 Stellen
A 9	von 276 auf 277 Stellen
A 9 m.Z.	von 28 auf 31 Stellen
A 12	von 10 auf 12 Stellen

Besonders spannend dürfte aber die Frage sein, für welche Dienstposten die neu im Haushalt 2015 aufgenommenen Amtszulagen im gehobenen und höheren Dienst vergeben werden:

2 Stellen A 13 mit Amtszulage
1 Stelle A 16 mit Amtszulage

Es begann vor 40 Jahren – ein Dienstjubiläum

Es begann vor 40 Jahren. Zu der Zeit erklärte sich ein junger Mann bereit, in den öffentlichen Dienst einzutreten. Das Angebot klang gut: 35 Dienstjahre treu ergeben, dafür 75 % ruhegehaltfähige Dienstbezüge.

Nun gut, der Vertrag wurde irgendwann durch den Dienstherrn einseitig geändert. Mittlerweile benötigt der nicht mehr ganz so junge Mann schon 40 Dienstjahre für nur noch 71,75 % ruhegehaltfähige Dienstbezüge. Ärgerlich, aber ist halt so.

Im Jahre 2011, nach mittlerweile 37 Dienstjahren, ereilte den Beamten nun auch noch die Mitteilung, dass sein Anspruch als Beamter auf eine Jubiläumszuwendung entfallen ist.
Echt ärgerlich, 3 Jahre vor dem anstehenden Dienstjubiläum.

Glücklicherweise hat der Dienstherr im Gegenzug, wohl auch um das volle Ruhegehalt erreichbar zu machen, die besondere Altersgrenze von ehemals 60 Jahren für Justizvollzugsbeamtinnen und -beamte schrittweise auf 62 Jahre angehoben. Dafür wurde die Ausgleichszulage in Höhe von 4000,- Euro gestrichen.
Langsam wird der treu ergebene Beamte sauer darüber, wie sich sein „Vertragspartner“ ihm gegenüber verhält.

Immerhin werden Beamtinnen und Beamte bei Dienstjubiläen noch durch Aushändigung einer Dankurkunde geehrt, ist ja irgendwie auch eine Art von Anerkennung.
Die Aushändigung solch einer Dankurkunde wurde zwar schon mal vergessen, auch in seiner JVA, aber solche Gedanken verdrängt unser Beamter schnell wieder.

Noch größer dann die Freude, dass zumindest ab dem 01.01.2013 die Jubiläumszuwendung für 40 Dienstjahre wieder eingeführt wurde. Für unseren Beamten immerhin satte 410,- Euro brutto, durch die er für seine Treue gegenüberüber dem Dienstherrn und die volle Hingabe für den Beruf gewürdigt wird.
Angemessen und gerecht für 40 Jahre Schichtdienst und Auseinandersetzungen mit Gefangenen – findet zumindest sein Dienstherr.

Und, nicht zu vergessen, zusätzlich erhält dieser Beamte ja auch noch einen Tag Sonderurlaub für das Dienstjubiläum.

Richtig angenehm, wenn unser Beamter darüber nachdenkt, wie viele Wochenenden, Nächte, Weihnachts- und andere Feiertage er durch die volle Hingabe für seinen Beruf nicht bei der Familie war.

Also wird die Inanspruchnahme dieses Tages sorgsam geplant, schließlich hat man 40 Jahre Verzicht geübt. Abgesprochen mit der Familie, in der Dienstplangruppe abgestimmt, Sonderurlaub beantragt, durch den Vorgesetzten genehmigt – alles so schön einfach.

Und dann bekommt der Beamte seinen Urlaubsantrag von der Personalabteilung zurück mit der Bemerkung:
„Warum soll der Sonderurlaub an dem Tag genommen werden? Der Sonderurlaub kann auch genommen werden, wenn der Dienstplan es eher zulässt“.

Nach 40 Jahren Verzicht durch viele Wochenend-, Nacht- und Feiertagsdienste eine herbe Enttäuschung für ihn.
Die fehlende Wertschätzung in seiner Dienststelle empfindet der Beamte schlimmer als die ganzen „Vertragsbrüche“ seines Dienstherrn.

Was der Beamte aber nicht weiß: Es haben bereits Kollegen ihr Dienstjubiläum gehabt und keiner in der Dienststelle und im MJKE hat es gemerkt.
Also auch keine Dankurkunde, keine 410,- Euro brutto und kein Tag Sonderurlaub.

Na, da ist es unserem Beamten vergleichsweise doch eigentlich gar nicht so schlecht ergangen. Oder?

Viel Zeit zum Nachdenken hat er übrigens nicht, der nächste Wochenenddienst steht bevor – mit voller Hingabe für seinen Beruf und Treue gegenüberüber dem Dienstherrn!

Etwas anderes hat den Beamten in dieser Angelegenheit auch befremdet. Er wurde mehrfach aufgefordert sich zu erklären, wie man ihm die Jubiläumsurkunde zukommen lassen soll.
Ist doch eigentlich ganz klar vorgegeben: in „würdiger Form“ durch die Dienststellenleitung und nicht (z. B.) durch Hinterlegen im Schlüsselfach.

Herzlichen Glückwunsch zum Dienstjubiläum!

Einführung neuer EDV-Verfahren

Einführung der EDV-Fachanwendung SoPart® Justiz im Justizvollzug

SoPart ist eine Software, die bereits seit längerem in der Bewährungs- und Gerichtshilfe genutzt wird. Nunmehr soll die Einführung auch im Justizvollzug erfolgen. Start ist im November in der JVA Kiel.
Mit dem Programm soll die Vollzugsplanung erfasst werden. Eine Arbeitsgruppe hat die Anpassung von SoPart (Vorgaben aus NRW) für SH vorgenommen und einheitliche Formulare eingearbeitet.
SoPart ist kompatibel mit BasisWeb und lässt unter bestimmten Voraussetzungen einen Datenaustausch zwischen Justizvollzug und Bewährungshilfe zu.

Der Anwenderkreis wurde zunächst auf 203 Personen (Lizenzen) festgelegt. Die Kosten für 1 Lizenz betragen ~ 1300,- €/brutto.
Der AVD wird mit Ausnahme der Aufnahmeabteilungen SoPart nicht nutzen können, Anwender werden daher grundsätzlich nur die Vollzugsabteilungsleiter sowie die AVD-Bediensteten der Aufnahmeabteilungen sein.

Der Zeitplan für die Verfahrenseinführung ist wie folgt vorgesehen:

- JVA Kiel ab 11/2014
- JVA Neumünster ab 02/2015
- JA Schleswig ab 03/2015
- JVA Lübeck ab 06./2015

Die Einführung ist mit einer 2-tägigen Anwenderschulung verbunden.

Einführung des EDV-Fachverfahrens Nexus-Web

Der Landesbetrieb VAW wurde zum Jahresende 2013 aufgelöst.
In den Arbeitsbetrieben der Justizvollzugsanstalten Kiel, Lübeck und Neumünster, die im ehemaligen Landesbetrieb Vollzugliches Arbeitswesen (VAW) organisiert waren, wird derzeit für die Auftragsbearbeitung und die zu führenden Bestandverzeichnisse weiterhin die kaufmännische Software „Büro Plus“ eingesetzt.

„Büro Plus“ ist betreuungsaufwändig und für die Aufgabenerfüllung der Arbeitsbetriebe überproportioniert. Weiterhin besteht keine Schnittstelle zum SAP-Verfahren, die Annahmeanordnungen für Lieferungen und Leistungen der Arbeitsbetriebe müssen manuell erfasst werden.

Vor diesen Hintergründen und zur Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Arbeitsbetrieben soll nunmehr die Software „Nexus-Web“ das bisherige Programm „Büro Plus“ ersetzen.
Nexus-Web wird bereits in 5 Ländern im Justizvollzug eingesetzt. Vorteilhaft sind somit die bereits bestehende Kompatibilität zu den Anforderungen des Justizvollzuges, des damit verbundenen geringeren zusätzlichen Aufwands für die Anpassung der Software an vollzugsspezifische Belange und die mit Basis-Web vergleichbare Nutzeroberfläche und Bedienbarkeit.

Um die Arbeitsabläufe in den Arbeitsverwaltungen landesweit zu harmonisieren soll „Nexus Web“ künftig auch in den Arbeitsverwaltungen der Justizvollzugsanstalt Flensburg und der Jugendanstalt Schleswig eingeführt werden.

Foto: Shininess / pixelio.de