

Der Schlüssel



Ein Informationsblatt der
„Gewerkschaft der Polizei - Regionalgruppe Justizvollzug“



Nr. 2/2009

In dieser Ausgabe:

Mitarbeiterumfrage



"BKS!!"
"BKS"



Ausgabe Juni 2009



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.: 0431-6796.110, mobil: 0151-50371905, Fax 0431-6796.120 (dienstl.)

Redaktion: Der Vorstand: Th. Schwarzstock, O. Müller, J.-P. Stürck, M. Weber, St. Hintz

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



Inhaltsverzeichnis

	Seite
Unbewaffnet und wehrlos	3
Mitarbeiterbefragung „BKS“	4/5
Amtsärztliche Untersuchung	6
Willkommen	6
Neues Landesbeamtengesetz - Probezeit	7
Glückwünsche	7
Der AVD und die Suizidprophylaxe	8
Umstellung Sommer-/Winterzeit	9
Erhöhung Dienstkleidungszuschuss	9
Der Mann mit dem Schlüssel	10
Urlaubszeit - schöne Zeit	11
Dies & Das kompakt (1)	12
Dies & Das kompakt (2)	13
Dies & Das kompakt (3)	14
Personalratsinfo	15
Mai-Demonstration in Lübeck	16

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

Erneut spektakulärer Vorfall im Strafvollzug

JVA Torgau: Zwei Schwerstkriminelle stechen Bedienstete nieder

Kaum vier Wochen nach einer Geiselnahme in der JVA Straubing, bei der die Geisel mehrfach sexuell missbraucht wurde, ereignete sich Anfang Mai 2009 in der JVA Torgau (Sachsen) erneut ein spektakulärer Vorfall. Diesmal handelt es sich um einen äußerst brutalen Ausbruchversuch, bei dem zwei AVD-Kollegen zum Teil lebensgefährlich verletzt wurden.

Es geschah auf dem Weg zur Freistunde, als Waffen hatten die Gefangenen anstaltsübliches Besteck benutzt. Ein Messer und ein Löffel wurden so angeschliffen, dass sie zu gefährlichen Waffen wurden. Obwohl beide Strafgefangenen bei Verlassen des Hafttraumes durchsucht wurden, gelang es ihnen anscheinend trotzdem, diese Waffen unbemerkt mitzuführen.

Plötzlich sprang ein 27-jähriger Iraker (er gilt als gewalttätig gegenüber Mitgefangenen und Bediensteten) einem der Beamten von hinten ins Genick und schlug und stach auf ihn ein. Der zweite Kollege wurde gleichzeitig von dem Mithäftling mit einem angeschliffenen Messer attackiert und gewürgt. Der Beamte erlitt schwerste Stichwunden im Hals- und Lungenbereich. Anschließend wurde den Bediensteten deren Schlüsselbund abgenommen.

Bevor die alarmierte Polizei eingreifen konnte, hatten zwei JVA-Beamte bereits bei einem gefährlichen Handgemenge die beiden Häftlinge überwältigt und ihnen Handschellen angelegt. Die beiden verletzten Beamten sind nach Notversorgungen mittlerweile außer Lebensgefahr.

Sachsens Justizminister äußerte sich im Rahmen einer Pressekonferenz ausführlich zu dem Vorfall. Dabei lobte der Minister mehrfach das professionelle Handeln der Torgauer Beamten.

„Unsere Bediensteten tun ihren wirklich gefährlichen Job alle unbewaffnet, sind faktisch wehrlos den Attacken von Schwerstverbrechern ausgesetzt“, machte er deutlich.

Dieser Vorfall zeigt wieder einmal, wie unberechenbar unser "Gegenüber" sein kann. Ausweislich einer Chronik der letzten 18 Jahre gab es 20 (!) schwere Geiselnahmen im Strafvollzug, also durchschnittlich mindestens eine pro Jahr. Hinzu kommen weitere schwerste Übergriffe gegen Bedienstete wie jetzt wieder in der JVA Torgau.

Es muss in den Gefängnissen immer wieder mit solchen Verbrechen gerechnet werden, jeder im Strafvollzug Tätige kann täglich in solch unvorhersehbare Situation geraten.

Allerdings gibt die o. a. Aussage des sächsischen Justizministers Anlass zum Nachdenken:

„Unsere Bediensteten tun ihren wirklich gefährlichen Job alle unbewaffnet, sind faktisch wehrlos den Attacken von Schwerstverbrechern ausgesetzt“.

- Wenn dieses bekannt ist, was wird dagegen unternommen?
- Wird versucht, Präventivmaßnahmen zu treffen oder bleibt alles wie bisher?

Wir möchten jetzt nicht wieder eine Diskussion um das leidige Thema „Pfefferspray“ führen, die Problematik in SH ist hinreichend bekannt und soll hier nur beiläufig erwähnt werden.

Als weitere Präventivmaßnahme gegen Übergriffe von Gefangenen hingegen wäre ein Konzept aus dem niedersächsischen Strafvollzug denkbar, das **berufsbegleitende Training zur berufsspezifischen Konfliktbewältigung und Selbstverteidigung für den AVD (BKS)**.



Als GdP Regionalgruppe Justizvollzug haben wir uns im Vorfeld bereits damit befasst. Aufgrund der Aktualität scheint es jedoch gerade jetzt angebracht, dieses Konzept zu thematisieren.

Die Inhalte des BKS werden auf den folgenden Seiten näher erläutert. Wir möchten dazu eine Mitarbeiterbefragung vornehmen und hoffen auf rege Beteiligung, um ein aussagekräftiges Meinungsbild zu erhalten.

Mitarbeiterbefragung

zur Einführung von „berufsbegleitendem Training zur berufsspezifischen Konfliktbewältigung und Selbstverteidigung für den AVD“.

Die GdP - Regionalgruppe Justizvollzug hat sich vor einiger Zeit, inspiriert durch eine Kleine Anfrage der FDP-Fraktion, mit dem Thema „Einsatz von Frauen im Strafvollzug“ befasst.

Die Landesregierung hat in ihrem Bericht zu dieser Anfrage u. a. festgestellt, dass „... *ein in allen Bereichen ausnahmslos gleicher Einsatz von weiblichen und männlichen Bediensteten nicht möglich ist und (...) die Frauen teilweise auch durch verschiedene organisatorische Maßnahmen vor Übergriffen von Gefangenen geschützt werden müssen.*“

Diese Aussage war für den Vorstand der Regionalgruppe Justizvollzug ausschlaggebend, sich näher mit der Thematik zu befassen. Hierbei ging es um die Eigensicherung aller Mitarbeiter insgesamt und nicht nur die (mögliche) körperliche Unterlegenheit der Frauen.

Die Anwendung unmittelbaren Zwanges ist nicht immer planbar. Teilweise entstehen Situationen im Vollzugsalltag, die ein sofortiges Eingreifen der vor Ort anwesenden Mitarbeiter, egal welchen Geschlechts, erforderlich machen.

So sollte beispielsweise die waffenlose Selbstverteidigung nicht nur im Einführungs- und Abschlusslehrgang trainiert werden, sondern in regelmäßigen Übungseinheiten während der gesamten Ausbildungszeit und analog der Schießausbildung **auch danach** dauerhaft fortgeführt werden. Als GdP vertreten wir die Auffassung, wenn der Dienstherr von seinen Beschäftigten verlangt, auf Anordnung unmittelbaren Zwang auszuüben, steht er auch in der Pflicht, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dahingehend ständig zu schulen und fortzubilden.

Der aktuelle Vorfall in der JVA Torgau (Sachsen) zeigt die Notwendigkeit auf. Zitat des dortigen Justizministers: ***"Unsere Bediensteten tun ihren wirklich gefährlichen Job alle unbewaffnet, sind faktisch wehrlos den Attacken von Schwerstverbrechern ausgesetzt"***. Regelmäßige Schulungen auf diesem Gebiet können notfalls Leben retten.

Dabei ist die GdP auf ein Konzept aus dem niedersächsischen Strafvollzug gestoßen, den **Richtlinien für das berufsbegleitende Training zur berufsspezifischen Konfliktbewältigung und Selbstverteidigung (BKS) für den allgemeinen mittleren Justizvollzugsdienst**.

Das BKS umfasst ein situationsbezogenes Verhaltens- und Kommunikationstraining sowie Techniken zur Selbstverteidigung und wird in Niedersachsen erfolgreich durchgeführt. Das Konzept ist so ausgelegt, dass jede und jeder Bedienstete **ohne Rücksicht auf das Lebensalter und die körperliche Leistungsfähigkeit** an dem Training teilnehmen kann.

Das Training wird von speziell unterwiesenen, fachlich qualifizierten Justizvollzugsbediensteten durchgeführt. Ziel ist es, dass die Bediensteten in Konfliktsituationen **Deeskalationstechniken** beherrschen. Darüber hinaus sollen sie befähigt werden, Angriffe abzuwehren und **entsprechend ihren körperlichen Möglichkeiten** unmittelbaren Zwang ohne den Gebrauch von Waffen verhältnismäßig anzuwenden.

Die Bediensteten des allgemeinen Justizvollzugsdienstes in Niedersachsen sind **verpflichtet**, an dem Training teilzunehmen. Den Bediensteten anderer Laufbahnen wird die Teilnahme freigestellt. Die besonderen Belange weiblicher Bediensteter werden dabei berücksichtigt.

Das BKS ist ein Training, welches insgesamt 15 Zeitstunden im Jahr umfasst. Angeboten werden dabei regelmäßig stattfindende Unterrichtseinheiten oder die Teilnahme an Blockseminaren. Die Teilnahme ist jeweils nachzuweisen. Der Nachweis ist zu den Personalakten zu nehmen.



Das Konzept:

Das Berufsbild des Justizvollzugsbediensteten ist geprägt durch Gesetze und Vorschriften. Diese zu beachten, zu vertreten und einzuhalten ist oberstes Prinzip.

Das Anforderungsprofil dieser Berufsgruppe verlangt aber in verschiedenen Bereichen und in besonderen Situationen darüber hinausgehendes Handeln.

Wo der Umgang mit Menschen in Unfreiheit und weitgehenden Einschränkungen persönlicher Belange Hauptaufgabe ist, kommt es unweigerlich zu schwierigen Situationen, in die die Bediensteten des allgemeinen Justizvollzugsdienstes klärend eingreifen müssen.

„Klären“ oder „Eingreifen“ erfordert aber ein Verhaltensrepertoire, das sowohl umfangreiche kommunikative Kenntnisse und Handlungsfähigkeit als auch körperorientierten Einsatz des unmittelbaren Zwanges umfasst.

Dieses als Fundament beruflichen Handelns zu lehren, ist Aufgabe der theoretischen und berufspraktischen Ausbildung des BKS.

Das Konzept des BKS soll die Beamtinnen und Beamten in die Lage versetzen,

- auf kognitiver Ebene Situationen einzuschätzen,
- auf kommunikativer Ebene konfliktmindernd aufzutreten und zu argumentieren,
- auf verhaltensorientierter Ebene deeskalierende Selbstverteidigung bis hin zum unmittelbaren Zwang anzuwenden.

Im Justizvollzugsdienst ist dieses Können unabhängig von Alter, Geschlecht und Konstitution unverzichtbar.

Ziel ist es, die Techniken des unmittelbaren Zwanges vorrangig ohne den Gebrauch von Waffen anzuwenden und Angriffe abzuwehren.

Der Trainingsablauf der berufsspezifischen Konfliktbewältigung und Selbstverteidigung hat nichts mit dem herkömmlichen Verständnis von Sport zu tun.

Typische Situationstrainings werden ergänzt durch konkrete Situationsschilderungen wie z.B. am Schreibtisch, in engen Räumlichkeiten, die eine Zelle symbolisieren, Transportsituationen, Vorführungen usw.

Diese Situationsnachstellungen werden dadurch ergänzt, dass sie in den ursprünglichen Räumlichkeiten stattfinden oder aber räumliche Gegebenheiten in Übungsräumen entsprechend nachgestellt werden. Ebenso sollen Krisensituationen der jeweiligen JVA oder anderer Justizvollzugsanstalten nachgestellt und durchgespielt werden.



Zur Ermittlung einer Meinungsbildung unter den Kolleginnen und Kollegen in den Vollzugsanstalten zu diesem Konzept möchten wir euch um Mithilfe bitten, indem ihr uns eure Meinung formlos mitteilt:

Besteht auch im schleswig-holsteinischen Justizvollzug Interesse an BKS und sollen wir als GdP mit dieser Forderung an das MJAE herantreten?

Einfach eine kurze Email unter Betreff „BKS“ mit **JA** oder **NEIN** (oder auch ausführlicher) an der-schluessel@gmx.de oder thorsten.schwarzstock@jvaki.landsh.de

Es geht um eure Eigensicherung.

Bei näherem Interesse kann das gesamte Konzept beim Vorstand der Regionalgruppe Justizvollzug näher hinterfragt oder auch eingesehen werden.

„Eine zweckmäßige Verteidigung muss immer einfach sein. Wenn Du die Möglichkeit hast zu wählen, so wähle das Einfache, das was Du beherrscht.“ (Ein Meister)

Mitbestimmung bei amtsärztlicher Untersuchung

Im Justizvollzug bisher immer wieder strittig:

Die Beteiligung der Personalvertretung nach dem MBG bei amtsärztlichen Untersuchungen. Mit dieser Rechtsstreitigkeit wurde auch der Personalrat der JVA Lübeck konfrontiert, wobei es letztlich zu keiner Einigung mit der Dienststelle kam.

Aufgrund eines Personalratsbeschlusses wurde daraufhin die vielen GdP-Mitgliedern bekannte Rechtsanwältin Uta Scheel mit einer rechtlichen Prüfung und Beratung beauftragt.

Der Personalrat vertrat die Auffassung, „...dass er vor der Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung zu beteiligen sei. Im Zuge des Mitbestimmungsverfahrens ist der Personalrat umfassend über die Gründe für die beabsichtigte Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung zu informieren.

Sofern die Dienststelle bereits vor der Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung über Kenntnisse verfügt, die Hinweise auf den Gesundheitszustand der Beamtin oder des Beamten geben, so sind diese Kenntnisse dem Personalrat offen zu legen.“

Inzwischen wurde die Angelegenheit durch das MJAE im Erlasswege neu geregelt. Die Regelungen entsprechen dabei den Forderungen des Personalrates der JVA Lübeck. Ein Grund für den einheitlichen Erlass könnte

sein, dass die Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung nicht nur der Informationsbeschaffung dient. Denn die Überlegung, die Betroffene oder den Betroffenen einer amtsärztlichen Untersuchung zu unterziehen, stellt bereits einen Entschluss der Dienststelle dar, **der auf eine Veränderung des Rechtsstandes der Beamtin oder des Beamten in der Zukunft abzielt.**

Weiterhin regelt der Erlass die Situation, dass schutzwürdige persönliche Interessen der Beamtin oder des Beamten berührt werden könnten. Kommt die Dienststelle zu diesem Ergebnis - und nur dann - ist die Mitbestimmung des Personalrates **von der Zustimmung der Beamtin oder des Beamten** abhängig. Eine Information des Personalrates, dass die Dienststelle eine Vorstellung beim Amtsarzt beabsichtigt, ist aber auch in diesen Fällen unabdingbar!

Die GdP - Regionalgruppe Justizvollzug begrüßt ausdrücklich diesen Erlass, empfiehlt jedoch allen Kolleginnen und Kollegen, **auf jeden Fall bei Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung vorher den Personalrat aufzusuchen.**

Ansonsten könnten die Folgen für die/den Betroffene/n weit reichender sein, als zunächst angenommen und wären möglicherweise auch irreparabel.



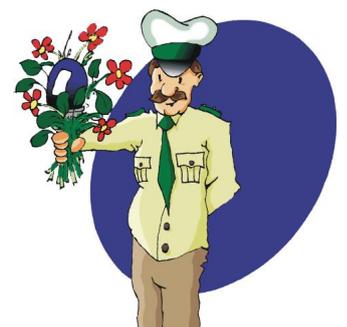
Herzlich willkommen...

...in der GdP - Regionalgruppe Justizvollzug

Im I. Quartal 2009 begrüßen wir als Neumitglieder die Kolleginnen und Kollegen *Martin Kuhlmann, Guido Helwich, Andreas Fährmann (alle JVA HL), Britta Hein, Maike Wisotzki, Matthias Mengler, Christian Windel (alle JVA NMS), Nikolas Wegner, Thomas Darius, Andreas Henke, Stefan Diecks (alle JA SL), Hs.-Jürgen „Mike“ Theißen, Thies Kreckler, Michael Traulsen (alle JVA KI), Thorsten Rohloff, Torsten Streusel (beide JVA FL), Andrea Schramm, Andre' Garnies (beide TA NMS), Armin Bienek (AHE RD), Jasmin Gerold (JAA Moltsfelde) sowie auch diejenigen, die von einer Veröffentlichung ihres Namens Abstand genommen haben.*

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

Der Regionalgruppenvorstand





Neues Beamtenrecht - Probezeit

Die Übergangsregelung für am 01.04.2009 vorhandene Beamtinnen und Beamte auf Probe (Art. 1 § 128) ist ergänzt worden.

Nach dem neuen Satz 2 in Art. 1 § 128 setzen Beamtinnen und Beamte auf Probe, die vor dem 1. April 2009 ihre Probezeit begonnen haben, die Probezeit nach den bis 31. März 2009 geltenden Vorschriften fort, wenn das für die Betroffenen günstiger ist.

Betroffen sind vor allem Beamtinnen und Beamte, die sich am Stichtag bereits in der Probezeit befinden und das 27. Lebensjahr bereits vollendet haben bzw. es in absehbarer Zeit vollenden werden.

Beispiel 1:

Beamter des bisherigen mittleren Dienstes, Geburtsdatum 15.06.1980, Probezeit von 2 Jahren begonnen am 01.02.2009, Probezeitende 31.01.2011, Lebenszeiternennung zum 01.02.2011 (nach dem ursprünglichen Entwurf hätte die Lebenszeiternennung erst zum 01.02.2012 erfolgen können)

Beispiel 2:

Beamter des bisherigen mittleren Dienstes, Probezeit von 2 Jahren begonnen am 01.02.2008, Geburtsdatum 15.06.1983, Probezeitende 31.01.2010, Lebenszeiternennung 15.06.2010 (nach dem ursprünglichen Entwurf hätte die Lebenszeiternennung erst zum 01.02.2011 erfolgen können).

Diese geänderte Übergangsregelung war eine zentrale Forderung der GdP. Die Politik wurde aufgefordert, sich noch einmal Gedanken darüber zu machen, ob man die

künftige dreijährige Probezeit nicht durch eine weichere Übergangsregelung einführen könne.

Diejenigen, die sich bereits im Beamtenstatus befänden, nämlich im Beamtenstatus zur Probe, und ihre Ausbildung beendet hätten, sollten nämlich mit Wirkung zum 1. April 2009 die neue dreijährige Probezeit zur Erlangung des Lebenszeitbeamtenstatus absolvieren.

Das hätte beispielsweise auch für den Justizvollzug bedeutet, dass viele ihre Probezeit um ein Jahr hätten verlängern müssen. Besonders die Kolleginnen und Kollegen, die die alte Lebensaltersgrenze von 27 Jahren mittlerweile erreicht hätten, wären betroffen.

Diese Forderung der GdP wurde letztlich umgesetzt.

Wenn man denjenigen, die sich bereits „im Apparat“ befinden, das Recht zuspricht, nach den alten Bedingungen die Voraussetzungen für die Lebenszeitverbeamtung zu erfüllen, steht das auch im Einklang mit dem Vertrauensschutz, der den Auszubildenden zusteht.



Wir gratulieren ...

... dem Kollegen *Klaus-Peter Strzelczyk (JVA HL)* zum wohlverdienten Ruhestand.

... dem Kollegen *Marco Baumann (JVA HL)* zur Ernennung zum Justizobersekretär.



Herzlichen Glückwunsch!

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

Der AVD und die Suizidprophylaxe

Ein bekanntes Problem in der Haft ist das erhöhte Suizidrisiko von Inhaftierten im Vergleich zu Menschen, die in Freiheit leben.

Leider hat sich diese These in den letzten Monaten durch zwei Todesfälle in der JVA Neumünster wieder einmal bestätigt.

Diese kurz aufeinanderfolgenden Suizide haben innerhalb der GdP Regionalgruppe Justizvollzug zu intensiven Diskussionen geführt. Insbesondere wurden eine entsprechende Qualifizierung der Kolleginnen und Kollegen des AVD zur Suizidprophylaxe und mögliche Verantwortlichkeiten durch den Vordruck „**Sofortinformation über aufzunehmende Gefangene**“ erörtert.

Im Ergebnis konnte festgestellt werden, dass bei den AVD-Bediensteten in allen Vollzugsanstalten erhebliche Defizite hinsichtlich Erkennens von Suizid, Suizidprophylaxe und Umgang mit Suizidalen bestehen.

Ein besonders hohes Suizidrisiko besteht in den ersten Tagen der Inhaftierung.

Daher sollte der Regelfall vorsehen, dass unmittelbar nach der Zuführung die Gefangenen während **der ersten 24 Stunden** von besonders erfahrenen Bediensteten betreut werden, wobei insbesondere auf Auffälligkeiten (Drogenentzug, Labilität usw.) zu achten ist. Äußerungen zu Problemen müssen ernst genommen und entsprechend bewertet werden.

Die Zuführungspapiere, die Tatvorwürfe, die Vollstreckungsdauer, die Umstände der Festnahme sowie gegebenenfalls verfügbare Informationen aus Vorinhaftierungen können in die Bewertung einbezogen werden. Möglichen Hinweisen auf Suizidgefahr kann besonders aufmerksam nachgegangen werden.

An Werktagen stehen den Gefangenen tagsüber darüber hinaus die Vollzugsabteilungsleiterinnen und Vollzugsabteilungsleiter, psychologisches und psychiatrisches Personal, Seelsorgerinnen und Seelsorger, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter zur Verfügung.

Dieser o. g. Ablauf trifft als Regelfall jedoch nicht für die Aufnahme von Gefangenen außerhalb der Geschäftszeit der Verwaltung, insbesondere während der Nachtdienstzeit, zu.

Hier besteht allein schon bedingt durch die Sicherheitsvorschriften der jeweiligen Nachtdienstordnungen und damit verbundenem Zeitdruck gar nicht erst die Möglichkeit, alle

verfügbaren Informationen zur psychischen Verfassung im persönlichen Gespräch zu prüfen und Hinweisen auf eine mögliche Suizidgefährdung unmittelbar nach der Zuführung der Gefangenen in persönlichen Gesprächen nachzugehen.

Trotzdem besteht die dienstliche Weisung, den Vordruck „Sofortinformation über aufzunehmende Gefangene“ **unmittelbar nach der Zuführung** der Gefangenen auch während der Nachtdienstzeit anzuwenden.

Und genau hier entsteht u. E. der Eindruck, dass der Dienstherr aufgrund einer überzogenen „Rücken-an-der-Wand-Haltung“ eine nicht zumutbare Verantwortung auf die AVD-Bediensteten abwälzt.

Die „Sofortinformation über aufzunehmende Gefangene“ sollte während **der ersten 24 Stunden** durch besonders erfahrene Bedienstete und nicht gleich im Nachtdienst unmittelbar nach Einlieferung „zwischen Tür und Angel“ durch zufällig anwesende und/oder unerfahrene Bedienstete erfolgen.

Sicherlich werden sich die Kolleginnen und Kollegen des Justizvollzuges nie gänzlich dieser Verantwortung entziehen können. Aber es darf nicht sein, dass die Feststellung suizidaler Absichten unter Zeitdruck, ohne das erforderliche Rüstzeug und unter den vorab genannten mangelhaften bzw. fehlenden Voraussetzungen als dienstliche Weisung in dieser Form angeordnet wird.

Die GdP sieht es als Verpflichtung an, ihre Mitglieder vor möglichen persönlichen Nachteilen zu schützen.

Daher fordern wir in Bezug auf Verantwortlichkeiten eine entsprechende regelmäßige Qualifizierung aller Kolleginnen und Kollegen des AVD hinsichtlich Suizid, Suizidprophylaxe und Umgang mit Suizidalen.

Bis dahin sollte als Sofortmaßnahme in den Vollzugsanstalten der o. g. Vordruck nicht mehr bzw. nur noch in geänderter „abgespeckter“ Fassung angewendet werden. Während der Nachtdienstzeit ist aus den o. g. Gründen auf diesen Vordruck gänzlich zu verzichten.

Das MJAE wurde im März mit unserer Forderung konfrontiert, eine Antwort steht bisher leider immer noch aus.

Umstellung von Winter- auf Sommerzeit

Aus Anlass einer Forderung des Personalrates der JVA NMS, den dortigen Beamten für die Dienstverrichtung im Nachtdienst während der Umstellung von Sommer- auf Winterzeit im Jahr 2008 die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden (hier: 14 statt 13 Stunden!) anzurechnen, erfolgte die Prüfung dieser Angelegenheit durch das MJAE. Künftig ist nun wie folgt zu verfahren:

Beamtinnen und Beamte:

Bei der Umstellung von Winter- auf Sommerzeit verkürzt sich die tatsächliche Dauer der Dienstschiicht um eine Stunde (die Uhr wird von 02:00 Uhr auf 03:00 Uhr vorgestellt). Als Arbeitszeit für den geleisteten Nachtdienst ist daher nicht die Länge der Dienstschiicht laut Dienstplan, sondern die tatsächliche, verkürzte Dauer der Arbeitsleistung anzurechnen.

Bei der Umstellung von Sommer- auf Winterzeit verlängert sich die tatsächliche Dauer der Dienstschiicht um eine Stunde (die Uhr wird von 03:00 Uhr auf 02:00 Uhr zurückgestellt). Als Arbeitszeit für den geleisteten Nachtdienst ist daher nicht die Länge der Dienstschiicht laut Dienstplan, sondern die tatsächliche, verlängerte Dauer der Arbeitsleistung anzurechnen.

Sofern diese Umstände nicht bereits durch die Arbeitszeiterfassungsprogramme berücksichtigt werden, ist jeweils eine manuelle Berichtigung vorzunehmen.

Beschäftigte:

Für die Anrechnung von Arbeitszeit bei der Umstellung von Winter- auf Sommerzeit bzw. von Sommer- auf Winterzeit ist im Tarifbereich weiterhin der Erlass des Finanzministeriums vom 15. Februar 2002 - VI 116 - 0340.9 (12) maßgeblich.

Danach ist als Arbeitszeit die Dauer der Arbeitsleistung **laut Dienstplan** und nicht die tatsächliche Dauer der Arbeitsleistung anzurechnen. Ein Abweichen von diesem Erlass für Beschäftigte im Bereich des Justizvollzuges ist **nicht** möglich.

Um eine Ungleichbehandlung von Beamten und Beschäftigten bei der Anrechnung von Arbeitszeit zu vermeiden wird daher empfohlen, Beschäftigte zu den in Frage stehenden zwei Nachtdiensten im Jahr nicht einzuteilen.

Erlass Sommerzeit II 212 / 2043 – JV – 31



Erhöhung Dienstkleidungszuschuss

In einem offenen Brief der GdP an Justizminister Döring wurde dieser im Oktober 2008 aufgefordert, eine **angemessene Erhöhung des Dienstkleidungszuschusses** für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Allgemeinen Vollzugsdienstes (AVD) und des Werkdienstes in den Justizvollzugsanstalten vorzunehmen.

Seitens des MJAE wurde uns daraufhin versichert, dass alles versucht wird, eine Erhöhung des Dienstbekleidungszuschusses zu erreichen. Nachdem aber eine Erhöhung der Haushaltsmittel für den Dienstbekleidungszuschusses im Haushaltsaufstellungsverfahren für 2009/2010 nicht mehr gelungen ist, muss versucht werden, durch Umschichtung von zugewiesenen Haushaltsmitteln den erforderlichen Mehrbetrag zu erwirtschaften.

Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass der Mehrbetrag nicht nur in diesem Jahr zur Verfügung stehen muss, sondern auch im Folgejahr. Zu beteiligen sind daher insbesondere der Haushaltsbeauftragte für den Justizvollzug sowie das Haushaltsreferat des Hauses.

Leider liegt uns bisher nur die Zusage des MJAE vor, eine Erhöhung ist noch nicht erfolgt!

Dabei wäre es doch so einfach:

Allein schon dadurch, dass in 2009 die zugesagten 22 Stellenhebungen ebenso wenig wie die Regelbeförderungen vorgenommen werden, stünden die Haushaltsmittel zur Verfügung. Oder?

Der Mann mit dem Schlüssel

sh.z/Schleswig-Holstein am Sonntag/Text: Kathrin Emse/Foto: Günter Grätsch vom 26.04.2009

Wenn der Tag mit der "Lebendkontrolle" beginnt - in einer Serie stellt Schleswig-Holstein am Sonntag Menschen hinter Gittern vor. Heute: Der Justizvollzugsbeamte.



Michael Nürnberg und seine Kollegen kümmern sich darum, dass das Leben für die Häftlinge auch hinter Gittern weiter gehen kann. Foto: Grätsch

Im Grunde hat er zwei Leben. Eines hinter Gittern und eines davor. Doch anders als bei den Gefangenen kann Michael Nürnberg zwischen diesen Welten hin- und herwechseln. Er hat den Schlüssel.

Im Volksmund wird er darum als "Schließer", "Schluse" oder "Wärter" bezeichnet. Ausdrücke, die den Justizvollzugsbeamten eher "fuchsig" machen.

"In der öffentlichen Wahrnehmung werden wir in eine Ecke gestellt, in die wir eigentlich gar nicht gehören", stellt er fest und bricht auch schon wieder ab. Das Telefon klingelt, für einen Häftling wurde an der Pforte Geld abgegeben. Nürnberg muss sich darum kümmern, dass die Summe den Mann erreicht.

"Wo waren wir stehen geblieben?", fragt der kräftig gebaute Mann. "Ach ja, die Vorurteile." Draußen würde oft nur wahrgenommen, dass er als Vollzugsbeamter hinter den Gefängnismauern die Schlüsselgewalt habe. Alles andere würde ausgeblendet. "Gerade in den Medien. Da werden wir häufig mit den Inhaftierten auf eine Stufe gestellt."

Bestes Beispiel sei die RTL-Serie "Hinter Gittern": "Die Beamten werden da doch alle als korrupt und machtbesessen dargestellt, dealen, vergewaltigen und gehören eigentlich selbst hinter Gitter."

Auf welcher Seite des Gesetzes Michael Nürnberg und seine Kollegen stehen, zeigt schon die Uniform. Sie gleicht der der Polizisten, allein das Emblem (ein Schleswig-Holstein-Wappen mit der Überschrift "Justiz") auf den Ärmeln weist die Beamten als Justizler aus. Es sind keine Schließer, sondern Betreuer. Ihr Dienst auf Station beginnt mit der morgendlichen "Lebendkontrolle", danach wird das Frühstück ausgegeben, Post und Anträge werden verteilt beziehungsweise bearbeitet und weitergeleitet, Gefangene werden zu ihren Terminen geleitet, zur Freistunde auf den Hof, zum Besuch.

Auch wenn es auf die andere Seite der Mauer geht, zum Gericht, ins Krankenhaus oder wenn die Häftlinge sich langsam wieder auf ein Leben außerhalb der Gefängnismauern gewöhnen sollen, muss ein Beamter dabei sein. "Es ist ein sehr anspruchsvoller Beruf, vergleichbar mit dem einer Krankenschwester oder eines Pflegers in einer psychiatrischen Einrichtung", betont Nürnberg.

Durch einen Zufall ist der 42-Jährige vor 15 Jahren hinter Gittern gelandet. Nach acht Jahren Marine hatte der gelernte Speditionskaufmann ein neues Betätigungsfeld gesucht. Ein Freund machte ihn auf eine Stellenanzeige der Hamburger Justizvollzugsanstalt aufmerksam. "Bis dahin hatte ich im Grunde keine Vorstellung, was mich hier erwarten würde", räumt Nürnberg ein. Doch die Ausbildung in Gesetzkunde, Pädagogik, Psychologie, Kriminologie und Sport sagte ihm zu.

Mittlerweile weiß Michael Nürnberg, wie es im Gefängnis zugeht. Vom anderen Geruch - "viele Menschen auf einem Haufen, gepaart mit Reinigungsmittel und so einem 50er-Jahre-Jugendherbergsduft" - der anderen Klangwelt - "permanentes Schlüsselklappern und -klingeln, lautes Reden, viele Sprachen" - bis hin zu dieser anderen Mentalität.

"Man verroht hier drin." Es gebe Witze, die seien im Gefängnis "der absolute Brüller", doch wenn ihm ein solcher auf einer privaten Party raus rutsche, "herrscht in der Regel eisiges Schweigen".

Beileibe nicht jeder, der im Gefängnis sitze, sei schlecht, unterstreicht Nürnberg: "Da kommt man manchmal schneller zu, als zu einem Paar Turnschuhe." Und es gebe durchaus Fälle, bei denen er sich frage, ob nicht die Gesellschaft versagt habe, wenn ein solcher Mensch hinter Gittern lande.

Aber unterm Strich dürfe das für ihn nicht von Belang sein, sagt der Vollzugsbeamte. Für ihn seien alle Gefangenen gleich und müssten es auch sein. Auch wenn er von jedem die Akte kenne und sich bei so manchem privat seinen Teil dazu denke. "Hier drin muss man sich gerade machen. Jeden ernst nehmen und jedem ein klares Gegenüber sein."

Und privat? Das versucht Michael Nürnberg von seiner Arbeitswelt fern zu halten. "Das muss man, sonst kann man diese Arbeit nicht aushalten." Natürlich sei er vorsichtiger, nein: misstrauischer fremden Menschen gegenüber geworden. Jetzt, wo er in so viele Abgründe geblickt habe. Aber man müsse eben klar trennen - zwischen dem Leben hinter Gittern und dem Leben davor.

Urlaubszeit - schöne Zeit

Der Urlaub ist ein Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber/Dienstherrn, die geäußerten Wünsche des Arbeitnehmers sind vorrangig!

Sie treten nur zurück, wenn ihrer Berücksichtigung **unter Abwägung der beiderseitigen Interessen** dringende betriebliche Belange oder unter sozialen Gesichtspunkten vorrangige Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen.

Dringende betriebliche Belange im Sinne des § 7 (1) BUrlG können z. B. mit dem Personalrat vereinbarte Betriebsferien oder bestimmte saisonale Vorrangigkeiten sein.

Als sozial vorrangige Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer sind alle Umstände anzunehmen, die für die Verwirklichung des Erholungsurlaubs bedeutsam sind wie etwa Urlaubszeiten von Ehe- oder Lebenspartnern, Schulferien der Kinder, dringender Erholungsbedarf nach starker dienstlicher Beanspruchung oder Erfüllung der Urlaubswünsche in den Vorjahren (Verteilungsgerechtigkeit).

Keinesfalls geht es an, den Jahresurlaub nach dem „Windhundprinzip“ zuzuteilen. Nicht derjenige, der Urlaub für sich zuerst beantragt, erhält den Vorrang, sondern der, dem der konkrete Urlaub aus den o. a. anerkennungswerten sozialen Gründen vorrangig zuzubilligen ist. Lebens- oder Dienstalter spielen nur eine untergeordnete Rolle.

Es obliegt vorrangig dem Arbeitnehmer, seinen Urlaubsanspruch in jedem Urlaubsjahr rechtzeitig anzumelden. Rechtzeitig ist dabei ein Zeitraum von ein bis zwei Monaten vor geplantem Urlaubsantritt. Dem Eintrag in vom Dienstherrn in Umlauf gesetzte Urlaubslisten kann nicht immer Verbindlichkeit zugemessen werden, weil davon auszugehen ist, dass der Eintrag in solche Liste nur der Vorbereitung der Entscheidung des Dienstherrn dient, welchen Urlaubswünschen er entsprechen will.

Daher sollte sicherheitshalber immer ein schriftlicher Urlaubsantrag nachgeschoben werden.



Ein Anspruch des Dienstherrn gegen den Arbeitnehmer, seinen Urlaub abzubuchen oder zu unterbrechen, gibt es nicht! Nach § 1 BUrlG schuldet der Arbeitgeber/Dienstherr dem Arbeitnehmer Erholungsurlaub.

Dem Arbeitnehmer ist uneingeschränkt zu ermöglichen, die ihm aufgrund des Urlaubsanspruchs zustehende Freizeit selbstbestimmt zu nutzen. Das wäre aber nicht gewährleistet, wenn der Arbeitnehmer ständig damit rechnen muss, zur Arbeit abgerufen zu werden. Dieses lässt sich mit der Gewährung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs nicht vereinbaren.

Ein Arbeitgeber/Dienstherr muss sich daher vor der Urlaubserteilung entscheiden, ob er den beantragten Urlaub gewährt oder den Urlaubswunsch wegen dringender betrieblicher Belange ablehnt. Hat der Dienstherr den Urlaubsantrag bewilligt, ist er an diese Erklärung gebunden und kann den Arbeitnehmer nicht aus dem Urlaub zurückrufen.

Daraus folgt gleichzeitig, dass der Dienstherr unter keinen Umständen verlangen kann, ihm für die Dauer des bewilligten Urlaubs mitzuteilen, wo und wie der Arbeitnehmer erreichbar ist. Eine Verpflichtung, in der sich der Arbeitnehmer verpflichtet, den Urlaub auf Verlangen des Arbeitgebers abzubuchen, verstößt gegen § 13 BUrlG und ist rechtsunwirksam. Gleiches gilt auch dann, wenn der Urlaub nur unter Vorbehalt gewährt wurde.

Ein genehmigter Urlaub kann nicht willkürlich oder einseitig durch den Arbeitgeber geändert werden; er muss in der festgesetzten Zeit gewährt und genommen werden.

Auf Grund von dringenden betrieblichen Gründen kann der Arbeitgeber in Ausnahmefällen darauf drängen, dass die/der Arbeitnehmer/-in den Urlaub verschiebt. Ein solcher Grund kann z.B. eine Infektion sein, die zur Erkrankung mehrerer Mitarbeiter/-innen führt. In diesem Fall muss der Arbeitgeber für die bereits entstandenen Kosten (Reise-, Hotelbuchung etc. bzw. Stornogebühren) Schadenersatz leisten.

„Dies & Das kompakt (1)“

Kein verspäteter Aprilscherz

In der JVA Kiel wurde zum 01.01.2009 eine neue Dienstvereinbarung über die Aufzeichnung der Dienstzeit durch eine elektronische Zeiterfassung, befristet für 6 Monate, in Kraft gesetzt.

Wesentliche Neuerung: Die zuvor großzügige 24-Stunden-Zeiterfassung wurde dahingehend geändert, dass ab dem 01.01.2009 die Zeiterfassung 15 Minuten vor der jeweiligen Dienstzeit gemäß Dienstplaneinteilung beginnt und mit planmäßigem Dienstende endet.

Die Dienststelle sah sich jedoch nicht in der Lage, die erforderlichen Arbeiten an der Software zeitnah vorzunehmen. Erst nach 3 ½ Monaten (!), in der Woche vor Ostern, gelang es endlich, die Änderungen zu tätigen. Dafür dann allerdings rückwirkend zum 01. Januar!

Einige Kolleginnen und Kollegen hatten bis zu diesem Zeitpunkt jedoch aufgrund des vorhandenen Stundenkontos dienstfrei genommen bzw. wurden aufgrund von zu viel Mehrarbeitsstunden sogar ins Dienstfrei gesetzt. Für manchen kam dann das böse Erwachen, denn statt zuvor 25 Plusstunden waren plötzlich 25 Minusstunden auf der Stundenabrechnung.

Hier wäre etwas mehr „Fingerspitzengefühl“ der Dienststelle gefordert gewesen.



Tätliche Beleidigung

„Macht jemand, um seine Missachtung auszudrücken, mit nahezu geschlossenem Mund ein einem starken Ausatmen ähnliches Geräusch, wodurch zugleich Speichel in Form einer Art „Sprühregens“ aus etwa 20 cm Abstand im Gesicht des Gegenüber auftritt, erfüllt diese spürbare körperliche Einwirkung auf das Opfer den objektiven Tatbestand einer tätlichen Beleidigung im Sinne des § 185 StGB.“

BGH 4 StR 594/08 - Ur. v. 05.03.2009

Immer wieder lustig, diese gerichtlichen Definitionen. Fakt bleibt aber für den Vollzugsalltag: „Anspucken“ gilt als Beleidigung und wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft!

Innenministers Lothar Hey

anlässlich der Jahreshauptversammlung der GdP Regionalgruppe Schleswig-Flensburg am 12.03.2009:

*„Die **Ausgleichszahlung** bleibt für den Haushalt 2009 und 2010 bestehen. Was über den 31.12.2010 hinausgeht? Da würde ich gerne eine Aussage machen, aber zwischendurch gibt es eine Landtagswahl.“*

*Bis zum 31.12.2010 bleibt es auch bei der **Lebensarbeitszeit mit Ende 60**. Was über den 31.12.2010 hinausgeht, will ich in dieser Frage zwar keine Prognose wagen, habe aber zur Kenntnis nehmen müssen, dass es leider auch Bundesländer gibt, die inzwischen andere Regelungen eingeführt haben.*

Bis zum 31.12.2010 bleibt es jedoch bei der Dienstaltersgrenze mit 60. Was danach ist, ist auch eine Frage, die etwas mit den Ergebnissen der Landtagswahl zu tun hat.“

Die GdP wird sich weiterhin dafür stark machen, dass es auch über den 31.12.2010 hinaus bei diesen Regelungen bleibt.



Arbeitszeiterlass für den AVD - Sachstand

Am 31.03.09 fand eine Besprechung zwischen MJAE, Vertretern der Justizvollzugsanstalten und dem HPR zum Entwurf eines Arbeitszeiterlasses für den AVD statt. Es gab Annäherung in einigen Punkten, es blieben aber auch Fragen offen, die noch zu klären sind.

Eine grundsätzliche Einigung konnte in folgenden Punkten erreicht werden:

- Berücksichtigung individueller Interessen der Beamten/-innen
- Festlegung Berechnungszeitraum auf wahrscheinlich 6 Monate
- Festlegung einer tgl. Ruhezeit von mind. 11 Stunden
- Stundenkonten („Überstunden“)

Diskussionsbedarf besteht noch hinsichtlich

- 5 oder 6-Tage-Woche im AVD
- max. Anzahl der „über 10-Std.-Dienste“ pro Monat (6 bzw. 9 Dienste)
- Abweichungen von dem Erlass

„Dies & Das kompakt (2)“

Umsetzung des Nichtrauchergesetzes in Dienstgebäuden

Unter der Geltung des Nichtraucherschutzgesetzes ist das Rauchen in Dienstgebäuden grundsätzlich verboten. Die Einrichtung von abgetrennten Raucherräumen steht im Ermessen des Behördenleiters.

Rauchende Beamte können regelmäßig darauf verwiesen werden, zum Rauchen ins Freie zu gehen, ein Anspruch auf Errichtung eines besonderen Raucherunterstandes besteht in der Regel nicht.

Der Dienstherr ist nicht verpflichtet, Arbeitsunterbrechungen zum Zwecke des Rauchens während der Kernarbeitszeit zu gestatten.

VG Köln, Urt. V. 29.02.08 -19 K 3549/07-



Diskriminierung von Männern 😊😊😊

Weist der öffentliche Arbeitgeber in einer ansonsten geschlechtsneutral gehaltenen Stellenausschreibung darauf hin, dass „ein besonderes Interesse an Bewerbungen von Frauen bestehe“, werden hierdurch männliche Stellensbewerber nicht im Sinne des AGG unzulässig benachteiligt, wenn in der für die ausgeschriebene Stelle maßgeblichen Vergleichsgruppe Frauen unterrepräsentiert sind.

LAG Düsseldorf, Urt. V. 12.11.08 -12 Sa 1102/08-



Umfrage zur Arbeitsbelastung

Einen regen Zuspruch verzeichnet die von der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (AGdHPR) initiierte landesweite Mitarbeiterbefragung zur Arbeitsbelastung.

Über 800 Kolleginnen und Kollegen sollen sich bisher an der Umfrage beteiligt haben, die im Frühjahr 2009 zunächst als Pilotprojekt in über 20 ausgewählten Dienststellen durchgeführt worden ist (siehe auch HPR-Info).

Nach Erfassung aller ausgefüllten Fragebögen soll die Auswertung der Ergebnisse im Juni 2009 beginnen.

Anschließend soll die Umfrage in allen Ressorts der Landesbehörden (u. a. auch MJAE) erfolgen.

Lauterkeit dienstlichen Verhaltens - Nachbarstreit mit Konsequenzen

Ein eskalierender Nachbarstreit kann für einen Beamten im Einzelfall zu dienstlichen Konsequenzen führen. Dies ergibt sich aus einer Entscheidung des Verwaltungsgerichts Koblenz.

Ein Polizeibeamter war in einem Nachbarstreit geraten, der immer mehr an Schärfe zunahm. Nach zahlreichen wechselseitigen Strafanzeigen nahm das Polizeipräsidium Koblenz einen erneuten Vorfall im Herbst 2005 zum Anlass, ein Disziplinarverfahren gegen den Beamten einzuleiten. Dieses führte zwar nicht zu einer Disziplinarmaßnahme, das außerdienstliche Verhalten des Klägers wurde jedoch ausdrücklich missbilligt.

Hiergegen wandte sich der Kläger nach erfolglosem Widerspruchsverfahren mit einer Klage zum Verwaltungsgericht. Diese blieb ebenfalls ohne Erfolg.

Zu Recht sei dem Kläger eine Dienstpflichtverletzung vorgeworfen worden, so die Koblenzer Richter.

Es gehöre zu den Berufspflichten jedes Beamten, sein Verhalten sowohl innerhalb als auch außerhalb des Dienstes so auszurichten, dass es der Achtung und dem Vertrauen gerecht wird, die sein Beruf erfordere.

Schließlich könne der Beamte das Ansehen der Beamtenschaft und insbesondere auch der Polizei durch sein außerdienstliches Verhalten massiv schädigen.

Gerade von einem Polizeibeamten sei indes aufgrund seiner beruflichen Ausbildung und Tätigkeit zu erwarten, dass er auf Provokationen besonnener reagiere und Streitigkeiten in den dafür vorgesehenen gerichtlichen Verfahren austrage.

VG Koblenz, Urt. V. 17. März 2009, 6 K 582/08.KO)



Am Rande notiert: Neuerung im Beamtenrecht 😊😊😊

Zum Monatsanfang April 2009 ist das Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) in Kraft getreten.

Beamtinnen und Beamte haben sich nun ihrem Beruf nicht mehr mit "voller Hingabe" sondern (nur noch?) mit "vollem persönlichem Einsatz" zu widmen!

„Dies & Das kompakt (3)“

Gefahr für die Psyche:

Wenn die Belastungen im Job zu hoch sind!

Mobbing, Burn-out, Depressionen, Stress - in der Arbeitswelt sind seelische Belastungen weiter auf dem Vormarsch.

Viele Dienststellen und deren Mitarbeiter tun sich dennoch schwer, diese Themen angemessen zu bewerten und geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Dabei gehören psychische Belastungen zu den Hauptursachen krankheitsbedingter Ausfälle von Beschäftigten. Dies belegen Statistiken der Unfallversicherer.

Problemfall Überbelastung

Der ganz normale Wahnsinn auch in deutschen Behörden: Kaum angekommen, prasselt es auf den Mitarbeiter ein.

Es müssen jede Menge E-Mails beantwortet werden, die Telefonanlage klingelt unaufhörlich, der Terminkalender ist voll, Vorgesetzte mahnen zu mehr Tempo, und ach, wenn nur die mobbenden Kollegen nicht wären...

Die andauernde Verarbeitung von Informationen wird zum Wettlauf mit der Zeit - ein Gefühl der Überforderung stellt sich ein. Denn das rasante Tempo in der Arbeitswelt erzeugt nicht selten bei Mitarbeitern das Gefühl, den Anforderungen nicht mehr gerecht werden zu können.

Sicherlich lässt sich nicht pauschal sagen, dass die zunehmende Arbeitsbelastung gleichzeitig psychische Belastung bedeutet.

Auch private Belastungen wie z. B. Beziehungskrisen können Auslöser für psychische Erkrankungen sein.

Wichtig ist daher, gute Rahmenbedingungen zur Stressvermeidung am Arbeitsplatz zu schaffen.

Kollegen, die sich gemobbt fühlen, benötigen Anlaufstellen. Arbeitsabläufe sollten regelmäßig hinterfragt werden, um Stressfaktoren auszuschalten und Vorgesetzte sollten daraufhin gewiesen werden, wie günstig sich die Anerkennung von Leistungen auf die Psyche von Mitarbeitern auswirkt.

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz können in einem Schnell-Check geprüft werden:

- Sind die Arbeiten in einem angemessenen Rahmen zu bewältigen?
- Sind die Arbeitsprozesse eindeutig definiert und Zuständigkeiten klar ersichtlich?

- Herrscht ein gutes Betriebsklima?
- Ist die Arbeit der Mitarbeiter abwechslungsreich gestaltet?

Werden diese Fragen überwiegend mit „nein“ beantwortet, sollte der Personalrat eingeschaltet werden.



Stellenhebungen - Zuteilung

Der Doppelhaushalt 2009/2010 sieht bekanntermaßen vor, dass für den Justizvollzug in diesen Jahren insgesamt **44 Stellenhebungen** nach A 9 (jeweils 22 Hebungen pro Jahr) erfolgen, was dementsprechend auch jeweils 22 zusätzliche Beförderungen nach A 8 nach sich zieht.

Die Stellenhebungen nach A 9 sollen den Vollzugsanstalten wie folgt zugewiesen werden:

	(2009)	(2010)
JVA HL	+ 6	+ 5
JVA NMS	+ 4	+ 5
JVA KI	+ 2*	+ 3
JA SL/TA NMS	+ 3	+ 7
JVA FL	+ 1	+ 1
JVA IZ	+ 1*	
<small>*zzgl. je 1 Stelle gehobener Dienst für Werkdienst- bzw. Vollzugsdienstleiter</small>		
mittl. Verw.Dienst	+ 3	+ 1 (landesweit)

Somit wird bis Ende 2010 für die Laufbahnen AVD, Werkdienst und mittlerer Verwaltungsdienst die Quote der A 9-Stellen auf rund 30 % gesteigert. Das MJAE beabsichtigt weiterhin, bis Ende 2013 die Stellenobergrenze von 40 % zu erreichen.

Durch diese Zuteilung ist es ebenfalls gelungen, eine einigermaßen gleichmäßige Aufteilung auf die Vollzugsanstalten zu erreichen. Rund 30 % der jeweils den Anstalten zur Verfügung stehenden Stellen werden künftig mit A 9 hinterlegt sein.

Spekulativ ist allerdings davon auszugehen, dass aufgrund der neuen BURL im Jahr 2009 weder Stellenhebungen noch Beförderungen erfolgen werden. Als Stichtag erscheint derzeit der 01.01.2010 realistisch.

Dann bleibt nur noch zu hoffen, dass uns eine Haushaltssperre erspart bleibt.

Personalratsinfo

Zeitpunkt der Beteiligung

Nach Auffassung des niedersächsischen OVG führt das Fehlen der Zustimmung der Personalvertretung zur Rechtswidrigkeit der umgesetzten Maßnahme. Der darin liegende Verfahrensverstöß könne auch grundsätzlich **nicht geheilt** werden, selbst wenn die Zustimmung des Personalrats nachträglich erfolgt.

Wenn das behördliche Verfahren abgeschlossen ist und sich die Beteiligung darum nur **auf bereits vollendete Tatsachen** bezieht, kann nämlich nicht erwartet werden, dass die Dienststelle etwaigen Bedenken des Personalrats noch so aufgeschlossen gegenübersteht, dass Sinn und Zweck der Mitbestimmung erreicht werden könnte. Folglich muss auch bei einem bloßen Mitwirkungsrecht die Beteiligung der Personalvertretung **vor der Umsetzung der Maßnahme abgeschlossen sein**.

Beschluss v. 15.03.2007 - 5 ME 295/07 -



Erstattung anwaltlicher Beratungskosten

Zu den von der Dienststelle regelmäßig zu erstattenden Kosten der Personalratsarbeit gehören auch die Kosten für verwaltungsgerichtliche Verfahren, die sich aus Streitigkeiten nach dem jeweiligen Mitbestimmungsgesetz ergeben. Hierzu gehören **auch die außergerichtlichen Kosten** für die Vertretung durch einen Verfahrensbevollmächtigten (= Rechtsanwalt).

Das Verwaltungsgericht knüpft den **Erstattungsanspruch** aufgrund der ständigen Rechtsprechung des BVerwG an drei Voraussetzungen:

- Der Personalrat muss die Beauftragung eines Bevollmächtigten beschlossen haben;
- Es muss ein ernsthafter Einigungsversuch mit der Dienststellenleitung vorausgegangen sein und
- Das verwaltungsgerichtliche Verfahren darf nicht mutwillig oder rechtsmissbräuchlich in Gang gesetzt und von vornherein offensichtlich aussichtslos gewesen sein.

Gleiches gilt auch für die Prüfung, ob Kosten einer anwaltlichen Beratung von der Dienststelle zu tragen sind.

Dienstvereinbarungen

Meist sind Personalräte sehr froh, wenn Sie es geschafft haben, ihrer Dienststelle zu einem wichtigen Thema eine Dienstvereinbarung (DV) abzuringen. **Denn was darin steht, gilt.**

Mit einer DV ersparen sich Dienststelle und Personalvertretung, immer wieder jeden neuen Fall einzeln zu verhandeln. Ihr als Personalrat, alle Mitarbeiter und selbstverständlich auch der Arbeitgeber selbst profitieren von Klarheit und Rechtssicherheit.

Aber was, wenn man aus irgendeinem Grund aus einer einmal abgeschlossenen DV wieder raus möchte?

In diesen 7 Fällen endet eine Dienstvereinbarung:

Ohne Zweifel ist das Instrument „Dienstvereinbarung“ ein wichtigstes rechtliches Mittel der Personalvertretung, um die Beziehungen zwischen Kollegen/-innen und dem Arbeitgeber zu regeln. Nun kommt es bisweilen vor, dass eine bereits seit längerem existierende DV nicht mehr zeitgemäß ist oder nicht mehr der Interessenlage der Beschäftigten entspricht. Man möchte also raus aus der DV, um vielleicht eine neue, bessere aushandeln zu können. Wie und ob man sich von einer bestehenden DV lösen kann, hängt zunächst davon ab, ob die Vereinbarung selbst Beendigungsregelungen enthält.

Grundsätzlich gilt es, folgende sieben Beendigungsmöglichkeiten zu unterscheiden:

- DV endet mit dem Ablauf der Zeit, für die sie eingegangen wurde.
- DV endet mit Erreichung des Zwecks, für den sie abgeschlossen wurde.
- DV wird einvernehmlich aufgehoben.
- DV wird durch eine neue Dienstvereinbarung abgelöst.
- DV wird ordentlich gekündigt.
- DV wird außerordentlich gekündigt.

Zu beachten ist, dass durch das **Ende der Amtszeit des Personalrats** die Gültigkeit der Dienstvereinbarungen **nicht** beeinflusst wird. Auch der Wechsel auf dem „Chefsessel“ kann einer Dienstvereinbarung grundsätzlich nichts anhaben.

Enthält die DV selbst keine Regelung zur Kündigung, so kann diese mit einer **Frist von 3 Monaten** gekündigt werden.

Mai-Demonstration in Lübeck



Auch bei der diesjährigen Mai-Demonstration unter dem Motto „**Arbeit für alle bei fairem Lohn - 60 Jahre DGB - 1. Mai 2009**“ war die GdP Regionalgruppe Justizvollzug durch Kolleginnen und Kollegen aus der JVA Lübeck präsent.

Hauptredner der Veranstaltung war der Landesvorsitzende der GdP Schleswig-Holstein, Oliver Malchow (Foto r.).

Auf gewohnt eindrucksvolle und bestimmte Art prangerte er das Verhalten der Wirtschaftsbosse an, die sich „auf dem Buckel der Arbeitnehmer“ bereichern. Er ermahnte in seiner Rede die Gewerkschaften, aufzupassen, dass nicht ihnen die jetzige Krise in die Schuhe geschoben wird.



Aber auch an die Teilnehmer richtete Oliver ermahnende Worte. Er missbilligte den Ruf nach Gewalt und brennenden Autos, wie sie z.B. in Frankreich an der Tagesordnung sind: „Ich bin Polizist und trete für Rechtstaatlichkeit ein. Brennende Autos sind immer auch Autos von Bürgerinnen und Bürgern des Staates. Und die zu schützen ist mein Auftrag!“

Begonnen wurde die Maidemonstration für die GdP-Mitglieder der GdP mit dem schon traditionellen gemeinsamen Frühstück in der Geschäftsstelle der Regionalgruppe Lübeck-Ostholstein. Wie schon bei anderen Gelegenheiten zeigte sich auch hier die hervorragende Zusammenarbeit zwischen den Regionalgruppen Lübeck-Ostholstein und Justizvollzug mit den Kolleginnen und Kollegen aus der JVA HL. Ein Dank geht hier an Andreas Sankewitz für die tolle Zusammenarbeit!

Nach einem gemeinsamen Frühstück ging es dann zum „Schuppen 10“, von wo aus der Marsch zum Rathaus startete. Bei herrlichem Sonnenschein führte der Protestmarsch durch viele verwinkelte Gassen der Lübecker Altstadt zum Rathaus. Fast schon mediterrane Stimmung kam bei mir auf, marschierten wir doch mit Kolleginnen und Kollegen der italienischen „CGIL“ in unseren Reihen. Der Wortfluss der Italiener, der Sonnenschein und die tolle Kulisse der Lübecker Altstadt vermittelten das Gefühl von Italien mitten in Lübeck.

Schade nur, dass nicht noch mehr Kolleginnen und Kollegen den Weg zur Demo gefunden haben.

„Aber im nächsten Jahr sind wir dabei!“

Kolleginnen und Kollegen, ich nehme euch beim Wort.



Olaf Müller, stellv. RG-Vorsitzender