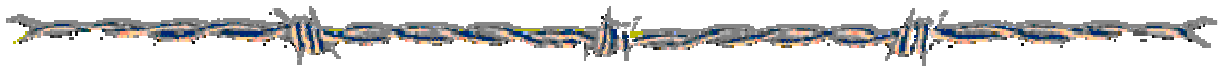


# Der Schlüssel



Ein Informationsblatt der  
„Gewerkschaft der Polizei - Regionalgruppe Justizvollzug“



Nr. 5/2009

## Emil Schmalfuß Justizminister



Ausgabe November 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](mailto:thorsten.schwarzstock@jvaki.landsh.de) oder [der-schluessel@gmx.de](mailto: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

Neuer Minister - neue Aufgaben	3
Jugendvollzug - Quo vadis?	4
AVD - Mit 60 muss Schluss sein	5
Glückwünsche	5
Infektionsgefahr und Datenschutz	6
Der Betriebsarzt informiert	7
Herzlich Willkommen ...	7
Auszeit „Kur“	8
BKS - Antwort des MJAE	9
Posttraumatische Belastungsstörung und Justizvollzug	10
Dies & Das (1)	11
Dies & Das (2)	12
Dies & Das (3)	13
Rechtsprechung	14
Der Personalrat und das Betriebsklima	15
Kurzbericht vom 29. Delegiertentag der GdP	16

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

# Neuer Minister - neue Aufgaben

Emil Schmalfuß ist seit dem 27. Oktober 2009 Minister für Justiz, Gleichstellung und Integration. In der neuen Landesregierung erhält das ehemalige Ministerium für Justiz, Arbeit und Europa einen neuen Zuschnitt.

Mehr über die neuen Aufgabenbereiche und Zuständigkeiten erfahren Sie hier.



Nach seiner Vereidigung im Landtag in Kiel hat Schleswig-Holsteins wieder gewählter Ministerpräsident Peter Harry Carstensen am 27. Oktober 2009 sein Kabinett ernannt.

Gleichzeitig hat der Ministerpräsident die Geschäftsbereiche der Ministerinnen und Minister neu geordnet. Die neue Geschäftsverteilung der Landesregierung tritt am 1. Januar 2010 in Kraft. Die Bezeichnung der Ministerien ändert sich dagegen bereits ab 27. Oktober 2009. Die neue Ministerin und die Minister vertreten ab diesem Zeitpunkt im Rahmen ihrer fachpolitischen Verantwortlichkeit auch die Bereiche gegenüber dem Parlament und der Öffentlichkeit, die erst ab 1. Januar 2010 auf ihr Ressort übergehen.

## Der Minister

Geboren am 30. Juli 1946 in Ihlienworth, verheiratet, ein Kind. Studium der Rechtswissenschaften, seit 1974 Richter. 1990 Vorsitzender Richter am Landgericht Kiel, 1995 Vizepräsident des Landgerichts, seit 2004 Präsident des Landgerichts.

## Aufgaben:

- Rechtspolitik
- Personelle und sachliche Ausstattung der Justiz  
Gerichte und Staatsanwaltschaften
- Frauenpolitik, Antidiskriminierung, Gleichstellung von Frauen und Männern
- Integration von Migranten
- Ausländerangelegenheiten
- Reaktorsicherheit, Strahlenschutz

Dem Justizminister zur Seite steht **Michael Dölp** (57) als neuer Staatssekretär. Michael Dölp ist Jurist und war zuletzt als Richter am Bundesgerichtshof tätig.

Er trat 1979 in den höheren Justizdienst des Landes Niedersachsen ein, wo er 1982 nach Verwendungen bei der Staatsanwaltschaft Hannover, dem Landgericht Hannover, dem Amtsgericht Springe und dem Niedersächsischen Ministerium der Justiz zum Richter am Landgericht Hannover ernannt wurde.

Von 1988 bis 1990 wurde Dölp als wissenschaftlicher Mitarbeiter an den Bundesgerichtshof abgeordnet. Nach dem Ende der Abordnung folgte die Ernennung zum Richter am Oberlandesgericht Celle. Im Jahr 2000 wurde Dölp Vorsitzender Richter am Landgericht Lüneburg. Ab 2004 war er erneut am Landgericht Hannover tätig. Am 1. September 2008 wurde Dölp zum Richter am Bundesgerichtshof ernannt, wo er dem 5. Strafsenat zugewiesen wurde.

Die GdP erhofft sich von der neuen Hausspitze, dass die Grundsätze der modernen Verwaltung weiter verfestigt werden. Auch die begonnene „Imageaufwertung“ des Justizvollzuges muss fortgeführt werden.

Bei der Personalausstattung wünschen wir uns eine Berücksichtigung der Tatsache, dass immer neue Aufgaben auf die Kolleginnen und Kollegen zukommen.

Bei der materiellen Ausstattung wünschen wir uns, dass der Sicherheit und der Gesundheit aller Rechnung getragen wird.

Wir erhoffen uns, dass Entscheidungen von Minister Schmalfuß unter Berücksichtigung der Inhalte seines Grußwortes zum 29. Delegiertentages der GdP (s. o.) gefällt werden.

Die Regionalgruppe Justizvollzug wünscht viel Erfolg im neuen Amt, weise Entscheidungen, immer auch einen Blick auf die Beschäftigten und bietet für die Zukunft weiterhin eine konstruktive Zusammenarbeit an, die von gegenseitiger Wertschätzung geprägt sein soll.

# Jugendvollzug - Quo vadis?

Vier Dienstenthebungen in der Jugendanstalt (JA) Schleswig innerhalb von 4 Wochen halten den Jugendvollzug in Atem, die Art und Weise bringt derzeit die Stimmung unter den Kolleginnen und Kollegen zum Kochen.

Am 22. Oktober wurde zwei Kollegen der JA Schleswig durch die dortige Anstaltsleitung eröffnet, dass ihnen mit sofortiger Wirkung der Zutritt in die JA Schleswig und in die JA Schleswig -Teilanstalt Neumünster untersagt wird.

Die Gründe für diese Maßnahme wurden den Betroffenen lediglich mündlich, und für die Betroffenen, die verständlicherweise schockiert waren, unverständlich, mitgeteilt:

*„Ursache sei die Anschuldigung eines jugendlichen Gefangenen gegen die beiden Kollegen, die darauf erfolgten Ermittlungen der Anstaltsleitung hätten diese Vorwürfe erhärtet.“*

Vier Tage später folgte im Nachgang zu der o. g. Anordnung aus zwingenden dienstlichen Gründen (?) ein Verbot der Fortführung der Dienstgeschäfte gem. § 39 BeamStG i. V. m. § 48 LBG. Erneut wurde hinsichtlich der Vorwürfe lediglich auf das am 22.10.2009 geführte Gespräch Bezug genommen.

Das "Hausverbot" an sich stellt jedoch bereits ein "Verbot der Fortführung der Dienstgeschäfte" und somit einen Verwaltungsakt dar. Die erforderlichen zwingenden dienstlichen Gründe für diese Maßnahmen der Dienststelle wurden nicht aufgezeigt, sondern nur genannt.

Weiterhin: Fehlende Mitbestimmung des Personalrats, keine Rechtsmittelbelehrung, keine schriftliche Darlegung der Vorwürfe, keine Möglichkeit der Äußerung zu den Vorwürfen.

Trotz der fehlenden Rechtsmittelbelehrung wurde mit GdP-Rechtsschutz Anfang November beim Verwaltungsgericht ein Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung gestellt, parallel dazu wurde gegenüber der JA Schleswig Widerspruch gegen die Dienstenthebung erhoben.

Zwischenzeitlich wurde nach 2 ½ Wochen "Dienstenthebung" das Verbot der Fortführung der Dienstgeschäfte aufgehoben wurde. Nach den der GdP vorliegenden Aussagen wurde den Beamten (wieder nur mündlich) lediglich mitgeteilt, der Verdacht habe sich nicht bestätigt. Das war's dann.

Hatte man den Betroffenen nicht ursprünglich mitgeteilt, dass diese Maßnahmen der Anstalts-

leitung erforderlich wurden, nachdem sich gerade aufgrund durchgeführter Ermittlungen die Anschuldigungen des Gefangenen gegen die Mitarbeiter bestätigt bzw. verhärtet hätten?

Sicherlich muss die Dienststelle bei begründeten Verdachtsmomenten gegen Bedienstete durch geeignete Maßnahmen reagieren können. Allerdings ist vor der Einleitung eventuell erforderlicher Maßnahmen auch die Tatsache zu berücksichtigen, dass Gefangene sehr häufig durch Eingaben und Beschuldigungen versuchen, auf die Vollzugsbeamten Einfluss auszuüben.

Vorwürfe gegenüber Justizvollzugsbeamten sind keine Seltenheit, sie werden insbesondere durch die Gefangenen häufig instrumentalisiert. Daher bedarf es in solchen Fällen einer besonders sensiblen Prüfung. Spiegelbildlich zur Dienst- und Treuepflicht des Beamten besteht hier die Fürsorgepflicht des Dienstherrn. Der Treuepflicht des Beamten entspricht die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber dem Beamten, der ihm beistehen und Schäden abwenden muss (etwa Rufschädigungen, Verleumdungen), sowie eine Anhörungs- und Beratungspflicht hat.

Auf Nachfrage der GdP teilte die Anstaltsleitung der JA Schleswig mit, das nicht beabsichtigt sei, gegen den Gefangenen einen Strafantrag (falsche Verdächtigung, Verleumdung etc.) zu stellen.

Die Schuldfrage soll und darf hier nicht geklärt werden, die Vorwürfe des Gefangenen werden weiterhin geprüft.

Fakt ist jedoch, dass die Vorwürfe gegen die Beamten immerhin soweit entkräftet sind, um das Verbot der Fortführung der Dienstgeschäfte aufzuheben.

Mitte November 2009 wurde erneut gegen zwei Beamte der JA Schleswig ein Verbot der Fortführung der Dienstgeschäfte ausgesprochen. Diesmal aufgrund des Vorwurfs eines Gefangenen, diese hätten eine Körperverletzung im Amt begangen.

Und wieder: Keine Mitbestimmung des Personalrats, keine Rechtsmittelbelehrung .....

**So darf man mit seinen Mitarbeitern in diesen Situationen nicht umgehen!  
Ist es eine Frage der Führungskompetenz oder einfach nur Überforderung derselben?**

Immerhin die Gefangenen amüsieren sich.

# AVD - Mit 60 muss Schluss sein!

In der letzten Ausgabe „Der Schlüssel“ haben wir den Bericht des Landesrechnungshofes vorgestellt. Hierin wird seitens des LRH u. a. gefordert, die besondere Altersgrenze für Vollzugsbeamte/-innen schrittweise auf 62 Jahre anzuheben.

Das Landesbeamtengesetz SH regelt, dass ...*die oberste Dienstbehörde den Eintritt in den Ruhestand um bis zu drei Jahre über die Altersgrenze hinausschieben kann*

1. *aus dienstlichen Gründen mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten oder*
2. *auf Antrag der Beamtin oder des Beamten, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen.*

Die GdP Regionalgruppe Justizvollzug spricht sich grundsätzlich gegen ein Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des allgemeinen Vollzugsdienstes aus.

Zwar mag es ein vordergründiges Interesse des Dienstherrn geben, einen Mitarbeiter über die Altersgrenze hinaus zu beschäftigen, doch muss in diesem Zusammenhang auch der Erhalt des sozialen Friedens in den Vollzugsanstalten bedacht werden.

In den JVA'en gibt es Vereinbarungen, dass, um den gesundheitlichen Belastungen durch Schicht- und Wechselschichtdienst Rechnung zu tragen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab einem gewissen Alter (i. d. R. ab dem 55./58. Lebensjahr) nicht mehr zu Nachtschichten herangezogen werden. Diese nicht mehr geleisteten Sonderdienste werden von den Kolleginnen und Kollegen, die

das 55./58. Lebensjahr noch nicht erreicht haben, übernommen.

Es handelt sich dabei um eine Art „Generationsvertrag“, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über 55/58 Jahre vom Nachtdienst befreit. Dafür wurden in jungen Jahren mehr Sonderdienste geleistet.

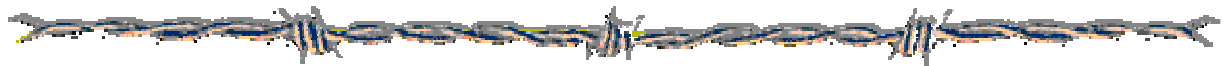
Dieses Gefüge bricht durch eine Beschäftigung über das Erreichen der Altersgrenze hinaus auseinander. Die „Jüngeren“ werden sich zu Recht betrogen fühlen.

Je nach dem, wie lange die Person den Eintritt in den Ruhestand hinausschiebt, muss für sie weiterhin der Nachtdienst übernommen werden. Eine Entlastung entsteht erst dann, wenn die betreffende Person tatsächlich in den Ruhestand versetzt wird.

Ein weiterer Aspekt bei einer längeren Beschäftigung ist das Blockieren von Beförderungsstellen. Jüngere müssten länger auf eine Hebung warten. Bei lediglich zwei Beförderungen im Berufsleben eine harte Prüfung für die Mitarbeiter/-innen.

Auch ist anzumerken, dass der Gesetzgeber die besondere Altersgrenze für die im Justizvollzug Tätigen im Schichtdienst nicht ohne Grund auf das 60. Lebensjahr festgelegt hat. Die besonderen Belastungen durch den Umgang mit schwierigem Klientel führen zu einem schnelleren Verschleiß als beispielsweise in einer Verwaltung.

Gerade der nachweislich vergleichsweise erhöhte Krankenstand im AVD, der in allen JVA'en zu erheblichen personellen Problemen führt, bestätigt diese These.



## Wir gratulieren ...

... dem Kollegen *Nikita Wegner (JA SL)* und Ehefrau zur Vermählung.

... den Kollegen *Ralf König* und *Mario Lill (beide JVA KI)* zum 25-jährigen Dienstjubiläum.

... der Kollegin *Jana Schwarzstock (JVA NMS)* zur Ernennung zur Justizobersekretärin.



**Herzlichen Glückwunsch!**

# Infektionsgefahr und Datenschutz

Das Thema Datenschutz wird seit jeher im Justizvollzug kontrovers diskutiert. Dabei geht es einerseits natürlich um den Schutz der persönlichen Daten des Gefangenen, andererseits aber insbesondere auch um die schutzwürdigen Interessen der Beschäftigten.

Die Gewerkschaft der Polizei - Regionalgruppe Justizvollzug hat diese Thematik bereits des Öfteren aufgegriffen (vgl. auch „Der Schlüssel 2008-4“).

Aus Sicht der GdP müssen aufgrund der originären Aufgaben des AVD im allgemeinen sowie möglicher Sofortmaßnahmen bei Gefahr im Verzuge den Bediensteten in einer Justizvollzugsanstalt die notwendigen Informationen über den Gefangenen hinsichtlich ansteckender Krankheiten (z. B. HIV, Hepatitis etc.) zugänglich sein.

Das MJGI vertritt hingegen die Rechtsauffassung, dass *„... die Voraussetzung einer Weitergabe ärztlicher Erkenntnisse nach § 182 Abs.3 i.V.m. § 182 Abs.2 StVollzG nur dann vorliege, wenn zu einer allgemeinen Ansteckungsgefahr, der mit Einhaltung der Hygiene und anderer allgemeiner Sicherheitsvorschriften begegnet werden kann, noch besondere Umstände hinzutreten, die über die allgemeinen Sicherheitsvorkehrungen hinaus gehende Maßnahmen erfordern (z. B. bei gewalttätigen oder suizidalen Gefangenen).“*

Die Einschätzung der GdP hingegen wird auch seitens der Gerichtspräsidenten im Hinblick auf Schutzmaßnahmen für die Justizwachtmeister geteilt.

Hierbei kann auf einen einstimmigen Beschluss der Präsidenten des Oberlandesgerichts, der Land- und Amtsgerichte vom 26. März 2009 verwiesen werden, wonach *„... die besondere Gefahrenlage der Vorführung von Gefangenen die vollständige Weitergabe von vorliegenden Informationen über bei Gefangenen vorhandene schwerwiegende übertragbare Erkrankungen gebiete. Datenschutzrechtliche Bedenken gegen eine solche Weitergabe bestünden bei der gegebenen Rechtsgrundlage nach § 182 Abs. 3 StVollzG nicht.“*

Trotzdem beharrt das MJGI „gottesgleich“ auf seiner Rechtsauffassung und teilt mit, dass nach eingehender Prüfung die rechtliche Grundlage für die derzeit geübte Praxis der Weitergabe von Informationen über gefährliche übertragbare Krankheiten von Gefangenen

durch die Justizvollzugsanstalten an die Justizwachtmeister anlässlich gerichtlicher Vorführungen nicht geändert wird.

*„Angaben zu Erkrankungen Gefangener dürfen unter anderem weder auf Gefangenenpersonalakten noch auf Transportscheinen und Belegungsübersichten angebracht werden.“*

Hintergrund dieser Entscheidung ist die vorzunehmende Abwägung zwischen den widerstrebenden Rechtsgütern des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung der Gefangenen sowie des Geheimhaltungsinteresses des Arztes auf der einen und dem Recht der Vollzugsbediensteten und Justizwachtmeister auf Leben und körperliche Unversehrtheit auf der anderen Seite.

Das MJGI scheint eine eindeutige Gewichtung hinsichtlich der verschiedenen Rechtsgüter erkannt zu haben.

Die uneingeschränkte Weitergabe von Informationen über eine gefährliche übertragbare Erkrankung von Gefangenen ist lt. MJGI im Einklang mit der Stellungnahme des Unabhängigen Landeszentrums für den Datenschutz S-H zudem als nicht erforderlich einzustufen. Erforderlich bedeutet, dass kein mildereres, gleich geeignetes Mittel zur Erreichung des Zwecks zur Verfügung steht. Als mildereres Mittel zum Schutz vor einer Infektion ist hier das Ergreifen der üblichen Hygiene- und Sicherheitsmaßnahmen (z. B. Handschuhe, Mundschutz) für den Kontakt mit Gefangenen einzustufen.

## **Tipp:**

Hoffen, dass die Rechtsauffassung der Gerichtspräsidenten durch die Klage eines Betroffenen bestätigt wird und/oder bis dahin den neuen blauen Schutzanzug tragen (leider noch nicht über das LZN erhältlich).

## **§ 12 ArbSchG:**

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen.





Der Betriebsarzt informiert:

## **Stich- und schnittfeste Handschuhe als persönliche Schutzausrüstung (PSA)**

Gemäß Erlass des MJAE ist mit Gefangenen so umzugehen, als ob von ihnen eine Infektionsgefahr ausgeht. Aus Gründen des Datenschutzes dürfen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Kenntnisse über Infektionspotentiale bei den Gefangenen erhalten.

Die schnitt- und stichfesten Handschuhe (ssH) sollen die Mitarbeiter/-innen bei Auseinandersetzungen, Zellenrevisionen und Leibesvisitationen vor Verletzungen schützen, die sonst zu einer Kontamination mit Hepatitis B-, C- und/oder HI-Viren führen können. Der Prozentsatz von Personen mit den genannten Infektionskrankheiten liegt im Gefängnis um ein Vielfaches höher als in der Durchschnittsbevölkerung, zusätzlich sind die Mitarbeiter/-innen durch ihre besonderen Aufgaben verpflichtet, Tätigkeiten mit erhöhter Infektionsgefahr durchzuführen.

Gegenwärtig werden beispielsweise in der JVA Lübeck in den Stationsbüros jeweils ein Paar ssH in einem verplombten Notfallkoffer aufbewahrt. Diese Regelung ist aus Sicht von Arbeits- und Gesundheitsschutz aus folgenden Gründen unbefriedigend:

- Da immer mehrere Mitarbeiter/-innen in einer kritischen Situation eingreifen sollen, sind nicht für alle ssH vorhanden.
- Meist reicht die Zeit nicht, erst in das Stationsbüro zu laufen, um die Handschuhe zu holen, da die Situationen plötzlich auftreten und sofort gehandelt werden muss.
- Die Mitarbeiter/-innen haben alle unterschiedlich große Hände.

Gemäß Arbeitsschutzgesetz sind schnitt- und stichfeste Handschuhe als persönliche Schutzausrüstung einzustufen und für jeden Mitarbeiter, der Konflikte schlichten oder Leibesvisitationen sowie Zellenrevisionen durchführen muss, zu beschaffen. Es wäre darüber hinaus aus unserer Sicht erforderlich, den Mitarbeitern zu erlauben, die Handschuhe im Dienst mit zu führen.

*Volker Eckhardt, Dipl.-Ing.; Arbeitsmedizin Ostholstein GmbH (amoh)*

In der JVA Kiel wurde diese Forderung des Arbeitsmediziners erfreulicherweise bereits vor längerer Zeit umgesetzt. Jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter im Allgemeinen Vollzugsdienst wurde seitens der Vollzugsanstalt ein Paar schnitt- und stichfeste Handschuhe als persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt.

**Die GdP Regionalgruppe Justizvollzug fordert in ihrem Positionspapier schon seit Jahren landeseinheitliche Standards hinsichtlich der Ausstattung mit modernen Einsatzmitteln in den Vollzugsanstalten des Landes.**

In den letzten Jahren hat sich eine Eigendynamik in den jeweiligen Justizvollzugsanstalten entwickelt, die als kontraproduktiv für die Aufgabenwahrnehmung betrachtet werden muss.



## **Herzlich willkommen...**

### **...in der GdP - Regionalgruppe Justizvollzug**

Im III. Quartal 2009 begrüßen wir als Neumitglieder die Kollegin *Katherina Madel (JVA NMS)* sowie die Kollegen *Andreas Sefz, Tolga Capar, Jens Fiefeck (alle JVA HL), Marco Hatesaul (TA NMS)* und *Benjamin Deckert (JVA IZ)*.

Wir heißen unsere neuen Mitglieder in der Regionalgruppe Justizvollzug herzlich willkommen.

# Auszeit „Kur“

Vielleicht gab es das ja wirklich einmal: „Morgens Fango, abends Tango“. Falls ja, dann sind diese Zeiten jedenfalls schon lange vorbei. Dazu gab es in diesem Land einfach schon zu viele - mehr oder weniger sinnvolle - Gesundheitsreformen.

Sie haben insgesamt deutliche Verschlechterungen für die Versicherten mit sich gebracht: Kürzung der „Standard-Kur“ von vier auf drei Wochen, höhere Zuzahlungen usw.

Doch natürlich gibt es nach wie vor einen Anspruch auf eine Kur und selbstverständlich werden auch weiterhin Kuren von den Sozialleistungsträgern, also Krankenkassen oder Rentenversicherungen, bewilligt - auch wenn sie jetzt nicht mehr so heißen, sondern als „Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation“ bezeichnet werden.

Aufgabe einer Kur ist es, durch stationäre oder ambulante medizinische Maßnahmen Krankheiten und die damit verbundenen Beschwerden zu vermeiden oder zu lindern, um so die volle Leistungsfähigkeit zu erhalten oder wiederherzustellen. Diese Arten von Kuren gibt es:

1. **Vorbeugungskur** = Kur, die präventiven Zielen dient und bestimmte Krankheiten verhüten oder ihrer Verschlimmerung entgegenwirken soll (Zitat von der Website der Deutschen Rentenversicherung: „Solche Maßnahmen werden zum Teil von den Krankenkassen bezahlt oder von den Versicherten mit ihrem Urlaub verbunden und selbst finanziert.“)
2. **Heilkur** = Kur, durch die eine bestimmte Krankheit ausgeheilt werden soll
3. **Entziehungskur** = Kur, die der Entziehung bei einer bestehenden Alkohol- oder Drogenabhängigkeit dient
4. **Genesungskur** = Kur, die den gesamten Körper nach durchgestandener Krankheit festigen soll
5. **Kräftigungskur** = Kur, die auf die Stärkung der Gesundheit abstellt, um die Widerstandskraft gegen Krankheiten generell zu fördern
6. **Erholungskur** = Kur, die der Erholung dient (z. B. Mutter-Kind-Kuren)

## Wenn eine Kur bewilligt wurde:

### Freistellung

Wurde eine Kur von einem Sozialleistungsträger bewilligt und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt, muss der Arbeitgeber den betroffenen Kollegen für den dafür vorgesehenen Zeitraum von seiner Arbeitsleistung freistellen.

### Pflichten des Arbeitnehmers

Andererseits ist der Kollege, der eine Kur antreten will, dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer sowie eine etwaige Verlängerung unverzüglich mitzuteilen und ihm eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch den Sozialleistungsträger oder eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme unverzüglich vorzulegen. Diese Anzeige- und Nachweispflichten sollten unbedingt ernst genommen werden.

### Urlaubsanspruch nach Kur

Um dem Kollegen nach der Heilmaßnahme noch für einen gewissen Zeitraum Erholung zu ermöglichen, ist der Arbeitgeber auf Wunsch des Kollegen nach § 7 Abs. 1 Satz 2 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) verpflichtet, ihm im Anschluss an die Maßnahme Erholungsurlaub zu gewähren. Wichtig ist auch, dass die Kur grundsätzlich keine Auswirkungen auf die Dauer des Urlaubsanspruchs hat. Denn nach § 10 BUrlG dürfen Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation nicht auf den Urlaub angerechnet werden. Dies gilt allerdings nur insoweit, als der Beschäftigte arbeitsunfähig ist.

Übrigens gilt dies nicht für freiwillige Kuren (z. B. die sogenannte offene Badekur). Hier ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer von der Arbeit freizustellen.

Quelle: Betriebsrat online, 26.10.2009



# Berufsbegleitendes Training zur berufsspezifischen Konfliktbewältigung und Selbstverteidigung für den AVD (BKS)

Wie in der letzten Ausgabe „Der Schlüssel“ berichtet, ist der Vorstand der GdP Regionalgruppe Justizvollzug nach Auswertung einer Mitarbeiterbefragung Mitte Juni 2009 an das MJGI herangetreten, um dort ein Konzept zur Einführung von „berufsbegleitendem Training zur berufsspezifischen Konfliktbewältigung und Selbstverteidigung für den AVD (BKS)“ vorzustellen und die Einführung von BKS im schleswig-holsteinischen Justizvollzug einzufordern.

Zwischenzeitlich liegt eine Antwort des MJGI vor. Nach dortiger Bearbeitung ist man zu dem Ergebnis gekommen, dass die Erarbeitung eines schleswig-holsteinischen Konzepts sinnvoll ist. Man freut sich uns mitteilen zu können, dass für 2010 eine Arbeitstagung zum Thema „Krisenprävention - Erarbeitung von Kommunikations- und Deeskalationsstrategien sowie Selbstverteidigungstechniken für den Justizvollzug“ angemeldet.

Eine entsprechende Einladung für diese anstaltsübergreifende Arbeitstagung ist aus dem in Kürze erscheinenden Programm 2010 für die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Justizvollzug des Landes Schleswig-Holstein zu entnehmen und richtet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Laufbahnen.

Besonders angesprochen sind Bedienstete, die über Erfahrungen oder vertiefte Kenntnisse oder Interessen mit einem der Bereiche Kommunikation, Deeskalationsstrategien und/oder waffenlose Selbstverteidigung haben. Als Termine sind der 24. März sowie der 15. September vorgesehen.

*„Die Einwirkung von Gewalt auf Personen ist (zum Glück) nicht alltäglich für den AVD. Daher fordern diese besonderen Situationen umso mehr Vorbereitung, um rationales Handeln unter Stress möglich zu machen.*

*Natürlich könnte jede/r Bedienstete im Ernstfall wahllos auf einen Gefangenen einschlagen und damit das verfolgte Ziel (die Abwendung einer gegenwärtigen Gefahr für sich oder andere) irgendwie erreichen, ein solches Verhalten ist aber weder vom Gesetz vorgesehen noch erlaubt. Mindestens genau so wichtig erscheint daher das Erlernen von Gesprächstechniken, welche entsprechende Situationen "entschärfen" und die Anwendung des Unmittelbaren Zwanges im Optimalfall gar nicht notwendig macht.“*

Wir würden uns freuen, wenn diejenigen, die uns in der GdP-Mitarbeiterbefragung durch solche oder ähnliche Aussagen positiv bei diesem Vorhaben unterstützt haben, sich durch Teilnahme an dieser Arbeitstagung auch weiterhin engagiert und produktiv mit ihrem Fachwissen einbringen würden.

## Es geht um unsere Sicherheit im Dienstalltag!



### Nur organisierte Interessenvertretung kann zum Erfolg führen!



#### Positive Auswirkungen gewerkschaftlicher Arbeit.

Zur Erinnerung, für das Jahr 2009 bleibt unter dem Strich festzuhalten:

- Erhalt der besonderen Altersgrenze (60. Lebensjahr) für Vollzugsbeamte,
- Das Strukturpaket wurde fortgeführt, trotz schwieriger Haushaltslage erfolgen die Stellenhebungen und Ernennungen zum 01.01.2010,
- Erhalt der Jubiläumszulage,
- Erhalt der Ausgleichszulage in Höhe von 4000,- €,
- Sonderzahlung in Höhe von 330,- € (Weihnachtsgeld) für Anwärterinnen und Anwärter,
- im Justizvollzug werden die Anwärtersonderzuschläge wieder gezahlt,
- Übertragung des Tarifergebnisses auf Beamte zeit- und inhaltsgleich, somit erfolgt auch eine Besoldungsanpassung in Höhe von 1,2 % ab Februar 2010.

# Posttraumatische Belastungsstörung und Justizvollzug

Posttraumatische Belastungsstörungen entstehen beim Menschen als Reaktion auf sehr belastende Ereignisse, wie z. B. Kriegserlebnisse, Folgen von Katastrophen oder schweren Unfällen, wobei die betroffene Person einer aktuellen Bedrohung von Tod oder ernsthafter Verletzung ausgesetzt war. Die Störung kann auch auftreten, wenn man Zeuge eines solchen Ereignisses und nicht selbst direkt betroffen war.

Bezogen auf den Justizvollzug kann das z. B. ein selbst erlebter körperlicher Angriff eines Insassen sein oder man war Zeuge eines solchen Angriffs. Auch das Auffinden einer lebensbedrohlich verletzten oder gar toten Person kann die Belastungsstörung auslösen.

Das traumatische Ereignis wird mindestens auf eine der folgenden Weisen wiedererlebt:

1. fortlaufende, sich aufdrängende Erinnerungen an das Ereignis in Bildern oder Gedanken
2. anhaltende belastende Träume
3. Verhalten oder Gefühle, als ob das Ereignis noch andauern würde
4. starke psychische Belastung
5. deutliche physiologische Reaktionen, wenn man Hinweisreizen ausgesetzt wird, die mit dem traumatischen Ereignis in Zusammenhang stehen

Viele betroffene Personen vermeiden, dass traumabezogene Reize sie selbst wieder erreichen. Dieses „Vermeidungsverhalten“ kann sich wie folgt gestalten:

- Gespräche über das Ereignis werden abgelehnt
- Unfähigkeit bzw. Unwilligkeit, sich an bedeutsame Einzelaspekte des Traumas zu erinnern
- Meidung von Aktivitäten oder Orte bzw. Menschen, die Wiedererinnerungen an das Trauma wachrufen
- deutlich herabgesetztes Interesse an gemeinschaftlicher Aktivität und sozialer Rückzug

Betroffene Personen, die sich nicht zeitnah einer Behandlung unterziehen und das belastende Ereignis nicht verarbeitet haben, neigen zu dauerhaften Schlafstörungen, Zornausbrüchen, erhöhter Wachsamkeit und Konzentrationsschwierigkeiten.

Es ist zum Teil auch vorgekommen, dass die belastete Person erst 3-6 Monate nach dem Ereignis „erkrankte“.

Beispiel: Es weigert sich ein Justizvollzugsbediensteter erst nach 3 Monaten, sich wieder zum Frühdienst einteilen zu lassen, weil er beim morgendlichen Aufschluss einen erhängten Gefangenen in der Zelle aufgefunden hat.

In einigen Bundesländern gibt es ausgebildete Ansprechpartner/-innen für posttraumatische Belastungsstörungen, die sehr zeitnah „erste Hilfe“ leisten, ohne zu therapieren.

Diese Unterstützung sieht z. B. so aus, dass nach einem solchen belastenden Ereignis eine gesprächsmäßige Bearbeitung/Verarbeitung stattfindet. In der Regel nehmen alle am Vorfall beteiligten Personen teil.

Je nach Schwere und Komplexität des Ereignisses kann es mehrere aufeinander aufbauende „Gesprächsrunden“ geben, die für Entlastung und Verarbeitung sorgen.

In Zweifelsfällen sollte immer ein Facharzt bzw. Therapeut aufgesucht werden. Alle Anstalten haben in der Regel Adressen von Personen bzw. Praxen, die eine gezielte Behandlung vornehmen können. Die Kosten sind dann wie bei „normalen Dienstunfällen“ vom Dienstherrn zu tragen.

*Theodor Bailly, Bildungsinstitut des nds. Justizvollzuges*



# „Dies & Das (1)“

## Geplante Geiselnahme im Jugendvollzug

Im Oktober 2009 wurde möglicherweise im Jugendvollzug der Teilanstalt Neumünster ein Ausbruch mit Geiselnahme eines Bediensteten noch rechtzeitig vereitelt.

Der Plan eines Gefangenen sah vor, während des Nachtdienstes unter einem Vorwand ein Öffnen seiner Haftraumtür zu erreichen. Der oder die Nachtdienstbedienstete sollte dann als Geisel genommen werden, anschließend wollte er mit dem Anstaltsschlüssel den Haftraum eines Mitgefangenen öffnen.

Einer der beiden jugendlichen Gefangenen wurde unverzüglich in eine andere JVA verlegt, die Staatsanwaltschaft bei dem Landgericht Kiel hat strafrechtliche Ermittlungen eingeleitet.



## Waffenfunde im Jugendvollzug

Auch in der Jugendanstalt Schleswig gestaltet sich der Erziehungsauftrag schwierig, da der Einfallsreichtum der Gefangenen keine Grenzen zu kennen scheint.

So wurden beispielsweise mehrere angespitzte Metalldrähte gefunden, die aus den Metallbügeln der im Schulbereich genutzten Leitzordner stammen.

Fast zur selben Zeit wurden im Bereich der Metallwerkstatt zwei noch nicht ganz fertig gestellte aus Flachstahl hergestellte Messerklingen (ca. 15 cm) gefunden.

Diese Waffen wurden sicherlich gefertigt, um sie notfalls auch einzusetzen.

Möglicherweise auch gegen Bedienstete? Wie der Fall in der Teilanstalt Neumünster (s. o.) zeigt, ist diese Möglichkeit nicht gänzlich auszuschließen.



## Beamter durch Gefangenen schwer verletzt

Am 28.09.2009 kam es in der JVA Lübeck auf der Abteilung D III zu einem besonderen Vorfall. Ein Bediensteter wurde morgens um 07.00 Uhr von einem russischen Gefangenen angegriffen und erlitt dabei diverse Prellungen und Platzwunden.

Erfreulicherweise konnte der Kollege aber am Nachmittag aus der Klinik wieder nach Hause entlassen werden. Nach Aussage der Anstaltsleitung befand er sich zu diesem Zeitpunkt bereits *„auf dem guten Weg der Besserung und bedanke sich bei allen Kolleginnen und Kollegen für die Anteilnahme und den Beistand.“*

Der Gefangene wurde am 30.09.09 nach Hamburg verlegt. Die Polizei, die vor Ort war, führt ihre Ermittlungen weiter. Die JVA Lübeck hat Strafantrag gestellt.

Der Vorfall in der JVA Lübeck wurde zum Anlass genommen, die organisatorischen Abläufe nochmals zu überprüfen. Zwischenzeitlich liegt ein Maßnahmenkatalog für das Haus D vor, um künftig derartige Vorfälle zu minimieren. Neben einer Regelung in Bezug auf die personelle Besetzung der Abteilungen wurden auch das Duschen, die Medikamentenausgabe und der Wäschetausch neu geregelt.

Zur Optimierung der Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird der Vorfall weiter aufgearbeitet.

Die Abteilung D III sollte bis zu dem Vorfall im Frühdienst in der Regel mit zwei Mitarbeitern besetzt sein.

An diesem Tag versah der Bedienstete den Frühdienst jedoch allein, sein Kollege war zu einer Klinikbewachung eingeteilt.



## Spende der Haftkraft Kiel

Die SG Justizia Kiel e.V., Sparte Motorsport, hat für die bei einem Ausbruchsversuch von zwei Gefangenen schwer verletzten Kollegen der JVA Thorgau (s. letzte Ausgabe) je einen Gutschein für eine Fährpassage bei der Color Line gespendet.

Es handelt sich hierbei für beide Beamte um jeweils einen Wochenendausflug mit Ehefrau in einer 2-Bett-Kabine, Frühstück inklusive.

# „Dies & Das (2)“

## BURL - Wertschätzung von Mitarbeitern?

Dienstliche Beurteilungen stellen, kurz gesagt, Werturteile über die Leistungen und Fähigkeiten der Beschäftigten dar.

Die Beurteilungsrichtlinien (BURL) sind wesentlicher Bestandteil des Personalentwicklungskonzepts der Landesregierung SH. Führungskräften als Erst- oder Zweitbeurteiler kommt in diesem Zusammenhang eine besondere Verantwortung zu, auch bei der Bekanntgabe einer Beurteilung:

*„Der/die Erstbeurteiler/-in händigt der oder dem Beschäftigten eine Ausfertigung der Beurteilung aus. Die Beurteilung ist mit dem oder der Beschäftigten zu erörtern und zu begründen.“*

Das setzt bei Vorgesetzten Führungs-, persönliche, soziale und methodische Kompetenzen voraus. Die Menschen sind in aller Regel zur Leistung bereit und motiviert, Motivation kann durch **falsche Führung** und **mangelnde Zusammenarbeit** aber erheblich beeinträchtigt werden.

Ein Negativbeispiel mangelnder Führungskompetenz: Ein Bediensteter der JVA Kiel ist langzeiterkrank, trotzdem soll ihm seine Beurteilung natürlich nicht vorenthalten werden. Die BURL sieht hierfür keine Verfahrensweise vor, warum auch? Eigentlich ein ganz simpler Fall. Kurzer Anruf des Erstbeurteilers bei dem Mitarbeiter, um die Art der Bekanntgabe der Beurteilung gemeinsam zu besprechen.

Zu einfach gedacht. Der Bedienstete fand die Beurteilung (in dreifacher Ausfertigung) eines Morgens mit dem Hinweis „bitte zwei Exemplare unterschrieben zurück“ in seinem Briefkasten vor. Wo findet sich die Wertschätzung des erkrankten Mitarbeiters wieder?

Kein vorheriger kurzer Anruf (s. o.) mit der Anfrage, ob ein Erscheinen in der Dienststelle möglich wäre. Kein Krankenbesuch des Vorgesetzten bei dem erkrankten Mitarbeiter, um dabei die Beurteilung zu erörtern. Keine Genesungswünsche...

Diese Aufzählung ließe sich sogar noch fortführen. Der Mitarbeiter war darüber jedenfalls mehr enttäuscht als über seine Note. Seine Note ist übrigens eine „3“, die Note für den Erstbeurteiler wohl eher eine „1“.

Demnächst steht für diesen Mitarbeiter das 25jährige Dienstjubiläum an. Er hat bereits mitgeteilt, dass er die Jubiläumsurkunde ebenfalls in seinem Briefkasten vorfinden möchte.

## Erstausrüstung mit Dienstkleidung

Anwärterinnen und Anwärter des Allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes erhalten einmalig eine Erstausrüstung mit Dienstkleidung auf Landeskosten.

Die Beschaffung der Erstausrüstung erfolgt durch die Justizvollzugseinrichtung (Nr. 2.2 DKLO), die Tragezeit der Erstausrüstung ist mit zwei Jahren vorgesehen, ein Dienstkleidungszuschuss wird erstmalig nach zwei Jahren gezahlt.

Im Justizvollzugsdienst des Landes Schleswig-Holstein wurden zum 01. Februar 2009 neue Anwärterinnen und Anwärter eingestellt, die die neue Dienstkleidung als Erstausrüstung erhalten haben.

In diesem aktuellen Anwärterlehrgang befinden sich jedoch auch Kolleginnen und Kollegen, die bereits ein Jahr zuvor als Zeitbeschäftigte eingestellt wurden. Diese wurden zum Zeitpunkt ihrer Einstellung als Beschäftigte ebenfalls mit einer Erstausrüstung ausgestattet, allerdings mit der alten Dienstkleidung.

Ab dem 01. Oktober 2009 ist die neue Dienstkleidung zwingend zu tragen.

Die o. g. Anwärterinnen und Anwärter dürfen somit ihre Erstausrüstung mit alter Dienstkleidung nicht mehr tragen und müssen sich bereits jetzt komplett neu einkleiden, während die Anwärterinnen und Anwärter mit Einstellung zum 01. Februar 2009 bereits mit der neuen Dienstkleidung ausgestattet sind.

Somit entstehen für diese Kolleginnen und Kollegen, deren Einstellung zum 01.02.2008 als Beschäftigte erfolgte, eine Ungleichbehandlung und ein finanzieller Nachteil.

Da es sich lediglich um wenige Anwärterinnen und Anwärter handelt und durch den Statuswechsel in Überschneidung mit der Neufassung der Dienstkleidungsordnung für diese eine besondere Situation entstanden ist, wurde das MJGI mit der Bitte angeschrieben, eine verträgliche Lösung hinsichtlich einer ergänzenden Erstausrüstung mit neuer Dienstkleidung zu finden.

Eine Antwort steht bisher noch aus, über eine positive Entscheidung würden wir uns freuen.

# „Dies & Das (3)“

## Ein Toilettenproblem in Neumünster?

In der JVA Neumünster gibt es eine Gefangenenzeitung, den „Trallenkieker“. Diese Zeitschrift ist eigentlich gedacht von Gefangenen für Gefangene.

Manchmal finden sich darin aber auch Leserbriefe von Beamten wie dieser aus der Ausgabe Herbst 2009:

### *Urinalarm im A-Haus*

*Leider schaffen es einige Kollegen vom C-Haus nicht, die eigenen Toiletten aufzusuchen. Täglich werden die WC's des A-Hauses benutzt. Zu allem Überfluss sehen diese hinterher aus wie Sau. In Zeiten der Schweinegrippe mag dieses wieder einen Sinn ergeben, ist allerdings so nicht länger zu ertragen. Selbst den Kallis ist der Fremdgeruch schon in die Nase gestiegen. Also wir bitten euch, wenn die Möglichkeit besteht, die hauseigenen Toiletten aufzusuchen. Und unsere nur dann, wenn ihr auch in der Lage seid, diese sauber zu hinterlassen.*

### *Angewiderte Grüße: Beamte A-Haus*

Vielen Kollegen der Liegenschaft Neumünster, nicht nur denen des C-Hauses, missfiel dieser Artikel in einer Gefangenenzeitung. Einige wandten sich daraufhin an die Redaktion des gewerkschaftlichen Informationsblattes „Der Schlüssel“. Die Kolleginnen und Kollegen waren nämlich bisher der Meinung, dass es innerhalb der JVA Neumünster keine „hauseigenen“ Toiletten gibt und alle WC's allen Bediensteten zur Nutzung frei zur Verfügung stehen.



Auch ist die Zuständigkeit für die Hygiene in den jeweiligen Bereichen der JVA NMS im Geschäftsverteilungsplan geregelt, die Verantwortlichen sind darin sogar namentlich festgeschrieben. Hier wäre der richtige Ansprechpartner zu finden gewesen, um sich zu beschweren und Abhilfe zu schaffen.

Die Anzahl der Toiletten ergibt sich aus der Arbeitsstättenrichtlinie und ist für Männer und Frauen unterschiedlich.

Bis 25 Männer sind 2 Toiletten und 2 Bedürfnisstände erforderlich; bis 50 Männer 3 Toiletten und 3 Bedürfnisstände.

Für bis zu 35 Frauen sind 3 Toiletten erforderlich.

Ach ja, laut Impressum ist die Zeitung „Trallenkieker“ vorlagepflichtig.

Verantwortlich für den Inhalt ist der Leiter der JVA Neumünster als Herausgeber, V.i.S.d.P. die Vollzugsabteilungsleiterin Stefanie Karich.



## Bildungsurlaub

Das Justizministerium gibt in seinem Fort- und Weiterbildungsheft hinsichtlich der Anmeldungen allgemeine Hinweise zur Organisation der Fortbildungsveranstaltungen:

*„Für anstaltsinterne Veranstaltungen ist es ausreichend, wenn die Liste der Teilnehmenden bis **spätestens** 14 Tage vor Beginn der Veranstaltung der Justizvollzugsschule bekannt gibt.“*

Diese Regelung der 14-Tage-Frist gilt jedoch nicht für die Anmeldung der Bediensteten bei ihrer Dienststelle. Hier gilt § 8 BFQG:

*„Die Teilnahme an einer Fortbildungs- bzw. Weiterbildungsveranstaltung unterliegt der freien Wahl der Beschäftigten. Sie haben dem Arbeitgeber **die Absicht, Freistellung zu beanspruchen, so früh wie möglich, in der Regel sechs Wochen vor Beginn der Weiterbildungsveranstaltung, mitzuteilen.**“*

Nur so ist es dem Arbeitgeber/Dienstherrn möglich, diese Absicht rechtzeitig in seinen Planungen zu berücksichtigen.

Die Freistellung zu dem beantragten Zeitpunkt kann nämlich von dem Arbeitgeber versagt werden, wenn betriebliche oder dienstliche Gründe oder Urlaubswünsche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.



# Rechtsprechung

## Unfall auf dem Arbeitsweg

Beschäftigte, die auf dem Arbeitsweg umkehren, um einen Unfallschaden zu regulieren, verlieren den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Das hat das Bundessozialgericht (BSG) entschieden.

Im vorliegenden Fall kollidierte der Außenspiegel am Wagen des Klägers mit dem eines entgegenkommenden Fahrzeugs. Der Kläger fuhr noch etwa 100 Meter weiter, wartete zehn Minuten und kehrte dann um, um den Unfallschaden zu regulieren.

Er stellte sein Auto hinter dem des anderen Unfallbeteiligten ab. Als er gerade zwischen beiden Wagen hindurchging, fuhr ein drittes Auto auf, klemmte ihn ein und verletzte ihn erheblich.

Das BSG urteilte mit einem bemerkenswerten Argumentationsgang. Von der Unfallversicherung gedeckt seien nur geringfügige Abweichungen des Arbeitswegs. Warten und Umkehr seien jedoch nicht als geringfügig anzusehen, weil sie zeitlich und räumlich nicht mehr Teil des Arbeitswegs seien.

Dies gelte, obwohl der Kläger mit seinem Verhalten seinen Pflichten nach der Straßenverkehrsordnung nachkomme.

BSG v. 17.02.09 - B 2 U 26/07 R



## Was ist Betriebssport?

Ein Unfall beim Betriebssport fällt nach einem Urteil des Landessozialgerichts (LSG) NRW nicht unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn auch Externe mitmachen können.

Nach einem beim Betriebssport erlittenen Bänder- und Meniskusriss beehrte der Kläger die Anerkennung als Arbeitsunfall.

Das LSG berief sich auf frühere Urteile, nach denen der Betriebssport der versicherten Tätigkeit gleichzustellen ist, wenn drei Bedingungen erfüllt sind:

Erstens müsse der Sport dem Ausgleich der körperlichen Belastungen bei der Arbeit dienen. Zweitens müsse er mit einer gewissen Regelmäßigkeit stattfinden.

Und drittens müsse er "in einem dem Ausgleichszweck entsprechenden Zusammenhang mit der Betriebsarbeit" stehen.

Das Gericht sieht einen Zusammenhang zum dritten Punkt aber nur dann, wenn der Kreis der Sportler/-innen auf Betriebsangehörige beschränkt ist.

LSG NRW v. 01.07.08 - L 15 U 297/07



## Streitfragen des TVöD / TV-L

In der Dienststellen- und betrieblichen Praxis kommt es in der Tariflandschaft des öffentlichen Dienstes nach wie vor zu grundsätzlichen, zumeist die Auslegung betreffende Streitigkeiten.

Nach § 2 (1) Nr. 2 AGG gelten die Diskriminierungsverbote der §§ 1 und 7 (1) AGG auch für die in kollektivrechtlichen Vereinbarungen geregelten Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Entgelt.

Tarifvertragsbestimmungen, die wegen der Merkmale des § 1 Allgemeines Gleichstellungsgesetz (AGG) benachteiligen, sind nichtig (§ 7 (2) AGG). Da § 33 AGG keine Übergangsregelungen für bereits bei Inkrafttreten des AGG bestehende Vorschriften enthält, sind seine Regelungen auch auf Kollektivvereinbarungen wie den TVöD anwendbar, die bereits vor seinem Inkrafttreten vereinbart wurden (BAG Urte. v. 16.12.2008 - 9 AZR 985/07)

Problematisch und konfliktträchtig im Hinblick auf das AGG ist neben der Grundvergütung nach Lebensalterstufen und einem besonderen Kündigungsschutz für Ältere beispielsweise auch die vom Lebensalter abhängige Dauer des Erholungsurlaubs als Diskriminierung jüngerer Beschäftigter in § 26 TVöD/TV-L.

Regelungen, nach denen Urlaubsansprüche mit höherem Lebensalter ansteigen, benachteiligen jüngere Beschäftigte.

Rechtsfolge sind neben der Unwirksamkeit derartiger Regelungen, dass die Benachteiligten gemäß § 15 (1) AGG einen Anspruch auf die bislang vorenthaltene Leistung haben – hier auf die höhere Anzahl der Urlaubstage.

Quelle: Der Personalrat 9/2009



# Personalratsinfo:

## 6 „Stellschrauben“, um das Betriebsklima nachhaltig zu verbessern

### 1. Das Verhältnis zu den Vorgesetzten:

Beim allgemeinen Bild, das Bedienstete von ihrer Dienststelle haben, spielt ihr Vertrauen zu den Vorgesetzten die ausschlaggebende Rolle. Die Kolleginnen und Kollegen wollen ernst genommen werden und ihre tägliche Arbeit gewürdigt sehen.

Als Personalrat sollte man deshalb darauf achten, dass bei tiefgreifenden Entscheidungen nicht nur technische, wirtschaftliche oder dienstliche Aspekte beleuchtet, sondern auch die menschlichen Belange berücksichtigt werden.

Die Kolleginnen und Kollegen gewinnen dadurch den Eindruck, dass die Dienststellenleitung Wert darauf legt, dass die Bediensteten hier gerne arbeiten.

### 2. Die Beziehungen der Kollegen untereinander:

Diese Beziehungen sind natürlich ein weiterer entscheidender Faktor für ein gesundes Betriebsklima. Sie erfreulich zu gestalten ist im Wesentlichen Aufgabe der Mitarbeiter selbst.

Vor allem Gesprächsbereitschaft und Konfliktfähigkeit sind dabei gefordert. Bei hektischer Arbeitserfüllung und lückenhafter Organisationsstruktur bleibt dazu aber oft zu wenig Zeit.

Ein Personalrat sollte deswegen regelmäßige Gesprächsrunden fordern, in denen die Probleme ganz klar auf den Tisch kommen. Am besten sollten die Kollegen auch während der normalen Dienstzeit immer wieder Freiräume haben, um sich untereinander auszutauschen.



### 3. Die Organisation der Arbeit:

Bei der Gestaltung der Arbeit und der Arbeitsabläufe ist zu berücksichtigen, dass das Arbeitsklima in kleinen Gruppen gewöhnlich besser ist als in großen. Bestehende Großgruppen sollten in 2 oder 3 kleinere unterteilt werden.

Wenn neue Aufgaben geplant werden, sollte man nicht nur daran denken, wie viele Personen zur Erledigung einer Aufgabe notwendig sind, sondern auch daran, wie sich soziales Klima und zwischenmenschliche Beziehungen entwickeln werden.

### 4. Intensität von Planung in der Dienststelle:

Gibt es in einer Dienststelle wenig Planung, fördert dies zwar Spontaneität und Eigeninitiative. Meist entsteht aber ein heilloses Durcheinander, in dem Konflikte unausweichlich sind.

Andererseits verführt übertriebene Strukturierung Mitarbeiter zum "Dienst nach Vorschrift". Sie achten nur noch auf Anordnungen, schimpfen darüber und verfallen schließlich in tiefe Resignation.

Der Personalrat sollte überprüfen, ob alle Anweisungen auch heute noch notwendig und sinnvoll sind oder ob nicht vielleicht einiges besser liefe, wenn weniger geplant würde.

### 5. Ausmaß offener wechselseitiger Kommunikation:

Umfassende und rechtzeitige Information der Bediensteten sowie deren Mitsprachemöglichkeit in ihrem Arbeitsbereich beeinflussen das Betriebsklima nachhaltig. Dabei ist nicht allein "das Ob" entscheidend, sondern vor allem auch "das Wie". Es nützt den Kollegen herzlich wenig, wenn sie unter einer Flut von schriftlichen Hinweisen ersticken.

Entscheidend ist die gegenseitige Kommunikation, das Gespräch über wichtige und weniger wichtige Dinge sowie die Möglichkeit, Fragen zu stellen.

# Bericht vom 29. Delegiertentag der GdP

## *„Menschen in der Inneren Sicherheit – Wert oder Kostenfaktor?“*

Unter diesem Motto fand vom 17. bis 18. November 2009 in Bad Bramstedt der 29. Delegiertentag der Gewerkschaft der Polizei - Landesbezirk SH - statt.

Am ersten Tag stand dabei u. a. die Neuwahl des Geschäftsführenden Landesvorstandes auf der Tagesordnung. Oliver Malchow wurde erneut zum Vorsitzenden des Landesbezirkes gewählt, alle Delegierten stimmten für ihn.

Als Stellvertretende Vorsitzende wurden Manfred Börner und Andreas Kropius mit großer Mehrheit von den Delegierten gewählt. Für die weiteren Funktionen konnten sich Michael Koettlitz (Kassierer), Uwe Weißler (Stellv. Kassierer), Torsten Jäger (Schriftführer) sowie Kristin Stielow (Stellv. Schriftführerin) durchsetzen.

\*\*\*\*\*

Ein schriftliches Grußwort anlässlich des Delegiertentages gab es auch durch den neuen Justizminister Emil Schmalfuß:

*Sehr geehrte Damen und Herren,*

*auch die Bediensteten im Justizvollzug sind in unserem Land für Sicherheit zuständig. In besonderer Weise sorgen sie dafür, dass nicht nur die Ordnung in den Justizvollzugsanstalten eingehalten wird, sondern auch, dass Gefangene während der Haft keine Straftaten begehen können. Damit wird dem Schutz der Bevölkerung in besonderem Maße Rechnung getragen.*

*Der Wert der täglichen Arbeit im Justizvollzug kann also nicht hoch genug geschätzt werden. Wer im Justizvollzug tätig ist, muss sich mit vielen unterschiedlichen Problemen und Defiziten gefangener Menschen auseinandersetzen. Als Beispiele seien neben familiären Aspekten nur Suchterkrankungen, Gewalt- und Verschuldungsproblematiken genannt.*

*Die Gewerkschaft der Polizei - Regionalgruppe Justizvollzug leistet in diesem Zusammenhang eine hervorragende Arbeit. Ihre Mitglieder engagieren sich in den Personalvertretungen der Anstalten und bringen sich bei aktuellen Fragen und Themen ein.*

*Deshalb hat auch die Kommunikation zwischen der Gewerkschaft und dem Justizministerium einen hohen Stellenwert. Diese ist von gegenseitigem Respekt und dem gemeinsamen Wunsch bestimmt, dienstliche Notwendigkeiten mit den Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbinden. Ich bin sicher, dass sich diese konstruktive Zusammenarbeit auch in Zukunft fortsetzen wird.*

*Für den 29. Delegiertentag wünsche ich der Gewerkschaft der Polizei, ihren Gästen sowie den Repräsentanten des öffentlichen Lebens einen guten Verlauf und viel Erfolg.*

\*\*\*\*\*

Der zweite Tag stand dann ganz im Zeichen der Beratung und Beschlussfassung über die Anträge. Einige vollzugsrelevante Beschlüsse des Delegiertentages:

- Der GdP-Rechtsschutz wird erweitert. Künftig umfasst der Rechtsschutz bei Wegeunfällen zusätzlich zu Streitigkeiten mit dem Dienstherrn/Arbeitgeber um die Anerkennung von Dienstunfällen auch die Erlangung von Schmerzensgeld und Schadenersatz soweit nicht Haftpflicht- oder andere Versicherungen eintreten. In Sonderfällen kann auch Rechtsschutz für Strafverfahren gewährt werden.
- Die GdP wird sich dafür einsetzen, dass die Besoldungsstufe A 9 m. Z. ruhegehaltsfähig an alle Beschäftigten im mittleren Dienst (Polizeihauptmeister, Justizamtsinspektoren) zu vergeben ist.
- Der Delegiertentag hat beschlossen, eine grundlegende Reform der Erschwerniszulagenverordnung, die den tatsächlichen Erschwernissen im Polizei- und Justizvollzugsdienst entspricht, anzustreben (volle Gewährung der Schicht- und Wechselschichtzulage, Erhöhung von DuZ, Anpassung der Bestimmung über die Gewährung von Zusatzurlaub für Schicht-, Wechselschicht- und Nachtdienst). Sie hat sich an den tatsächlichen Erschwernissen bei Landespolizei und Justizvollzug zu orientieren.