

Der Schlüssel



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



Nr. 2/2016



Ausgabe April 2016

Impressum

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

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

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

Inhaltsverzeichnis**Seite**

Tschüss Willem...	3
NEIN zum Landesstrafvollzugsgesetz!	4/5
Ernennung von Justizobersekretärinnen und Justizobersekretären	6
Leserbrief: Ein Stimmungsbild aus der JVA Neumünster	7
Dienstpostenbündelung	8
Herzlich willkommen...	9
Personalien – Wir gratulieren	9
BGM - Krise in JVA Kiel	10/11
Monotone Krankenhausbewachungen	12
Beförderungs- / Beurteilungsfrust	13
MJKE reagiert auf gestiegene Belastung	14
Von Schleswig nach Rendsburg?	14
Widerstandshandlungen gegen Vollzugsbedienstete	15

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

Alle bisherigen Ausgaben „Der Schlüssel“ sind bei unseren Berliner GdP-Freunden unter <http://www.berlinerschluessel.de/index.php/schleswig-holstein-als-pdf> zu finden.

Tschüss Willem...

Anstaltsleiter in den Ruhestand verabschiedet

Er ist so etwas wie eine Institution im schleswig-holsteinischen Strafvollzug: Willem Ziemer, den Anstaltsleiter der Justizvollzugsanstalt Flensburg kennt eigentlich jeder.

Und man erkennt ihn auch sofort - an seinen Markenzeichen. Mit Lederjacke, rotem Schal und Cowboystiefeln fällt man als Behördenleiter nun mal auf.

Willem Ziemers Biographie war schon immer etwas „gewöhnungsbedürftig“: Beispielsweise liebt er Götterspeise mit Sahne. Seinen Studienkollegen in Bad Münstereifel soll er immer die Sahne vom Nachtmisch gelöffelt haben - so lange, bis diese genug hatten und die Sahne durch Rasierschaum ersetzen. Danach war diese Unart aber schlagartig vorbei.



Bis 1990 war er als Abteilungsleiter in der JVA Kiel tätig. Die älteren Kolleginnen und Kollegen dort haben ihn noch in guter Erinnerung. Sie wussten immer, wann ihr Vorgesetzter kam. Das Klack – Klack – Klack der Cowboystiefel kündigte ihn jedes Mal rechtzeitig an. Legendar sind auch die Gesangseinlagen, die er mit den Kollegen seiner Abteilung während des Schichtwechsels zur Motivationssteigerung durchführte. Gut für den Teamgeist, schlimm für die Ohren. Das gesamte Hafthaus musste es aushalten.

In Erinnerung bleibt natürlich sein Engagement, mit dem er sich gemeinsam mit der GdP-Regionalgruppe Justizvollzug gegen die 2010 von der CDU/FDP geführten Landesregierung vorgeordnete Schließung der Justizvollzugsanstalt Flensburg zur Wehr gesetzt hat. In einer rund fünfwöchigen Kampagne konnten weit über 6000 Unterschriften zum Erhalt der Justizvollzugsanstalt Flensburg gesammelt werden. Die Rückendeckung in annähernd allen gesellschaftlichen Bereichen des Landesteils Schleswig / Flensburg war beeindruckend und führte letztlich dazu, dass die heutige Justizministerin Anke Spoorendonk den für viele erlösenden Bestandsschutz zusagte. Danach soll er einen weiteren Wunsch geäußert haben, der ihm letztlich auch erfüllt wurde: „Es wäre doch schön, wenn ich die Vollendung der Sanierung des Pfortenbereiches der Anstalt noch aktiv miterleben könnte“. Nun konnte er beruhigt seinen Ruhestand antreten.

*Kollegenabschied- das ist fast,
als wenn du eine Scheidung hast.
Die einen, die vermisst man sehr,
bei andern fällt's nicht ganz so schwer.*

Viele haben Willem Ziemer als einen geradlinigen Kollegen kennen gelernt, auf den man sich in jeder Situation verlassen konnte. Durch seine offene, stets fröhliche Art war er als Kollege gern gesehen und sein Eintritt in den Ruhestand wird sicherlich eine große Lücke in der JVA Flensburg hinterlassen. Eine Entscheidung, ob diese Lücke wenigstens personell geschlossen wird, hat das Justizministerium in Person von Karl-Heinz Zerth bereits getroffen. Wie wir finden, eine gute Wahl und würdige Nachfolge.

Unabhängig davon wird Willem Ziemer den Justizvollzug mit einem weinenden, aber auch mit einem lachenden Auge verlassen, wenn er die Probleme sieht, mit denen sich unsere jüngeren Kolleginnen und Kollegen auseinander setzen müssen. Wir hoffen, dass er uns hier im Justizvollzug des Landes und insbesondere seine Kolleginnen und Kollegen in der JVA Flensburg nicht vergisst. Insofern wünschen wir Dir im Namen der Kolleginnen und Kollegen der GdP Regionalgruppe Justizvollzug für deinen Ruhestand alles erdenklich Gute, Zufriedenheit und natürlich Gesundheit.

Willem Ziemer wird innerhalb der GdP-Regionalgruppe Justizvollzug mit der Mitgliedsnummer „2“ geführt, war also durch seinen Beitritt im Januar 2002 einer der allerersten, die die Öffnung der GdP für den Justizvollzug für sich nutzten. Lieber Willem, vielen Dank für Deine Tätigkeit und Deinen Einsatz sowie Dein Engagement für die gemeinsame Sache. Bleibe uns gewogen.

NEIN zum Landesstrafvollzugsgesetz!

Ein neues Landesstrafvollzugsgesetz (LStVollzG) soll her – so will es zumindest die Justizministerin. Nach erfolgten schriftlichen Stellungnahmen verschiedener Verbände und Organisationen folgte am 28.02.2016 eine umfangreiche mündliche Anhörung im Innen- und Rechtsausschuss.

Dabei war auch der Vorsitzende der GdP-Regionalgruppenvorsitzende Justizvollzug, Thorsten Schwarzstock, gefragt: „*Als Gewerkschaft der Polizei sagen wir, der Gesetzentwurf kommt **verfrüht und zum falschen Zeitpunkt**. Momentan ist bedingt durch verschiedene Faktoren sehr viel „Unruhe“ im schleswig-holsteinischen Strafvollzug:*

- *Da sind die seit Jahren belastenden an- und fortdauernden Baumaßnahmen mit ständigen Arbeitsplatzveränderungen der Mitarbeiterinnen und Kollegen.*
- *In Kürze folgt eine zusätzliche Beanspruchung durch verschiedene organisatorische Neuerungen wie Schaffung einer psychiatrischen Abteilung in Neumünster, Einrichtung einer gesicherten Abteilung in Kiel sowie Veränderungen im Jugend- und Frauenvollzug aufgrund einer möglichen Kooperation mit Hamburg.*
- *Der Strafvollzug wird von dem Flüchtlingszustrom nicht unberührt bleiben, es werden künftig mehr Gefangene mit Migrationshintergrund in den Vollzugsanstalten einsitzen. Dafür sind Weiterbildungskurse für die Bediensteten ebenso erforderlich wie Maßnahmen zur Wiedereingliederung von in Straftat sitzenden Asylbewerbern. Auch das friedliche Zusammenleben unterschiedlicher ethnischer Gruppen in den Gefängnissen muss organisiert werden soll.*
- *Im Dezember 2015 ist ein Erlass in Kraft getreten, wonach durch Kompetenzübertragung in fast allen Bereichen neue Verantwortlichkeiten und somit Aufgabenerweiterungen für viele Beschäftigte vorgenommen wird.“*

Zu berücksichtigen sind auch die desaströsen Erkenntnisse aus dem 2015 durchgeführten Gesundheitsmanagement, wonach die Arbeitsbewältigungsfähigkeit bei 46 % der Bediensteten ernsthaft gefährdet ist und rund 40% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerlich bereits gekündigt haben. Belastbare Erfolge auf dem Gebiet des BGM, die auf eine Verbesserung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit hinweisen, sind noch nicht zu verzeichnen.

Hier gilt es zunächst nach den Ursachen zu forschen und nicht ohne Befund andere Arbeitsbedingungen zu schaffen, die möglicherweise kontraproduktiv sind.

Ein neues Strafvollzugsgesetz würde **weitere erhebliche Belastungen und Unsicherheiten** mit sich bringen. Die tägliche Routine bei den Entscheidungen und Anordnungen ist aufgrund neuer und veränderter Rechtsgrundlagen nicht mehr gegeben. Die Praktiker können gut mit den Regelungen im Bundes-StVollzG arbeiten, Forderungen nach einem neuen Gesetz bringen nichts, kosten aber viel Geld!

Das neue LStVollzG verlangt den Bediensteten noch mehr ab – längere Aufschlusszeiten (auch in den Abendstunden, möglich ist der Aufschluss bis 22.00 Uhr), Ausweitung möglicherweise auch an den Wochenenden. Vereinbarkeit von Beruf und Familie gilt aber auch für die Beschäftigten im Strafvollzug.

Der Gesetzentwurf wird überwiegend unter der **Überschrift „familienfreundlicher Vollzug“** angepriesen. Dazu bedarf es aber eigentlich nicht eines neuen Gesetzes: Grundsätzlich werden in allen Haftanstalten schon heute **bei entsprechenden Kapazitäten und Möglichkeiten die Besuchszeiten** verlängert. Daneben kann in allen Justizvollzugsanstalten zu dem bestehenden Besuchskontingent bei Erfordernis auch Sonderbesuch für die Familie beantragt werden.

Auch wenn der **Finanzbedarf** für den vorliegenden Gesetzentwurf natürlich nur sehr schwer planbar ist, ist aus Sicht der GdP für die inhaltliche Umsetzung des Gesetzes ein **enorm hoher Finanzbedarf erforderlich**. In vielen §§ werden Regelungen getroffen (z. B. familienorientierter

Vollzug, aufwendiges Aufnahmeverfahren, umfangreiche Diagnostik, Unterbringung in Übergangseinrichtungen pp.), deren Umsetzung unter den derzeitigen (baulichen, organisatorischen und personellen) Umständen **unmöglich** sind. Es wird nur unzureichend dargestellt, welcher Sach- und Personalbedarf erforderlich ist, um das Resozialisierungskonzept auch umzusetzen. Einige Kosten werden gar nicht benannt oder geschönt.

Tatsache ist, dass sowohl die **baulichen Voraussetzungen wie auch die personelle Ausstattung** bereits heute nicht annähernd bedarfsgerecht für den gesetzlich vorgegebenen Behandlungsauftrag sind. Dieser Gesetzentwurf sieht zusätzliche Aufgaben vor, die auch zusätzliche Räumlichkeiten und weiteres Personal erfordern. Allein das **aufwendige Aufnahmeverfahren mit Vollzugsplanerstellung für nunmehr jeden Gefangenen** wird eine immense Herausforderung und bindet Personal.

Ein guter Behandlungsvollzug ist aber nur mit guten, gesunden und motivierten Bediensteten möglich, sie sind der Schlüssel dazu. Aber gerade da gibt es zzt. noch erhebliche Defizite.

Der in der Begründung zu dem Gesetzentwurf vorgegebene personelle Mehrbedarf von insgesamt **49 Stellen entspricht nicht dem tatsächlichen Bedarf** und wird für die Vorhaben des neuen Gesetzentwurfs nicht ausreichen. Es genügt nicht, einfach eine grob geschätzte Anzahl von Bediensteten „dazuzutun“, sondern es müssen **konkrete Personalberechnungen und -planungen** erfolgen. Die Organisation innerhalb der Anstalten ist auf den Prüfstand zu stellen. Die seit 20 Jahren immer wieder gebrauchte Phrase „*das Personal ist knapp, aber ausreichend*“ kann nicht seriös belegt werden.

Der gewerkschaftliche Appell an die Landesregierung:

Anstatt sich mit dem neuen Gesetzentwurf auseinanderzusetzen, sollte zunächst dafür gesorgt werden, dass die Möglichkeiten des bestehenden Gesetzes zur Anwendung kommen. Nehmen Sie sich die Zeit und schaffen Sie zunächst einmal die Voraussetzungen – baulich wie auch personell. Ansonsten schaffen wir nur eine leere Hülse.



Foto: Esther Stosch / pixelio.de

„Die Anhörung hat erneut deutlich gemacht, dass die Grundlagen für das neue Strafvollzugsgesetz fehlen. Die Vertreter der Gewerkschaften haben keinen Zweifel daran gelassen, dass die Vorgaben des neuen Gesetzes bei der bestehenden Personalsituation nicht umsetzbar sind. Dieses deutliche Signal können weder SPD, Grüne und SSW noch die Landesregierung ignorieren“, stellte auch die justizpolitische Sprecherin der CDU-Fraktion, Barbara Ostmeier fest.

„Die hohe Unzufriedenheit der Beschäftigten und die hohen Krankenstände hingen bereits heute untrennbar mit den Arbeitsbedingungen und den Arbeitsbelastungen zusammen. Statt diese Probleme zu lösen, drohten sie durch SPD, Grüne und SSW nun noch einmal verschärft zu werden. Die Anzuhörenden haben mit der Mär der Regierung aufgeräumt, es gebe durch das Gesetz nur einen geringen zusätzlichen Personalbedarf. Die in dem Gesetzentwurf genannten Bedarfswerte seien völlig willkürlich. Eine Personalbedarfsberechnung existiert überhaupt nicht.“, stellte Ostmeier klar.

CDU-Pressemitteilung Nr. 047/16 vom 27. Januar 2016

Ernennung von Justizobersekretärinnen und Justizobersekretären

Staatssekretär Dr. Eberhard Schmidt-Elsaesser (Foto unten) überreichte am 18. März 2016 in der Justizvollzugsschule Neumünster 7 Justizvollzugsanwärterinnen und -anwärtern nach einer zweijährigen Ausbildung ihre Ernennungsurkunden.



„Ich freue mich, weitere sieben qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Allgemeinen Justizvollzugsdienst begrüßen zu können. Sie stehen vor anspruchsvollen Aufgaben, die unser moderner Strafvollzug erfordert. Im Umgang mit den Gefangenen müssen Sie abwägen zwischen zwei hohen Gütern: einer erfolgreichen Wiedereingliederung in unsere Gesellschaft einerseits und dem Vollzug der Freiheitsstrafe als Sicherungsaufgabe andererseits. Das bedeutet für Sie ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein und Entscheidungskraft. Mit Ihrer erfolgreich absolvierten, anspruchsvollen Ausbildung haben Sie dafür eine qualifizierte Grundlage gelegt. In den vergangenen 24 Monaten haben Sie Kenntnisse im



Straf-, Jugendstraf- und im Vollzugsrecht erworben. Sie kennen die Organisation einer JVA, besitzen vertiefte Kenntnisse in Psychologie, Pädagogik und Sozialpädagogik. Sie wurden geschult für die Arbeit mit Gewalt- und Sexualstraftätern oder den Umgang mit psychiatrisch auffälligen sowie mit alkohol- und drogenabhängigen Inhaftierten. Ich gratuliere Ihnen zur bestandenen Prüfung sehr herzlich und wünsche Ihnen für die berufliche und persönliche Zukunft alles erdenklich Gute“, sagte Schmidt-Elsaesser.

In seiner Rede ging der Staatssekretär auch auf die aktuellen Probleme im Justizvollzug ein, wie beispielsweise die immer noch andauernde Belastung vieler Kolleginnen und Kollegen durch die Geiselnahme in der JVA Lübeck an Weihnachten 2014, die erheblich belastende Personalsituation durch die Großprozesse vor im OVG Schleswig sowie die Einrichtung einer psychiatrischen Abteilung in der JVA Neumünster.

Nach einem Resümee der Lehrgangssprecherin Saskia Reinke (Foto rechts) wurden sie und Dirk Tiedemann (beide JVA Lübeck) als Lehrgangsbeste mit einem Präsentkorb ausgezeichnet.



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

Leserbrief

Ein Stimmungsbild aus der JVA Neumünster

Gewerkschaft der Polizei
Vorsitzender Thorsten Schwarzstock
JVA Kiel

Neumünster, den 25.01.2016

Hallo Thorsten,

ich wollte dich darüber informieren, dass einige unserer GdP-Mitglieder bei mir anfragen, ob wir Kenntnisse über den Ablauf zum Berufswechsel in andere Behörden haben. Die meisten Anfragen betreffen den Wechsel in das Ausländeramt und BAG.

Meine Nachfragen, warum unsere Beamten den Beruf wechseln wollen, waren dann doch sehr interessant.

Die meisten Kollegen sind zwischen 28 und 36 Jahre alt, junge Familienväter und noch nicht so viele Jahre als Beamter in der JVA tätig. Diese Kollegen sprachen über Perspektivlosigkeit in der JVA Neumünster.

Die Kompetenzerweiterung im Rahmen des BGM für den AVD, wodurch künftig ein Stationsbediensteter beispielsweise einen Haftraum sperren und freigeben darf, wird eher als lächerliche Maßnahme empfunden.

Über Gefangenengelder verfügen zu dürfen ist gut. Es wäre aber wichtiger, dass ein Beamter, der mit einem Gefangenen eine Einzelbetreuung macht, diese auch ohne Störung zu Ende bringen kann.

Führungskräfte lassen sich nicht auf der Abteilung sehen. Sie kommen nur, wenn dem Beamten ein Fehlverhalten vorgeworfen wird. Unsere Loyalität ist keine Einbahnstraße, aber einige Vorgesetzte sehen es anders. Einige Bedienstete bedauern es, dass, wenn ein Kollege versagt, Kollektivstrafen verhängt werden.

Funktionierende Dienstplangruppen werden zerschlagen. Mitarbeiter werden nicht befragt, einfach versetzt. Tagsüber sollen wir mit schwierigen Strafgefangenen arbeiten, nachts wird uns das Internet abgestellt. Man traut uns Erwachsenen nicht zu, damit umgehen zu können. Dies alles führt zur Unsicherheit. Die Kollegen fragen sich, wie wird es erst laufen, wenn das neue Strafvollzugsgesetz kommt.

Es gibt aber auch Positives zu Berichten. Alle Befragten finden die neue Bezahlung und Regelung für Nachtdienststunden sehr gut. Die meisten Kollegen sind mit der Arbeit der GdP zufrieden.

Mit kollegialen Grüßen

(Verfasser bekannt)



Dienstpostenbündelung

Das Bundesbesoldungsgesetz schreibt vor, dass Funktionen der Beamten nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht bewertet und Besoldungsgruppen zugeordnet werden müssen. Ähnliche Regelungen finden sich auch in den Ländergesetzen.

In vielen Verwaltungen, insbesondere in kleinen Organisationen, existiert keine Zuordnung der Arbeitsplätze zu einer bestimmten Besoldungsgruppe. Ein Dienstposten wird mehreren Besoldungsgruppen zugeordnet; jeweils der auf seinem Dienstposten „beste“ Beamte wird in ein höheres Amt befördert, ohne dass sich die Aufgaben ändern. Diese Vorgehensweise wird in der Verwaltungssprache auch als „Topfwirtschaft“ oder „gebündelte Dienstposten“ bezeichnet.

Das Bundesverfassungsgericht hat am 16.12.2015 eine Entscheidung zur Bündelung von Dienstposten getroffen. Das BVerfG hatte zu entscheiden, ob die Topfwirtschaft im dienstrechtlichen Sinne verfassungsgemäß ist. Es stellte sich demnach die Frage, ob die Zuordnung eines Dienstpostens zu mehreren Statusämtern und Besoldungsgruppen – also eine Dienstpostenbündelung bzw. eine gebündelte Dienstpostenbewertung – gegen das Grundgesetz verstößt.

Das Ergebnis: Es liegt kein Verstoß gegen Art. 33 Abs. 2 oder Abs. 5 GG vor, wenn die Bündelung sachlich begründet werden kann. Ein solcher sachlicher Grund kann insbesondere dann angenommen werden, wenn der von der Dienstpostenbündelung betroffene Bereich Teil der sogenannten „Massenverwaltung“ ist, bei der Dienstposten in der Regel mit ständig wechselnden Aufgaben einhergehen. Unter der Bündelung von Dienstposten ist die Zuordnung eines Amtes im konkret-funktionellen Sinn (Dienstposten) zu mehreren Statusämtern einer Laufbahngruppe zu verstehen.

Weiterhin hat das Bundesverfassungsgericht festgestellt, dass der Einsatz auf einem gebündelten Dienstposten bei jedem der zugeordneten Statusämter eine amtsangemessene Beschäftigung darstellt. Eine Differenzierung wird dadurch erreicht, dass an einen Beamten im höheren Amt auch höhere Anforderungen gestellt und ein höheres Maß an Verantwortung gefordert werden als bei demjenigen im niedrigeren Statusamt.

Die Funktionen der Beamten sind nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen **sachgerecht zu bewerten und Ämtern zuzuordnen**. Anhand der Stellenbeschreibung sind die den Arbeitsinhalt prägenden Tätigkeiten den Bewertungsstufen jedes Bewertungsmerkmals zuzuordnen.

Die Ermittlung der/des - gemessen an den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung - am besten geeignete(n) Bewerbers/in hat laut BVerfG stets in Bezug auf das **konkret angestrebte Amt** zu erfolgen. Maßgeblich sei insoweit der Aufgabenbereich des Amtes, auf den bezogen die einzelnen Bewerber/innen untereinander zu vergleichen sind und anhand dessen die Auswahlentscheidung vorzunehmen ist (Art. 33 Abs. 2 GG – Leistungsgrundsatz).

Der Dienstherr muss sich bewusst machen, welche Dienstposten von der Bündelung betroffen sind und welche Aufgaben in dieser Spannweite anfallen. Andernfalls besteht nicht die - für die Zulässigkeit einer Dienstpostenbündelung wiederum erforderliche - Möglichkeit einer angemessenen Leistungsbewertung.

Die Dienstpostenbewertung wird noch für viel Gesprächsstoff aber auch Unmut bei den Kolleginnen und Kollegen sorgen. Erfahrungen aus anderen Bereichen und auch anderen Bundesländern zeigen, dass es oftmals kaum möglich ist, Bedienstete auf anderen Dienstposten einzusetzen bzw. dauerhaft mit anderen Tätigkeiten zu beauftragen. Auch wird es in der Regel verpflichtend sein, vor der Besetzung eines nicht gebündelten Dienstpostens diesen auszuschreiben. Kolleginnen und Kollegen, die in Folge einer Ausschreibung eines Dienstpostens auf einem höher bewerteten Dienstposten eingesetzt sind, können später kaum noch umgesetzt werden.

Begrüßenswert ist die dadurch geschaffene Transparenz bei Stellenbesetzungen, insbesondere in höheren Besoldungsgruppen. Allerdings wird es - bei objektiver Betrachtung (und Bewertung) - nicht mehr möglich sein, auf jedem Dienstposten befördert zu werden bzw. das Endamt der jeweiligen Laufbahn zu erreichen.

Vor diesem Hintergrund hat sich unter Leitung des MJKE eine Arbeitsgruppe gebildet, die sowohl das Thema Dienstpostenbündelung wie auch Dienstpostenbewertung aufgreift.

Herzlich willkommen...

...in der GdP - Regionalgruppe Justizvollzug

Wir begrüßen als Neumitglieder die Kollegin *Ilona Matejka (JA SL)* sowie die Kollegen *Benjamin Thiele, Nico Hein* und *Sven Weigand (alle JVA NMS)*.

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

Der Regionalgruppenvorstand



Wir gratulieren ...

... dem Kollegen *Markus Braubach (JVA NMS)* zur Ernennung zum Verwaltungsamtmann.

... dem Kollegen *Martin Stichel (JVA FL)* zur Ernennung zum Justizoberinspektor.

... dem Kollegen *Volkmar Pries (JVA NMS)* zur Ernennung zum Justizamtsinspektor mit Amtszulage.

... den Kollegen *Henning Klopsch (JVA NMS), Torsten Gürr (JA SL), Timo Davidsen (JVA FL)* und *Michael Sjut (JVA KI)* zur Ernennung zum Justizhauptsekretär.

*** Die Ernennungen im AVD / WD zum/r Justizamtsinspektor/in in der JVA Lübeck sowie zum/r Justizhauptsekretär/in in den JVA'en Lübeck und Neumünster können aufgrund von eingelegten einstweiligen Anordnungen zzt. nicht wie vorgesehen durchgeführt werden.

... dem Kollegen *Thomas Müller (JVA KI)* zum 25jährigen Dienstjubiläum.

... der Kollegin *Ann-Kathrin Arndt (JVA NMS)* sowie den Kollegen *Stefan Lewandowski, Torsten Sievers (beide JVA HL)* und *Sönke Mohr (JVA NMS)* zur Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit.

... den Kolleginnen *Ilona Matejka (JA SL), Saskia Reinke* und den Kollegen *Sebastian Dettweiler, Florian Spiegel* sowie *Dirk Tiedemann (alle JVA HL)* zur bestandenen Laufbahnprüfung und der Ernennung zum/zur Justizobersekretär/in



... den Kollegen *Wilfried „Willem“ Ziemer (JVA FL, Foto rechts, s. auch Seite 3)* und *Wolfgang Koglin (JVA HL, Foto lks.)* zum wohlverdienten Ruhestand. Für euren Ruhestand alles erdenklich Gute, Zufriedenheit und natürlich Gesundheit.

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



BGM - Krise in JVA Kiel

Zu einem erheblichen Rückschritt im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) ist es in der JVA Kiel gekommen. Der dortige Personalrat und die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen haben in einem gemeinsamen Beschluss die Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) aufgekündigt.

Voraussetzung für ein erfolgreiches BGM und BEM ist eine Vertrauenskultur, die ermutigt, über Ursachen und Auswirkungen von Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit frühzeitig zu sprechen. Die Vereinbarung zur Einführung eines BGM in der Landesverwaltung hebt dies ausdrücklich hervor. Die für ein erfolgreiches betriebliches Eingliederungsmanagement erforderliche Vertrauenskultur kann nur durch eine nachhaltige, verlässliche und von Diskretion geprägte Praxis geschaffen werden. Diese Vertrauenskultur wurde durch den Personalrat und die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen nicht mehr gesehen.

Weiterhin hat der Personalrat seine weitere Mitarbeit in der Lenkungsgruppe BGM aufgekündigt. Eine permanent hohe Belastung der Bediensteten durch vorsätzliche und nicht vertretbare Verstöße gegen Arbeitszeitrichtlinien, Unverständnis aufgrund Regelungen bestimmter Dienstabläufe und Entscheidungen von Verantwortlichen stehen nach Auffassung des Personalrats im Widerspruch zu den Bemühungen im Rahmen des BGM. Defizite in organisatorischen Abläufen sind offensichtlich und werden nicht abgestellt. Dabei handelt es sich nicht um Einzelfälle.

Für die Personalratsvertreter sind im täglichen Dienstbetrieb der JVA Kiel keine ernsthaften Bemühungen erkennbar, auf die Negativergebnisse der BGM-Befragung im praktischen Dienstbetrieb zu reagieren.

In der Fokusgruppe „VAW“ haben bereits nach 3 Sitzungen bis auf die Führungskräfte alle Teilnehmer ihre Mitarbeit aufgrund von Unzufriedenheit und fehlender Perspektiven aufgekündigt. Positive Ergebnisse können für die JVA Kiel so nicht erwartet werden.

Zur Erinnerung

Es gibt eine durch die CAU in Person von Dr. Berger durchgeführte Mitarbeiterbefragung, an der sich in der JVA Kiel **84,2 %** der Bediensteten beteiligt haben. Dieses Ergebnis ist Grundlage der Tätigkeiten in der Lenkungsgruppe BGM. Diese Ergebnisse scheinen einige aber aus den Augen verloren zu haben:

- Bei **48 %(!)** der Bediensteten ist die **ABF ernsthaft gefährdet**.
- Bei **38 %** ist die **ABF derzeit (noch) gut**. Damit dies so bleibt, sollten **präventiv wirksame Maßnahmen** ergriffen werden.
- Nur jede/r zweite (55 %) der Befragten erlebt sich während der Arbeit als **leistungsbereit**.
- Bedenklich ist, wenn Beschäftigte mit bereits gefährdeter Arbeitsbewältigungsfähigkeit in besonderem Maße dazu neigen, krank zur Arbeit zu gehen. Sie finden sich dann in einem Teufelskreis, der ihre ABF weiter zu verschleißen droht.
- Nahezu jede/r zweite Mitarbeiter/in der JVA Kiel weist eine hohe Burnout-Gefährdung auf.
- Der Anteil der Mitarbeiter*innen, die klar unzufrieden und nahe an der „inneren Kündigung“ sind, ist mit 38 % bereits vergleichsweise sehr groß, unter den Mitarbeiter*innen im Vollzug 102 aber nochmals deutlich größer: dort sind 69 %(!) in dieser gravierenden Form mit ihrer Arbeitssituation nicht zufrieden (ähnlich im Betriebsdienst: 56 %).
- 48 % bilden eine Gruppe derjenigen, die tendenziell unzufrieden sind, aber noch nicht resigniert haben. Die (noch) positiv-engagierte Grundhaltung dieser Gruppe sollte genutzt und nicht etwa enttäuscht werden.
- Die Arbeitssituation sollte so gestaltet sein, dass sich die ABF der Mitarbeiter*innen mit dem Dienstalster (d.h. auch: mit zunehmendem Lebensalter) nicht etwa durch die Arbeit „verbraucht“, sondern dass sie gestärkt wird und erhalten bleibt.
- **In der JVA Kiel wird derzeit jedoch die Ressource ABF im Arbeitsleben in starkem Maße verbraucht.**

Aufgrund einer GdP-Mitgliederbefragung innerhalb der JVA Kiel zum aktuellen „Ist“-Zustand gab es ausschließlich Antworten im negativen Bereich, die von Gleichgültigkeit und Resignation durchzogen sind. Hier einige Auszüge:

- *Die Stimmung ist derart negativ, an das BGM glaubt im Grunde keiner mehr. Das dauert alles viel zu lange.*
- *Für mich persönlich stellt sich nur die Frage, warum Abteilungskollegen tagtäglich Aufgaben des Betriebsdienstes (z. B. Transporte etc.) übernehmen, umgekehrt aber der Einsatz eines „300'ers“ auf der Abteilung (z. B. Unterstützung Freistunde etc.) nicht möglich ist bzw. nicht praktiziert wird!?*
- *Eine Verbesserung ist meiner Meinung nach nur bedingt in Sicht, da die Urlaubszeit ja auch schon bald beginnt.*
- *Unzufrieden bin ich mit meiner Beurteilung, die anscheinend/vermutlich aufgrund minderen Belastbarkeit schlecht ausgefallen ist. Das empfinde ich als ungerecht, denn meine Arbeit mache ich gut.*
- *Die tägliche Arbeitsbelastung ist durch die Umstrukturierung nicht weniger geworden, es ist keine Verbesserung eingetreten. Es ist keine Verbesserung eingetreten.*
- *Ich habe keine präventiven Maßnahmen wahrgenommen. Wobei ich die Einführung einer FOKUSgruppe nicht als präventive Maßnahme verstehe, sondern als zusätzliche Belastung.*
- *Die Kollegen arbeiten hier gern (überwiegender Teil), aber der letzte noch Willige wird zunehmend vergrämt. Zum Teil ist es sogar schlimmer geworden, die Unzufriedenheit ist enorm mit steigender Tendenz.*
- *In der JVA Kiel ereignen sich Dinge, die nur dort geschehen können, wo man gewiss sein kann, dass die Öffentlichkeit keinen Zutritt hat.*
- *Umsetzung BGM,..... die unendliche Geschichte. Abgehakt. Glaubt kein Mensch mehr, dass da noch was bei rauskommt.*
- *BGM? Es gibt einen Ordner mehr im Laufwerk Infothek, der nur alte Informationen enthält.*
- *Ich empfinde die derzeitige Arbeitssituation nach wie vor als belastend und zu 80 % hat sich dies sogar noch verschärft. Es ist eine weitere Verschlechterung der Motivation eingetreten, um nicht sagen zu müssen, dass sie nicht mehr vorhanden ist.*
- *Maßnahmen habe ich in keiner Art und Weise wahrnehmen können. Von einer positiven Grundhaltung kann ich auch nicht mehr reden.*
- *Mein ganz persönliches Fazit des BGM: Papierverschwendung, Zeitverschwendung, Geldverschwendung.*
- *Die in der Zentrale eingesetzten Beamten verlieren oft den Überblick und wissen nicht mehr, wen sie wohin geschickt haben.*
- *Manche wissen nicht, was in diesem Laden los ist!*
- *Der Personalrat hört nur, was er hören will.*
- *Vorschriften interessieren hier eigentlich niemanden mehr. Verstöße gibt es regelmäßig, Dienstaufsicht der anscheinend an diesen Vorgehensweisen uninteressierten Vorgesetzten findet nicht statt. Und die Anstaltsleitung unternimmt nichts dagegen.*
- *Anmerkungen und Verbesserungsvorschläge werden, auch von Vorgesetzten, als Meckern abgetan.*
- *Ansonsten habe ich es heute Morgen geschafft, mich zu überreden zum Dienst zu gehen. Und ehrlich gesagt, tut es mir fast schon wieder leid. Einfacher wäre gewesen, zu Hause zu bleiben und meine Zeit besser zu gestalten, als hier zu sitzen und mich zu fragen, warum ich mir das antue.*



Foto: Juergen Jotzo / pixelio.de

Monotone Krankenhausbewachungen

Wer kennt sie nicht - die monotone Arbeitsumgebung eines Krankenhauses. Die Arbeitsbedingungen im Krankenhaus sind insbesondere während der Nachtschichten für die Vollzugsbediensteten grundsätzlich mehr als belastend.

Der Gefangene befindet sich außerhalb der Gefängnismauern, was die Fluchtgefahr erhöht. Mit der Möglichkeit einer Entweichung, evtl. auch unter Anwendung von Gewalt gegen Bedienstete, muss jederzeit gerechnet werden. Bestünde keine Fluchtgefahr, würde folgerichtig erst gar keine Bewachung stattfinden.

Trotz Fluchtgefahr findet im Regelfall keine Fesselung des Gefangenen statt, dafür wird „ständige und unmittelbare“ Beaufsichtigung angeordnet. Das bedeutet unweigerlich keine Pause. Verlassen des Zimmers nur für Toilettengänge, in diesem Fall werden dem Gefangenen kurzzeitig Fußfesseln angelegt. All dieses erfordert eine besondere Aufmerksamkeit der eingeteilten Mitarbeiter.

Die Unterbringung des Gefangenen erfolgt oftmals in Mehrbettzimmern mit anderen Patienten, die sich nachvollziehbar durch die Bewachung belästigt fühlen. Diese Patienten möchten in ihrer Nachtruhe nicht gestört werden, weshalb natürlich auch die Beleuchtung dementsprechend (Dämmerlicht) zu erfolgen hat und man keine Unterhaltung führen kann. Arbeitsbedingungen

- in einem abgedunkelten Mehrbettzimmer mit Schlafgeräuschen der Patienten,
- fast bewegungslos auf einem ungeeigneten (Holz-)Stuhl sitzend,
- keine Möglichkeit einer vernünftigen Pause mit Nahrungsaufnahme,
- ohne Unterhaltung aufgrund der Nachtruhe der anderen Patienten,
- lediglich ein Buch lesend bei Beleuchtung durch eine Nachttischlampe und
- dazu ständig unter erhöhter Aufmerksamkeit stehend

sind eigentlich nicht mehr vertretbar und belasten die Gesundheit der Bediensteten.

Aber wieviel Stunden haben Kolleginnen und Kollegen aber tatsächlich in einem Krankenhaus verbracht? Die folgende Übersicht gibt Antwort:

2014:

	Anzahl Krankenhausbehandlungen	Anzahl Tage insgesamt	Dienststunden Bewachung
Neumünster	25	64	1.585 Stunden
Kiel	16	53	464 Stunden
Lübeck	40	92	3.023 Stunden
Schleswig	1	11	475 Stunden
Flensburg	1	3	78 Stunden
Itzehoe	7	12	260 Stunden

2015:

	Anzahl Krankenhausbehandlungen	Anzahl Tage insgesamt	Dienststunden Bewachung
Neumünster	35	65	2.273 Stunden
Kiel	10	44	1.038 Stunden
Lübeck	49	150	3.628 Stunden
Schleswig	-	-	-
Flensburg	1	3	94 Stunden
Itzehoe	2	5	178 Stunden

Beförderungs- / Beurteilungsfrost

Es ist eigentlich immer die gleiche Situation: Die Einen bekommen Post, dass sie befördert werden sollen – die Anderen bekommen Post, dass sie leider nicht befördert werden können.

Soweit normal im Beamtentum. Unverständnis und Frustration entsteht jedoch, wenn diese Beförderungsentscheidungen nicht nachvollziehbar sind:



Foto: Thorben Wengert / pixelio.de

- Ein zzt. 56-jähriger Beamter, der seine Ausbildung 1993 beendet hat, wird trotz Beförderungsreife seit 2005 aller Voraussicht nach sein Endamt nicht erreichen und als Justizhauptsekretär in den Ruhestand gehen. Unverständlich in der heutigen Zeit bei Regelbeurteilungen mit der Note 3 (die Anforderungen werden übertroffen) und einem Stellenanteil von fast 40% A 9-Stellen im AVD und mVD.
- Die Rechtsprechung sieht vor, dass nach einer Beförderung die kommende Beurteilung in der Regel „herabzusetzen“ ist, da an das höhere Amt auch höhere Anforderungen zu stellen sind. Dieses wird in einigen Fällen auch so praktiziert und akzeptiert. Diese Akzeptanz schwindet jedoch, wenn es in vergleichbaren Fällen (statt einer Herabsetzung) trotz Beförderung und unverändertem Aufgabenbereich zu einem Leistungssprung von bis zu 4 Beurteilungsstufen nach oben kommt. Das ist nicht vermittelbar!

Und die Personalräte? Denen sind die Hände gebunden, da sie auf den Inhalt von Beurteilungen keinen Einflüsse nehmen können. Leider fordern viele Personalvertretungen ihr Recht auf Teilnahme an den Koordinierungsgesprächen auch nicht ein.

Nach Nr. 7.1 der BURL erörtert der/die Zweitbeurteiler/in im Vorfeld der Erstellung der Regelbeurteilungen gemeinsam mit den Erstbeurteilern/innen allgemeine Beurteilungsfragen einschließlich der in Nr. 7 Buchst. a und b enthaltenen Koordinierungsziele. In den Gesprächen soll auch verdeutlicht werden, welche Kriterien bei der Ermittlung der Anforderungen an die Arbeitsplätze heranzuziehen sind. Einem vom zuständigen Personalrat bestimmten Mitglied, der Gleichstellungsbeauftragten und der/dem Vertrauensfrau / -mann der Schwerbehinderten ist Gelegenheit zu geben, an allen Koordinierungsgesprächen teilzunehmen.

Vorgaben der Dienststellenleitung darf es nicht geben, *die Beurteilerinnen und Beurteiler erstellen die Beurteilung und den Verwendungsvorschlag in eigener Verantwortung; sie sind an Weisungen nicht gebunden (Nr. 5.1 BURL).*

Was kann der oder die zu beurteilende Bedienstete für die Zukunft besser machen:

- Die Qualifikation des Erstbeurteilers sollte hinterfragt werden, nach den BURL sind die Beurteilerinnen und Beurteiler fortzubilden. Bei der Beurteilung der Leistungen und des Verhaltens von Mitarbeitern oder Menschen allgemein, kann es zu Beurteilungsfehlern kommen. Diese können ihre Ursachen u. a. in einer verzerrten Wahrnehmung, in der Person die beurteilt oder auch in Effekten des sozialen Miteinanders haben. Gerade die Kenntnis von Beurteilungsfehlern versetzt die beurteilende Person (meist ja die unmittelbare Vorgesetzten) in die Lage, diese Fehlerquellen in Beurteilungen zu verringern. Ziel sollte es also sein, Fehler bei der Beurteilung von Mitarbeitern zu vermeiden, um so zu einer "gerechteren" und letztlich auch wirklich motivierenden Leistungsbeurteilung von Mitarbeitern zu gelangen.
- Auf Einhaltung der Leistungsgespräche selbst achten und diese ggf. einfordern. Während des Beurteilungszeitraumes auftretende Leistungsschwächen oder ein gegenüber der letzten Beurteilung sich abzeichnender Leistungsabfall ist mit der oder dem Beschäftigten zu erörtern mit dem Ziel, die Leistungsdefizite zu beheben. Ein derartiges Gespräch ist bei Bedarf rechtzeitig und ausführlich, spätestens ein halbes Jahr vor der Beurteilung, zu führen.

Ob diese Anregungen für die gefrusteten Kolleginnen und Kollegen Erfolg versprechen, kann nicht zugesagt werden. Es sollte aber ein erster Schritt gegen Beurteilungswillkür sein.

MJKE reagiert auf gestiegene Belastung

Seit Oktober 2015 führt das LG Kiel in den Räumen des OVG Schleswig ein Strafverfahren gegen zwölf Angeklagte durch. Die Angeklagten des sogenannten Pfandhausräuberprozesses sind aus Trennungsgründen auf alle Justizvollzugsanstalten des Landes verteilt. Die Vorführung der Angeklagten durch den Justizvollzug bindet an den zwei Verhandlungstagen jeder Woche diverse Gefangenentransportwagen und eine große Anzahl an Bediensteten der Justizvollzugsanstalten. Der gesetzliche Behandlungsauftrag nach dem StVollzG ist an diesen Tagen kaum mehr umsetzbar, Einschluss der Gefangenen und Ausfall von Maßnahmen ist oftmals der Regelfall. Es gibt sehr viel Unruhe in den Anstalten, unter den Bediensteten wie auch unter den Gefangenen. Aufgrund eines weiteren anstehenden Großprozesses voraussichtlich ab April 2016 wird sich diese Situation noch verschärfen.

Die erhebliche Belastung aufgrund geänderter Anforderungen wurde Mitte Februar 2016 mit dem Staatssekretär Dr. Schmidt-Elsaesser erörtert. Er sagte zu, das Thema mitzunehmen. Und wie er das tat! Bereits 4 Wochen später konnte ein Erfolg gemeldet werden. Die Personalausstattung der schleswig-holsteinischen Justiz wird weiter verbessert:

Da solche Prozesse durch eine hohe Anzahl von Angeklagten oder erhöhte Sicherheitsvorkehrungen sehr personalintensiv sind, hat das Kabinett entsprechenden Vorschlägen von Justizministerin Anke Spoorendonk zugestimmt und im Nachtragshaushalt 2016 u. a. die Finanzmittel für 20 befristete Stellen (zehn für die Gerichte, zehn für den Justizvollzug) für die Abwicklung von Großprozessen geschaffen.

Weiterhin wird dem Justizvollzug durch die Zuweisung von 200.000,- € Haushaltsmitteln ermöglicht, zwei Gefangenentransporter zusätzlich anzuschaffen.

Nun gilt es, diese Stellen schnellstmöglich zu besetzen.



Von Schleswig nach Rendsburg?

In der Jugendanstalt Schleswig ist vorgesehen, insgesamt vier Hafthäuser mit 44 Haftplätzen, die ursprünglich für das Landesjugendheim errichtet worden waren, abzureißen und an der gleichen Stelle ein auf die Bedürfnisse des Jugendvollzuges abgestimmtes Gebäude mit drei Ebenen und 72 Haftplätzen zu errichten. Im Herbst 2016 beginnen die ersten vorbereitenden Maßnahmen mit dem Einrichten der Baustellenabsicherung und dem Umbau des inneren Sicherheitszaunes.

Für die Zeit der Baumaßnahme war geplant, Gefangene der Jugendanstalt Schleswig in der JVA Neumünster unterzubringen.

Steigende Belegungszahlen sowie die Beachtung des Jugendstrafvollzugsgesetzes, wonach eine gemeinsame Unterbringung jugendlicher und erwachsener Gefangener auf einer Abteilung unzulässig ist, lassen diese Option nicht mehr wie geplant zu. Daher hat die Jugendanstalt Schleswig den Prüfauftrag erhalten, ob die ehemalige Abschiebehafteinrichtung in Rendsburg während der Bauphase als Unterbringungsmöglichkeit für die Jugendlichen Gefangenen genutzt werden kann. Eine abschließende Entscheidung steht noch aus.



Widerstandshandlungen gegen Vollzugsbedienstete

Justizvollzugsanstalt Neumünster

Anzahl der	2011	2012	2013	2014	2015	2016 Jan. u. Feb.
Widerstandshandlungen			2	1		1
Körperverletzungen	1	1		1	1	
Bedrohungen		3	1			

Justizvollzugsanstalt Kiel

Anzahl der	2011	2012	2013	2014	2015	2016 Jan. u. Feb.
Widerstandshandlungen	1		2	2		
Körperverletzungen	2	1		1	1	
Bedrohungen				1	1	1

Justizvollzugsanstalt Lübeck

Anzahl der	2011	2012	2013	2014	2015	2016 Jan. u. Feb.
Widerstandshandlungen						
Körperverletzungen		2		1	5	
Bedrohungen				1	2	1

Die Anzahl der Widerstandshandlungen ist in der JVA Lübeck nicht statistisch erfasst.

Justizvollzugsanstalt Flensburg

Anzahl der	2011	2012	2013	2014	2015	2016 Jan. u. Feb.
Widerstandshandlungen						
Körperverletzungen	1		1			
Bedrohungen		1	2	4		

Justizvollzugsanstalt Itzehoe

Anzahl der	2011	2012	2013	2014	2015	2016 Jan. u. Feb.
Widerstandshandlungen					3	1
Körperverletzungen		1				
Bedrohungen					2	

Jugendanstalt Schleswig

Anzahl der	2011	2012	2013	2014	2015	2016 Jan. u. Feb.
Widerstandshandlungen						
Körperverletzungen						
Bedrohungen	1	1		1		

Jugendarrestanstalt Moltfelde

Anzahl der	2011	2012	2013	2014	2015	2016 Jan. u. Feb.
Widerstandshandlungen						
Körperverletzungen						
Bedrohungen	1	2	1	1	3	1

Bis auf einen Fall in der JVA Itzehoe ist es nicht bekannt, dass Vollzugsbedienstete Strafanzeigen gestellt haben. Durch die Behördenleitung wird grundsätzlich Strafanzeige in den oben genannten Fällen erstattet.

Vorgesetzte und Dienststellenleitungen bieten betroffenen Vollzugsbediensteten Gespräche zur Aufarbeitung eines Vorfalles an. Darüber hinaus stehen Mitglieder des Kriseninterventionsteams als Gesprächspartner zur Verfügung. In Fällen, in denen Beschäftigte einer besonders belastenden Situation ausgesetzt waren, kommt einer möglichst frühzeitigen Hilfestellung für die Betroffenen große Bedeutung zu. Die Unfallkasse Nord (UK Nord) bietet hierfür mit dem sog. "Psychotherapeuten-Verfahren" (PT-Verfahren) ein Unterstützungsangebot, das insbesondere eine zügige psychologisch-therapeutische Intervention und die schnelle Bewilligung von bis zu fünf probatorischen Sitzungen bei einem Psychologen bzw. einem Psychotherapeuten beinhaltet.

Quelle: Kleine Anfrage der FDP-Fraktion, Drucksache 18/3908