

# Der Schlüssel



Ein Informationsblatt der  
„Gewerkschaft der Polizei - Regionalgruppe Justizvollzug“

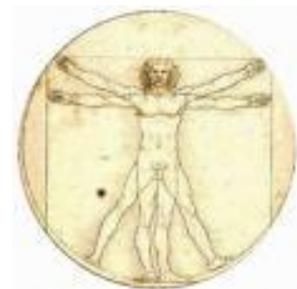


Nr. 1/2009



## Gesund in den Ruhestand!

**Gewerkschaftliche Priorität dem  
Arbeits- und Gesundheitsschutz  
im Justizvollzug**



Ausgabe Januar 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

	<b>Seite</b>
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	3
Multitasking macht krank	4
Arbeitszeiterlass - GdP lehnt Entwurf ab	5
„Kleines Tagegeld“	6
Glückwünsche	6
60 Jahre GdP	7
Einsatz von Frauen im Justizvollzug	8
Informationen für Personalratsmitglieder	9
Neues Landesbeamtengesetz	10
„Neues aus Schilda“ - Schreiben des MJAE	11
Dies & Das (1)	12
Dies & Das (2)	13
Acht Prozent mehr Gehalt	14
Abschlusslehrgang 2009	15
Beamtenvorschriften und Bürokratie	16

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

# Gezerre zw. Beruf und Privatem macht krank

Konflikte zw. Beruf und Familie verschärfen sich. Das bedeutet Stress. Die Zunahme psychischer Erkrankungen lässt sich zu einem Großteil darauf zurückführen. Insofern fördert die bessere **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** auch die Gesundheit.

Wenn Arbeits- und Kita-Zeiten nicht zusammenpassen, steigt die tägliche Hetze und damit die Gefahr von Wegeunfällen. Wer immerzu daran denkt, dass der alte Vater zu Hause stürzen und hilflos am Boden liegen könnte, arbeitet nicht konzentriert. Immer weniger Menschen, insbesondere im Schicht- und Wechselschichtdienst, können mit dem Abend oder dem Wochenende als freier Zeit für Familie oder Freundeskreis rechnen. Der Koordinierungsaufwand und damit die Zeitkonflikte nehmen zu. Die Konflikte zw. den Bedürfnissen zu Hause und Pflichten im Job reißen nicht ab.

Etwa 42% der Beschäftigten in Deutschland klagen, dass Familie, Freundschaften und private Interessen zu kurz kommen.

Bei Alleinerziehenden, Alleinverdienenden und bei Müttern sieht es am Schlimmsten aus. Gesundheitliche Rollenkonflikte gelten als eine der Hauptursachen von Stress, gesundheitliche Beschwerden sind die Folge. Der Anteil psychischer Beschwerden an den beruflich bedingten Erkrankungen steigt seit Jahren enorm.

Eine Ursache ist u. a. das Gezerre zw. Beruf und Privatleben.

Es ist notwendig, Rahmenbedingungen so zu verbessern, dass künftig wieder mehr Frauen und Männer eine Entscheidung für Kinder treffen und es für Frauen mit Kindern zugleich möglich ist, ihre Berufstätigkeit fortzuführen. Zu den Faktoren, die eine Entscheidung für oder gegen Kinder beeinflussen, gehört die Frage wie Familie und Beruf miteinander vereinbart werden können.

**Die Landesregierung SH unterstützt daher Aktivitäten und Initiativen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.**

Ziel ist es, Erziehung und Betreuung von Kindern partnerschaftlich zu bewältigen, und so die Gleichstellung der Geschlechter zu stärken.

**Hiervon ist der Justizvollzug nicht ausgenommen, auch wenn Personalverantwortliche dieses oftmals gerne hätten!**

Die Arbeitszeit ist dabei das wichtigste Instrument, um Zeitdruck, Stress und Überlastung zu begegnen. Es geht darum, die Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Beschäftigte Beruf und Familie gut unter einen Hut bekommen, um gesünder, motivierter und leistungsfähiger arbeiten zu können. Je stärker die Mitarbeiter in diesen Bereichen belastet sind, desto schädlicher ist das für die Gesundheit.

**In Schicht- und Dienstpläne dürfen deshalb nicht nur dienstliche Anforderungen einfließen, sondern auch Kriterien familienfreundlicher Arbeit.** Es muss ein Klima geschaffen werden, in dem die Balance von Beruf und Familie mit der Gesundheit in Einklang stehen.

**Führungskräfte/Vorgesetzte sind übrigens gesetzlich zur Gesundheitsförderung verpflichtet!**



- ☹ das ist Familienleben,
- ☺ hier ist es definitiv zu spät.



# „Multitasking“ überfordert Arbeitnehmer

Auch wenn es neudeutsch „**Multitasking**“ heißt und sich dann ganz ungeheuer cool und chic anhört:

Das gute alte „**Eins nach dem anderen**“ ist dem „**Alles gleichzeitig**“ allemal überlegen.

Bestätigt wird dieses durch ein kompliziertes Computerspiel:

„Mit der einen Hand müssen sie am Bildschirm möglichst unfallfrei ein Auto auf einer kurvigen Landstraße fahren. Und mit der anderen ‚richtig‘ oder ‚falsch‘ signalisieren, wenn ihnen gleichzeitig Fragen gestellt werden.

Die Ergebnisse sind dramatisch: „Wir haben einfach nicht genügend Ressourcen, um beide Aufgaben gleich gut zu erfüllen“, sagt der Psychologe Marcel Just, „wenn wir es trotzdem tun, sinkt die Gehirnleistung um 40 Prozent.“

Trotzdem wird von den Beschäftigten heute geradezu erwartet, mehrere Aufgaben gleichzeitig zu erfüllen. Sie sollen möglichst viel in möglichst kurzer Zeit erledigen.

Sicherlich kennt jeder ähnliche Situationen auch aus seinem beruflichen Alltag:

Man hat gerade einen Kollegen am Telefon, die Zellenrufanlage „piept“, eine wichtige E-Mail geht ein und ein weiterer Kollege benötigt über Funk dringend eine Antwort - und das alles auf einmal.

Nach einer aktuellen Studie leiden zwei Drittel der Arbeitnehmer darunter, mehrere Aufgaben gleichzeitig erledigen zu müssen. Durch diese ständige Überflutung mit Informationen reagiert unser Körper mit Stress.

Typische Symptome sind Kopfschmerzen, Nervosität, Bluthochdruck, Depressionen und Schlafstörungen.

Gefährlich wird es, wenn die Überforderung nicht wahrgenommen wird, weil die Wahrnehmung abgestumpft ist. Es ist wichtig, dass die Beschäftigten mitbekommen, was sie tun und wie es ihnen dabei geht.

Sonst stellt sich irgendwann das Gefühl von innerer Entfremdung und Leere ein.

Multitasking macht krank - und ist nicht effizient. Aufgaben nacheinander abzuarbeiten und immer mit den wichtigsten Tätigkeiten zu beginnen ist weitaus effektiver als Multitasking. Die Arbeitsqualität ist höher und die Fehleranfälligkeit geringer.

Vor allem bei komplexen Tätigkeiten kann das Multitasking dazu führen, dass die Arbeit unnötig lange dauert.

Insbesondere das schnelle und häufige Wechseln zwischen verschiedenen Aufgaben oder ständige Unterbrechungen sind unproduktiv. Besser ist es, eine Aufgabe komplett zu erledigen, um sich dann voll konzentriert der nächsten Tätigkeit widmen zu können.

So erreicht man mehr Effektivität bei der Arbeit:

1. **Setzen Sie Prioritäten**
2. Erstellen **Sie einen Zeitplan**: Teilen Sie Ihre Arbeitszeit ein.
3. **Schaffen Sie Routine**: Je gewohnter die Aufgaben sind, umso leichter fällt die Bearbeitung. Vertraute Abläufe verarbeitet das Gehirn in tiefer liegenden Strukturen und im Unterbewusstsein. Findet das Gehirn bei neuen Aufgaben Analogien zu schon Bekanntem, geht das Umschichten schneller.
4. **Vermeiden Sie Unterbrechungen**: Durch dauernde Unterbrechungen wird die Konzentrationsleistung erschwert. Deshalb sollte die Anzahl dieser unfreiwilligen Pausen möglichst gering gehalten werden. Achten Sie beispielsweise darauf, die Bürotür zu schließen, den Eingangston des E-Mail-Fachs auszuschalten oder nur wichtige Telefonate entgegenzunehmen. Wechseln Sie von einer Aufgabe zur nächsten, sollten Sie kurz innehalten und ca. 1 Minute gar nichts tun. Konzentrieren Sie sich während dieser Zeit auf die neue Aufgabe.



**Durch eine richtige Arbeitsorganisation lässt sich Stress vermeiden.**

Termindruck, Hektik und Überlastung führen unweigerlich zu Stress am Arbeitsplatz. Die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsorganisation ist dabei das „A und O“ für die Produktivität der Arbeit.

Quelle: Betriebsrat online

# Arbeitszeiterlass - GdP lehnt Entwurf ab

Durch das MJAE wurde kürzlich der Entwurf eines „Arbeitszeiterlasses für den Justizvollzug“ vorgelegt.

Der Arbeitszeiterlass soll der Umsetzung der EU-Richtlinie 2003/88/EG und somit auch der Beachtung der schutzbedürftigen Interessen der Bediensteten dienen. Sinn und Zweck der RL 2003/88/EG ist der Schutz der Arbeitnehmer vor schädlichen Folgen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung.

Die GdP wird künftig den Verbesserungen des Arbeitsschutzes hohe gewerkschaftliche Priorität einräumen. Hintergrund ist die Tatsache, dass der Beruf Justizvollzugsbeamter allein durch die imaginären Aufgaben in weiten Teilen besonders belastend ist. Dazu kommen weitere Faktoren wie Stress oder psychische Sättigung - und das alles im „Rund-um-die-Uhr-Betrieb“.

Stress und Monotonie sind Begriffe, die fast jeder auseinander halten und zumindest ansatzweise richtig beschreiben kann. Aber was wird unter psychischer Ermüdung oder psychischer Sättigung verstanden?

Wie wirken diese Beanspruchungen zusammen und wann überschreiten sie ihren Zenit und mutieren zur Belastung?

**Jeder weiß, Schicht- und Wechselschichtdienst sind körperlich besonders belastend, Schichtarbeit ist nicht gewöhnungsfähig.**

Jede Art von Schichtarbeit und insbesondere Nachtarbeit führt zu einer Zeitverschiebung der biologischen Rhythmik des Körpers.

Eine vollständige körperliche Anpassung an Schicht- und Wechselschichtdienst ist so gut wie ausgeschlossen.

Nachtarbeit ist, wissenschaftlich belegt, um fast 60 % anstrengender als Tagarbeit. An Schichtdienst kann man sich nicht gewöhnen, Gesundheitsbelastungen lassen sich lediglich reduzieren. Die innere Uhr des Menschen lässt sich nicht verstellen, häufige Nachtarbeit bringt erhebliche gesundheitliche Risiken mit sich.

Die Landesregierung bestätigt dieses in ihrer Antwort auf eine Große Anfrage der FDP-Fraktion und trifft dabei den Kern der Sache: **„Als Folge des Schichtdienstes kann es zu Störungen des sozialen Lebens und schichtdienstbedingten Erkrankungen wie Schlafstörungen, Magen-/Darmproblemen, Herz-/ Kreislaufferkrankungen etc. kommen“.**

Diese Einschätzung wird auch durch das MJAE im Schlussbericht der Arbeitsgruppe „Personalsituation in den Justizvollzugsanstalten“ aus dem Jahre 2006 bestätigt.

Darin wurde u. a. festgestellt, „... dass statistisch gesehen der Krankenstand der Mitarbeiter im Vollzug (mittlerer Dienst) mit 7 % gegenüber anderen Bereichen eindeutig erhöht ist. Ausschlaggebend für den erhöhten Krankenstand dürfte die hohe psychische und physische Belastung der Mitarbeiter im uniformierten Dienst durch die tägliche Arbeit mit Wechselschichten sein.“

**Mit dem vorliegenden Entwurf des Arbeitszeiterlasses für den Justizvollzug wurde das Ziel einer Umsetzung der RL 2003/88/EG für Sicherheit- und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung jedoch eindeutig verfehlt und unterlaufen.**

Der Inhalt des Erlassentwurfes zeigt des Öfteren die einseitige Sichtweise des Dienstherrn zum eigenen Vorteil auf und berücksichtigt selten die Beachtung der RL 2003/88/EG hinsichtlich Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz für die Bediensteten bei der Arbeitszeitgestaltung.

Statt veraltete, überholte Schicht- und Dienstzeiten in den Justizvollzugsanstalten des Landes Schleswig-Holstein den Mindeststandards der RL 2003/88/EG anzupassen, möchte der Dienstherr die bestehenden Dienstzeiten, die weder den gesetzlichen Vorgaben noch den schutzbedürftigen Interessen der Bediensteten entsprechen, **als generellen Ausnahmetatbestand betrachten und u. a. schon bei der Dienstschichtgestaltung ein generelles Abweichen von dem definierten Grundsatz der Mindestruhezeit zulassen.**

Angedacht ist anscheinend auch eine Generalvollmacht des Dienstherrn, die sich hinter Schlagworten wie „Notfall, Kontinuität des Dienstbetriebes und Aufrechterhaltung des Dienstes“ versteckt, ohne diese Begriffe jedoch näher zu definieren oder einzugrenzen.

**Hier wird ein Missbrauch der Möglichkeit, abweichende Regelungen zu treffen, gesehen.**

Die Beachtung der schutzbedürftigen Interessen der Bediensteten findet zu wenig Berücksichtigung, sollte jedoch aus Sicht der GdP höchste Priorität genießen.

# „Kleines Tagegeld“ wird wieder gezahlt

Seit dem 01. Januar 2009 kann das so genannte „kleine Tagegeld“ wieder beansprucht werden.

Danach wird bei Dienstreisen mit einer Abwesenheitszeit von mindestens 8 Stunden aber weniger als 14 Stunden ein Tagegeld in Höhe von 6,- € gezahlt.

Bei den Kosten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anlässlich der Ausführung von Gefangenen entstehen, handelt es sich um Kosten im Rahmen einer dienstlichen Verrichtung nach dem Bundesreisekostengesetz (BRKG).

Daher besteht bei Abwesenheit von der Dienststelle mit einer Dauer von 8 Stunden und weniger als 14 Stunden Anspruch auf ein anteiliges Tagegeld gem. dem BRKG zuzüglich der nachgewiesenen Nebenkosten (Eintrittsgelder, Buskarten etc.).

Diesen Anspruch auf eine Aufwandsvergütung

haben auch Beamtinnen und Beamte, die aus Anlass

- der Beschäftigung von Gefangenen außerhalb der Anstalt oder
- der Beschäftigung von Gefangenen in einer Außenstelle tätig sind oder
- die bei der Bewachung von Gefangenen in einem Krankenhaus außerhalb des Vollzuges eingesetzt werden

**und sich während der Ausübung dieser Tätigkeit mindestens 8 Stunden außerhalb der Justizvollzugsanstalt befinden.**

Die Ansprüche müssen über einen Antrag auf Reisekostenabwicklung geltend gemacht werden.

Die entsprechenden Vordrucke sind in den Hauptgeschäftsstellen der jeweiligen Justizvollzugsanstalten erhältlich.



## Wir gratulieren ...

... dem Kollegen *Martin Austrup (JVA KI)* und seiner Frau Beate zur Silbernen Hochzeit.

... dem Kollegen *Frank Fehmel (JVA KI)* und Ehefrau zur Vermählung.

... dem Kollegen *Martin Struve (JA SL)* und Ehefrau *Andrea* zur Vermählung.

... dem Kollegen *Karsten Gdanitz (TA NMS)* zum 25-jährigen Dienstjubiläum.

... den Kollegen *Carsten Kruse, Torsten Zinn (beide AHE RD), Thorsten Liebe (JVA HL)* und *Thomas Steinert (JVA KI)* zur Ernennung zum Justizhauptsekretär.

... den Kolleginnen *Dajana Neumann (JVA FL)* und *Nicole Arndt (JVA NMS)* sowie den Kollegen *Mario Schmidt, Norbert Weiß, Michael Scheel, Jan Markert, Kai Meinke, Heiko Renk (alle JVA NMS), Sven Petersen (JVA IZ), Sönke Husfeld, Sertac Akbulat (beide JVA FL), Marco Grönke, Stefan Matejka (beide TA NMS), Daniel Beck, Henning Klopsch, Lutz Gohlisch (alle JVA KI)* zur Ernennung zum/zur Justizobersekretär/-in unter gleichzeitiger Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, dem wohl wichtigstem beruflichen Meilenstein.

... den Kollegen *Johann Hopp (JVA KI), Florian Wagner-Winter (JVA HL), Alwin Lembrecht, Axel Petersen (beide JVA FL)* sowie *Michael Mohrfeldt (TA NMS)* zur bestandenen Laufbahnprüfung.

Wie bereits in den letzten Jahren wurde der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung für unsere Kollegen auch diesmal wieder **mit einem Reisegutschein über 100,- Euro, einzulösen bei PSW-Reisen in Kiel oder Lübeck, prämiert.**

## Herzlichen Glückwunsch!



# 60 Jahre Gewerkschaft der Polizei SH

Am 14. und 15. Dezember gründete sich in Eckernförde auf der ersten Landesversammlung formal die GdP. Sie hieß damals allerdings noch „Berufsvereinigung der Polizeibeamten des Landes Schleswig-Holstein“.

Im Dezember 2008 jährte sich nunmehr zum 60. Mal der Gründungstag der GdP. Viel hat sich seitdem getan: Aus einer autoritär geführten wurde eine demokratische Polizei; Mitbestimmung hielt Einzug. Die GdP veränderte ihr Gesicht, heute gehören zu ihr auch die Beschäftigten des Justizvollzuges.

Aus Anlass der 60-jährigen Wiederkehr fand am 15. Dezember im Schleswig-Holstein-Saal des Kieler Landshauses eine Festveranstaltung statt. Als Gastredner konnten Landtagspräsident Martin Kayenburg und der frühere Leiter der Stasi-Unterlagenbehörde, Joachim Gauck, gewonnen werden.



Das Grußwort für die Landesregierung wurde durch den Minister für Justiz, Arbeit und Europa des Landes Schleswig-Holstein, Uwe Döring, gesprochen.

In seiner Ansprache ging er (unter dem Beifall der ca. 120 geladenen Gäste) auch besonders auf die Schwere des Berufs der Justizvollzugsbediensteten sowie die Akzeptanz und den hohen Stellenwert der GdP im Justizvollzug ein.

## **Grußwort**

### **des Justizministers Uwe Döring zum 60-jährigen Bestehen der GdP**

*Ich gratuliere gerne zum 60-jährigen Bestehen der Gewerkschaft der Polizei. Bis vor einigen Jahren kamen die Gewerkschaftsmitglieder ausschließlich aus dem Bereich der schleswig-holsteinischen Polizei. Im Jahre 2002 sind erste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Justizvollzug in die GdP eingetreten. Nach Satzungsänderung gründete die GdP 2006 eine eigene Regionalgruppe Justizvollzug, in der sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Anstalten engagieren.*

*Die Regionalgruppe Justizvollzug hat es geschafft, durch engagierte Arbeit in wenigen Jahren einen starken Mitarbeiterstamm im Justizvollzug aufzubauen. Mitglieder der GdP sind in die Personalvertretungen der großen Anstalten sowie in den Hauptpersonalrat gewählt worden. Die GdP hat sich zu vielen Vollzugsthemen geäußert. Es hat zahlreiche Gespräche zwischen GdP und Ministerium gegeben. Immer waren die Gespräche sachlich, orientierten sich an den dienstlichen Notwendigkeiten und gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigten die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gewerkschaft und Ministerium haben bei der Suche nach gemeinsamen Lösungen stets beachtet, dass die Arbeit im Justizvollzug einen hohen Einsatz von den Beschäftigten fordert, dass sie in der täglichen Arbeit vielen Belastungen ausgesetzt sind und eine große Verantwortung tragen.*

*Ich bin mir daher sicher, dass die konstruktive Zusammenarbeit auch in der Zukunft fortgesetzt wird. Ich wünsche uns allen Erfolg im Sinne der gemeinsamen Sache.*

*Uwe Döring  
Minister für Justiz, Arbeit und Europa  
des Landes Schleswig-Holstein*

# Frauen im Justizvollzug

**Der schleswig-holsteinische Landtag beschäftigte sich Ende 2008 aufgrund einer Anfrage der FDP-Fraktion mit dem Thema „Frauen im Justizvollzug“.**

Auch der GdP-Regionalgruppe Justizvollzug wurde Gelegenheit gegeben, im Innen- und Rechtsausschuss des Landtages mündlich eine Stellungnahme zum Bericht der Landesregierung abzugeben.

Zunächst war aus Sicht der GdP festzustellen, dass sich der Einsatz von Frauen im höheren und gehobenen Vollzugs- und Verwaltungsdienst des Justizvollzuges tatsächlich nicht negativ ausgewirkt hat.

Unsere Schwerpunkte hingegen beziehen sich überwiegend auf die Einsatzbereiche und dienstlichen Einschränkungen von Frauen im mittleren Vollzugsdienst, dem AVD.

Hier sehen wir die Ausführungen der Landesregierung, dass Frauen grundsätzlich gleichberechtigt mit männlichen Kollegen beschäftigt werden, eher kritisch.

Widersprüchlich in dem vorliegenden Bericht der Landesregierung sind u. a. die Aussagen, dass einerseits *„... Gefangene sich scheuen, eine Frau anzugreifen“* und andererseits festgestellt wird, dass *„... Frauen durch verschiedene organisatorische Maßnahmen vor Übergriffen von Gefangenen geschützt werden müssen.“*

Auch hinsichtlich des Einsatzes von Frauen sind die Aussagen der Landesregierung widersprüchlich. Zunächst wird festgestellt, dass der Einsatz *„... grundsätzlich ohne Einschränkungen in allen Bereichen erfolgt (...), z.B. Pforte, Besuchsraum, Lazarett“*.

Kurz darauf folgt bereits die *„... Einschränkung beim Einsatz von Frauen im Lazarett oder bei Vorführungen zu Ärzten.“*

Belächelt werden darf hingegen sogar die Aussage in Bezug auf die Anwendung unmittelbaren Zwanges, wonach *„... es auch einer körperlichen Stärke bedarf, die bei Frauen nicht immer vorhanden ist. (...) Insofern muss immer eine ausreichende Zahl von männlichen Bediensteten präsent sein.“*

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

Abgesehen davon, dass bisher die männlichen

Bediensteten nicht nach Gewicht, Größe oder Körperkraft eingestellt wurden, genießen die Frauen im Rahmen der zweijährigen Vollzugsausbildung genau wie ihre männlichen Kollegen die gleiche Ausbildung in waffenloser Selbstverteidigung, u. a. auch um eine mögliche körperliche Unterlegenheit ausgleichen zu können.

**Die GdP vertritt die Auffassung, dass, wenn der Dienstherr von seinen Beschäftigten verlangt, auf Anordnung unmittelbaren Zwang auszuüben, er auch in der Pflicht steht, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dahingehend ständig zu schulen und fortzubilden.**

Ausbildung in diesen Bereichen erzeugt Sicherheit und Selbstvertrauen bei den Kolleginnen und Kollegen. So sollte beispielsweise die waffenlose Selbstverteidigung in regelmäßigen Übungseinheiten analog der Schießausbildung auch nach der Ausbildung kontinuierlich fortgeführt (Thema Dienstsport) und nicht in das Ermessen des Einzelnen gestellt werden.

Zusammenfassend wird durch die Landesregierung mitgeteilt, dass *„... immer die Besonderheiten der jeweiligen Anstalt zu berücksichtigen sind und es insofern auch keinen verbindlichen Erlass über den konkreten Einsatz von Frauen im Justizvollzug gibt.“*

Festzustellen bleibt, dass aufgrund der Vorgaben des § 84 StVollzG sowie der fehlenden Aus- und Fortbildung im Bereich der waffenlosen Selbstverteidigung die größten Einschränkungen und Hemmnisse beim Einsatz von Frauen im Strafvollzug gesehen werden. Erschwerend kommt hinzu, dass *„... immer die Besonderheiten der jeweiligen Anstalt zu berücksichtigen sind und es den Anstaltsleitungen obliegt, die notwendigen Entscheidungen zu treffen“*, wodurch klare und nachvollziehbare Strukturen fehlen.

Es soll künftig keine „Quotierung“ erfolgen, sondern verbindliche Handlungs- und Einsatzgrundsätze, die nicht diskriminierend sind, wodurch aber die Einsatzmöglichkeiten von Frauen in allen Vollzugsanstalten einheitlich und nicht individuell durch nicht transparente Sichtweisen der Anstaltsleitungen geregelt werden.

Daher fordert die GdP eine kontinuierliche Aus- und Fortbildung im Bereich der waffenlosen Selbstverteidigung sowie einen verbindlichen Erlass mit grundsätzlichen und konkreten Regelungen für den Einsatz von Frauen im Justizvollzug.

# Informationen für Personalratsmitglieder

## „Abmeldung vom Arbeitsplatz“

Die Wahrnehmung der Personalratsaufgaben bedarf **nicht** der Zustimmung des Dienststellenleiters. Der Personalrat wird in eigener Zuständigkeit und Verantwortung tätig.

Dennoch ist die Abmeldung als Nebenpflicht aus dem Dienstverhältnis erforderlich, wie es sich im Übrigen auch aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit ergibt.

Man muss sich dazu lediglich bei dem Vorgesetzten ab- und wieder zurückmelden und sollte ihm dabei die voraussichtliche Dauer der Abwesenheit und auch den Ort, an dem die beabsichtigte Personalratstätigkeit ausgeübt werden soll, mitteilen.

**Keine Auskunft** muss dem Vorgesetzten **über die Art** der Personalratstätigkeit gegeben werden.

In der Regel erfolgt die Abmeldung mündlich, der Vorgesetzte hat jedenfalls keinen Anspruch auf schriftliche Abmeldung.

Da die Personalratsmitglieder Aufgaben erfüllen, die ihnen durch Gesetz übertragen sind und ein Einverständnis des Dienststellenleiters zur Wahrnehmung von Aufgaben nach dem o. g. **nicht** erforderlich ist, kann der Dienststellenleiter bzw. der Vorgesetzte dem Verlassen des Arbeitsplatzes - **nicht der Wahrnehmung der PR-Tätigkeit** – nur dann widersprechen, wenn hierdurch eine wesentliche und unzumutbare Störung des Dienstbetriebs entstehen würde.

Ist die Erforderlichkeit des Verlassens des Arbeitsplatzes zur Wahrnehmung von Personalratsarbeit **vorhersehbar**, etwa weil es sich um immer wiederkehrende Tätigkeiten wie Personalratssitzungen handelt, so erübrigt sich die Abmeldung, weil der PR diese Zeiten der Personalratstätigkeit bereits vorab dem Dienststellenleiter mitteilt und dieser damit in die Lage versetzt wurde, entsprechende Dispositionen zur Sicherung des Dienstablaufs zu treffen.

Hat also der Personalrat dem Dienststellenleiter zu Beginn der Amtsperiode mitgeteilt, die Personalratssitzungen fänden jeden Donnerstag in der Zeit von ... bis ... statt, so ist das Personalratsmitglied damit der Verpflichtung enthoben, sich unmittelbar vor Verlassen seines Arbeitsplatzes zur Teilnahme an der Sitzung (erneut) bei seinem Vorgesetzten abzumelden.

## Pflicht zur Teilnahme an Sitzungen

Viele Personalratsmitglieder kennen das Problem: Es ist Sitzung, aber keine Vertretung auf der Abteilung, im Betrieb oder an der Pforte.

Fehlt jedoch ein PR-Mitglied häufig und unentschuldig, stellt dieses eine grobe Vernachlässigung der gesetzlichen Pflichten dar und kann den Ausschluss aus dem Personalrat nach sich ziehen.

Zu den gesetzlichen Pflichten eines PR-Mitglieds gehört es nämlich, an den Sitzungen des PR teilzunehmen, denn die Sitzungen, die der Beratung und der Beschlussfassung in den dem PR obliegenden Angelegenheiten dienen, sind der Kern der Personalratstätigkeit.

Die Pflicht zur Teilnahme des jeweiligen PR-Mitglieds ist eine höchstpersönliche, da er persönlich zur Vertretung in den Personalrat gewählt worden ist. Ihm steht es nicht frei, sich nach seinem Gutdünken vertreten zu lassen.

*VG Mainz, Urteil vom 25.03.2008 -5 K 790/07.MZ-*



## Verschwiegenheitspflicht - oder auch nicht

Der Personalrat hat über Betriebsgeheimnisse und über die persönlichen Angelegenheiten der Arbeitnehmer Stillschweigen zu bewahren.

Doch Vorsicht: Nicht alles, was der Arbeitgeber als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet, ist wirklich ein Betriebsgeheimnis.

Der Personalrat darf aber nicht zum Geheimrat werden. **Er ist Interessenvertreter der Arbeitnehmer und hat ihnen gegenüber Informationspflichten.**

Nur echte Betriebsgeheimnisse unterliegen der Schweigepflicht nach § 9 MBG SH. Der Personalrat muss genau unterscheiden, ob eine Angelegenheit tatsächlich geheimhaltungsbedürftig ist oder ob der Arbeitgeber ihn aus eigenem Interesse daran hindern will, die Beschäftigten zu informieren.

### Die Schweigepflicht hat weitere Grenzen:

§ 47 MBG beispielsweise gestattet dem Personalrat, außenstehende Stellen anzurufen. Dazu gehören u. a. auch die gem. § 30 (1) MBG hinzugezogenen **Vertreter von Gewerkschaften als Sachverständige zu Beratung des Personalrates.**

Gerade in solchen Fällen verweisen die Dienststellenleitungen (fälschlicherweise) gerne auf Einhaltung der Schweigepflicht.

# Land reformiert das öffentliche Dienstrecht

Der vom Kabinett im November 2008 gebilligte Gesetzentwurf zur Neuregelung des Beamtenrechts in Schleswig-Holstein wird das Beamten- und Laufbahnrecht grundlegend modernisieren.

## Die wesentlichen Punkte des Gesetzentwurfes:

- Die Zahl der Laufbahnen wird deutlich verringert. Statt derzeit über 100 gibt es künftig **nur noch 20 Laufbahnen**.  
Im neuen Landesbeamtengesetz wird deshalb die Anzahl der Fachrichtungen auf zehn begrenzt: Justiz, Polizei, Feuerwehr, Steuerverwaltung, Bildung, Gesundheits- und soziale Dienste, Agrar- und umweltbezogene Dienste, Technische Dienste, Wissenschaftliche Dienste, Allgemeine Dienste.
- **Die bisher vier Laufbahngruppen werden in zwei zusammengefasst**, und zwar der einfache und mittlere Dienst in der neuen Laufbahngruppe 1 und der gehobene und höhere Dienst in der neuen Laufbahngruppe 2. Die Zugehörigkeit zu einer der beiden Laufbahngruppen richtet sich nach der Vor- und Ausbildung.
- Der Wechsel innerhalb einer Laufbahn und von einer Laufbahn in eine andere wird erleichtert. Das schafft mehr Transparenz und Flexibilität. Der Aufstieg in die Laufbahngruppe 2 setzt weiterhin voraus, dass der Bewerber eine Prüfung besteht; für bewährte und erfahrene Beamtinnen und Beamte kann der Aufstieg auch prüfungsfrei erfolgen.
- **Die Probezeit für alle Laufbahnen wird einheitlich auf drei Jahre festgesetzt.** Die Anforderungen an die Bewährung in der Probezeit werden erhöht. Bei hervorragenden Leistungen in der Probezeit kann ein Beamter auch bereits vor Ablauf eines Jahres nach Ende seiner Probezeit befördert werden.
- Im Zuge der Novellierung des Landesbeamtengesetzes wird auch das Pensionierungsalter für Beamtinnen und Beamte ab 2012 schrittweise auf 67 Jahre angehoben. Damit überträgt die Landesregierung die neuen Regelungen für Arbeiter und Angestellte im Rentenrecht wirkungsgleich auf die Beamten.  
**Für Polizeibeamte, Feuerwehrleute und Justizvollzugsbeamte bleibt es jedoch bei der Altersgrenze von 60 Jahren.** „Diese Beamtinnen und Beamte sind starken Belastungen insbesondere in gesundheitlicher Hinsicht ausgesetzt“, so Innenminister Lothar Hay. Eine Erhöhung der Altersgrenze wäre nicht sachgerecht.
- Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte können sich auf Antrag weiterhin nach Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand versetzen lassen. Alle anderen Beamten können wie bisher auf Antrag nach Vollendung des 63. Lebensjahres ausscheiden.
- In allen Fällen, in denen Beamte vorzeitig in den Ruhestand gehen, wird die Versorgung um einen so genannten Versorgungsabschlag gekürzt. Er beträgt grundsätzlich 0,3 Prozent des Ruhegehalts für jeden Monat, um den der Beamte vor Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand tritt. Die Höhe des Versorgungsabschlags ist auf maximal 14,4 Prozent - bei Schwerbehinderten und bei Dienstunfähigkeit auf maximal 10,8 Prozent - des Ruhegehalts begrenzt.
- Der Grundsatz des lebenslangen Lernens wird verstärkt. Das bedeutet: **Befördert werden kann nur derjenige, der sich entsprechend qualifiziert hat.**
- Ämter mit leitender Funktion werden weiterhin zunächst im Beamtenverhältnis auf Probe verliehen. Dagegen soll es künftig keine Führungsämter auf Zeit mehr geben.

Quelle: Thomas Giebeler, IM

# MJAE zum GdP-Flugblatt „Neues aus Schilda“

Sehr geehrter Herr Schwarzstock,

Ende November wurde mir die GdP-Info vom 20. November 2008 übergeben, in der Sie im Zusammenhang mit der neuen Dienstkleidung Anmerkungen zu einer Antwort des Ministeriums auf Beschwerden von Mitarbeitern gemacht haben. In den Beschwerden geht es u.a. im Wesentlichen darum, dass die neuen Hemden und Blusen nicht die Aufschrift "Justiz" enthalten und zukünftig ein Namensschild zu tragen ist. Die von Ihnen dazu gemachten Anmerkungen zu einzelnen Sätzen aus der Beschwerdeantwort möchte ich nicht weiter kommentieren.

Ich darf in Erinnerung rufen, dass in dem Begleiterlass zu der AV "Dienstkleidungsordnung für den Justizdienst des Landes Schleswig-Holstein" vom 5. August 2008 festgelegt wurde, dass die Oberbekleidung ohne einen Aufdruck "Justiz" und mit einer Vorrichtung zum Anbringen eines Namensschildes vom LZB zukünftig geliefert wird. Dies ist das Ergebnis eines mehrjährigen Mitbestimmungsverfahrens. Mit Datum vom 21. Mai 2008 hat der Hauptpersonalrat dem Ministerium die Zustimmung zu dieser Regelung erklärt. Es ist somit nach vielen Jahren gelungen, für die Dienstkleidung der Beamtinnen und Beamten im Vollzug eine Einheitlichkeit herzustellen und dafür einen Anbieter/Lieferanten zu finden.

Ich darf weiterhin daran erinnern, dass wir mehrere gemeinsame Gespräche geführt haben, und Sie den Inhalt der neuen Regelung mitgetragen haben. Die Vereinbarung war ein Kompromiss unterschiedlicher Positionen. Ich würde es begrüßen, wenn Sie dieses gute Ergebnis weiterhin mittragen.

Mit freundlichen Grüßen  
gez. Johannes Sandmann



.....  
Sehr geehrter Herr Sandmann,

Ihr Schreiben vom 04. Dezember habe ich heute erhalten. Es ist sicherlich richtig, dass wir mehrere gemeinsame Gespräche geführt haben und wir als Gewerkschaft der Polizei den Inhalt der neuen Regelung mitgetragen haben. Deshalb haben wir uns auch von diesem „Musterbeschwerdeschreiben“ distanziert und unsere Mitglieder nicht animiert, an dieser Aktion teilzunehmen. Denn auch aus meiner/unserer Sicht sollte die getroffene Regelung Bestand haben.

Zu beanstanden ist allenfalls die auf Grund der langen Vorlaufzeit unbefriedigende Organisation zur Umsetzung der AV "Dienstkleidungsordnung für den Justizdienst des Landes Schleswig-Holstein", da es hinsichtlich der Beschaffung auch zwei Monate nach Inkrafttreten noch erhebliche organisatorische Probleme gibt. Dadurch bedingt herrscht große Unzufriedenheit unter den Kolleginnen und Kollegen.

Die von Ihnen zitierte GdP-Info vom 20. November 2008 kritisiert daher auch nicht die getroffene Regelung hinsichtlich der Dienstkleidung an sich, sondern lediglich die Argumentation in den Beschwerdebescheiden.

Die Vereinbarung selbst war ein Kompromiss unterschiedlicher Positionen und wird auch weiterhin mitgetragen.

Mit freundlichen Grüßen  
Thorsten Schwarzstock

# „Dies & Das (1)“

## **Bäcker-Innung klagt: Unlauterer Wettbewerb durch Justizvollzugsanstalten**

Die Bäcker-Innung beklagt sich über umfangreiche gewerbliche Tätigkeiten der Justizvollzugsanstalten, u. a. auch über die Herstellung von Bäckereiprodukten.

Die rechts- und gesellschaftspolitische Sensibilität dieses Themenkomplexes ist dort natürlich bekannt. Dies gilt für das Anbieten von Berufsausbildungen wie das Ausführen gewerblicher bzw. handwerklicher Tätigkeiten in einem maßvollen Ausmaß als Bestandteil von Resozialisierungsmaßnahmen für Häftlinge.

Entscheidend für die Bewertung dieser Tätigkeiten aus Sicht des Handwerks sind jedoch deren Umfang, Professionalität und Wettbewerbsintensität, so die Innung.

Wie bei der öffentlich geförderten Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen in kommunalen Beschäftigungsgesellschaften oder von Behinderten in Behindertenwerkstätten ist auch im Fall der öffentlich geförderten Beschäftigung von Häftlingen in Justizvollzugsanstalten dann die Grenze zur Marktwidrigkeit erreicht, wenn diese Einrichtungen auf Grund der öffentlichen Subventionierung Güter und Dienstleistungen zu konkurrenzlos günstigen Preisen in solch einem Ausmaß anbieten, dass damit im erheblichen Umfang Handwerksunternehmen Aufträge verlieren und reguläre Arbeitsplätze gefährdet werden.

Vor diesem Hintergrund will man sich an den *Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) in Berlin wenden.*

Stand: 11/2008



## **Grüße an unsere Leser in Brandenburg**

An dieser Stelle möchte sich die Redaktion recht herzlich für die positive Rückmeldung hinsichtlich unserer Zeitschrift „Der Schlüssel“ bedanken, die von Brandenburger Teilnehmern eines GdP-Seminars in Sankelmark im November 2008 geäußert wurde.

Euer Gruß ist angekommen und hat uns sehr erfreut. Herzliche Grüße zurück an alle GdP-Kolleginnen und -kollegen in Brandenburg.

## **Justizminister besucht JVA Koblenz**

Justizminister Heinz Georg Bamberger besuchte am 24.12.2008 die Justizvollzugsanstalt Koblenz und überreichte Präsenttüten mit Süßigkeiten.

*"Ich möchte den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Justizvollzugsanstalt Koblenz stellvertretend für alle Bediensteten im rheinland-pfälzischen Strafvollzug meinen Dank für Ihre engagierte Arbeit aussprechen. Sie meistern Ihre Arbeit jeden Tag mit großem Einsatz und in gewissenhafter Art und Weise. Zum einen sind Sie für die Sicherheit dieser Anstalt verantwortlich, zum anderen sind Sie die direkten Ansprechpartner für die Gefangenen und deren Sorgen und Wünsche. Dies ist eine schwierige, aber auch eine herausfordernde Arbeit."*

Bamberger wünschte allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein frohes Fest und ein gesundes und glückliches neues Jahr.

*Presse-Info Ministerium der Justiz, Rheinland-Pfalz, 24.12.2008*

## Anmerkung zu o. a. Pressemitteilung:

Vollzug ist „Ländersache“. Und wie sagt doch ein altes Sprichwort so schön: Andere Länder, andere Sitten.

## **Dabei stellen die AVD-Bediensteten in Schleswig-Holstein gar nicht derart hohe Ansprüche an ihren Minister.**

Vielerorts würde man sich bereits über ein Zeichen der Wertschätzung, nämlich den Besuch der Anstaltsleitung am 24.12. jeden Jahres, freuen.

Es gab Zeiten, da gingen die Anstaltsleiter noch in die einzelnen Abteilungen einer JVA und hatten ein „offenes Ohr“ für die Sorgen und Nöte der Kolleginnen und Kollegen. Die Zeiten sind scheinbar in vielen Justizvollzugsanstalten vorbei.

Selbst Weihnachts- oder Ostergrüße werden professionell und routiniert per E-Mail verschickt, was bei vielen Kolleginnen und Kollegen die Frage aufwirft, ob diese unpersönlichen Gesten aus Zeitmangel erfolgen oder nur eine Missachtung der Mitarbeiter darstellt.

An den Feiertagen selbst trifft man nur noch selten eine Führungskraft in den Anstalten an, wodurch die Frage eigentlich in sich selbst beantwortet wird.

# „Dies & Das (2)“

## Schichtarbeit ist nicht gewöhnungsfähig

Nachtarbeit ist um fast 60 Prozent anstrengender als Tagarbeit. Das teilte Anfang Oktober die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege mit.

An Schichtdienst könne man sich nicht gewöhnen, Gesundheitsbelastungen ließen sich lediglich reduzieren. Die innere Uhr des Menschen ließe sich nicht verstellen. Häufige Nachtarbeit bringe erhebliche gesundheitliche Risiken mit sich, so die Berufsgenossenschaft.

In vielen Branchen gehe es jedoch nicht ohne Nachtschichten. Umso wichtiger sei es, dass sowohl Unternehmen/Dienststellen als auch Beschäftigte bestimmte Grundsätze beachten, die die Belastungen durch die nächtliche Arbeit mildern.

Quelle: WEKA MEDIA GmbH & Co. KG



## Rauchen: EU plant generelles Verbot am Arbeitsplatz

Die Europäische Kommission will Zigaretten aus allen Büros verbannen, ein entsprechender Gesetzentwurf zu diesem Vorhaben soll nach Informationen der "Wirtschaftswoche" 2009 kommen.

Seit Jahren denkt die EU-Kommission bereits über ein Rauchverbot am Arbeitsplatz nach – bisher ohne Konsequenzen. Doch nun macht EU-Sozialkommissar Vladimir Spidla Ernst. Anfang kommenden Jahres will er eine Richtlinie zum Schutz der Nichtraucher am Arbeitsplatz vorlegen, heißt es aus Kommissionskreisen.

Sie soll das Rauchen an allen Orten untersagen, wo Menschen erwerbstätig sind. Damit würde in Deutschland auch das Rauchen in allen Kneipen, Restaurants und Diskotheken verboten werden, denn diese würden als Arbeitsplätze betrachtet. Deutschland wäre zudem gezwungen, das Rauchverbot bundesweit einheitlich zu regeln. Bisher haben die Bundesländer sehr unterschiedliche Gesetze erlassen.

Dem Vorschlag des EU-Kommissars müssen das Europäische Parlament und die EU-Staaten jedoch erst zustimmen.

Quelle: BAD GmbH, 20.11.2008

## JVA Kiel „auf dem Weg ins 21. Jahrhundert“

Was die Gesundheitsprävention der Bediensteten betrifft, geht die JVA Kiel mit gutem Beispiel voran.

Seit November 2008 wird in der JVA KI für Gefangene ein Kurs „Rückenfitness“, durchgeführt durch einen externen Übungsleiter, angeboten.

Erfreulicherweise hat die Anstaltsleitung diesen Gedanken an die Gesundheitsfürsorge auch auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeweitet.

Nach Zustimmung der Aufsichtsbehörde wird auch den Bediensteten demnächst die Möglichkeit eröffnet, an einem **Kurs für Rückenfitness** teilzunehmen.

Der Kurs wird einmal wöchentlich für jeweils 60 Minuten von einem versierten Übungsleiter im Mehrzweckraum der JVA Kiel angeboten.

**Die Teilnahme ist Dienstzeit (!), die Kosten trägt der Dienstherr (!).**

Die Teilnehmerzahl ist auf 10 Teilnehmer begrenzt. Um möglichst vielen Kolleginnen und Kollegen eine Teilnahme zu ermöglichen, wird die Teilnahmedauer zunächst für maximal 3 Monate gewährt. Man hofft auf reges Interesse, um das Angebot dauerhaft zu etablieren.

Ein Dank den Initiatoren dieser guten Idee ebenso wie den Verantwortlichen der Aufsichtsbehörde für die Kostenübernahme und Anerkennung der Teilnahme als Dienstzeit. Im schleswig-holsteinischen Justizvollzug eine ungewöhnliche, aber erfreuliche Präventionsmaßnahme.

Dieser Weg sollte weiter beschritten werden.



Eine schwache Führungskraft in einer hohen Stellung ist wie ein Mann auf dem Gipfel eines hohen Berges:  
Alles erscheint ihm klein, er selbst wirkt jedoch auch auf jeden klein.

# Fackelzug für acht Prozent mehr Gehalt

Initiiert durch die Gewerkschaften GEW, GdP und ver.di wurde am 09.12.2008 mit einem Fackelzug von mehreren hundert Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten des Landes durch die Kieler Innenstadt die gemeinsame Tarif- und Besoldungsrunde 2009 eingeläutet. Neben Polizei, Lehrern, Feuerwehr und Verwaltungen waren auch Beschäftigte des Justizvollzugs vertreten, um ihre Forderung nach 8 % mehr Gehalt zu bekräftigen.

Wir danken den Kolleginnen und Kollegen, die sich durch ihre Teilnahme an dem Fackelzug für eine künftig bessere Besoldung engagiert eingesetzt haben und für die Unterstützung seitens der Dienststellen.



Die Bundestarifkommission von ver.di hat unter Beteiligung von GEW und GdP nach ausführlicher Diskussion einstimmig folgende Forderungen für die Einkommensrunde 2009 in den Ländern beschlossen:

- 1.) lineare Erhöhung um 8 % Prozent, mindestens 200 Euro
- 2.) Verlängerung Übergangsrecht
- 3.) Übernahme von Auszubildenden
- 4.) Festbetrag von 120 € für Auszubildende
- 5.) 12 Monate Laufzeit

Die Ergebnisse sollen zeit- und inhaltsgleich auf die Beamtinnen und Beamten sowie auf Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger übertragen werden.

Bedenkt man die Kürzungen und Streichungen, die den Landesbediensteten in den letzten Jahren zugemutet wurden, ist eine Lohnforderung von 8 Prozent bei den Steigerungsraten für Gas, Heizöl und Lebensmittel mehr als bescheiden.

Aus Sicht der GdP haben die Beschäftigten des Landes in der Vergangenheit genug zur Sanierung des Haushaltes beigetragen. Daher ist der Tarifabschluss zeit- und inhaltsgleich auf die Beamtinnen und Beamten sowie auf Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger zu übertragen!

Der stellvertretende GEW-Landesvorsitzende Jan Nissen kritisierte den Ministerpräsidenten dahingehend, dass er seiner Verantwortung für die Landesbediensteten nachzukommen habe und sich statt um Heavy Metall in Wacken und die Eröffnung von Weihnachtsmärkten lieber um seine Landesbediensteten kümmern sollte. Und, „wer Milliarden für Pleitebankiers übrig hat, darf seine Beschäftigten nicht im Regen stehen lassen!“

Finanzminister Rainer Wiegard (CDU) hat die Forderungen bereits zuvor als „illusorisch“ zurückgewiesen. Im Januar beginnen die Verhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) in Potsdam.

## Weiterer Zeitplan:

- |            |  |
|------------|--|
| 19.01.2009 | erster Verhandlungstermin  |
| 26.01.2009 | zweiter Verhandlungstermin   |
| 03.02.2009 | Demonstration „bundesweiter Polizeitag“ in Hannover gemeinsam mit GEW und ver.di |
| 14.02.2009 | letzter Verhandlungstag  |

Sollte am letzten Verhandlungstag keine Einigung erzielt werden, erfolgt die so genannte Schlichtungsrunde. Findet sich auch dort kein Kompromiss, wäre die Urabstimmung für einen möglichen Streik der nächste Schritt.

# Abschlusslehrgang 2009

## Ernennungen durch Staatssekretär

Am 22. Januar 2009 wurden in der Justizvollzugsschule der erfolgreiche Ausbildungsabschluss und die Leistung der Justizvollzugsanwärterinnen und -anwärtern aus Schleswig-Holstein gewürdigt.

Die Ernennungsurkunden wurden vor den geladenen Gästen erstmalig in einem entsprechenden Rahmen persönlich durch Staatssekretär Dr. Eberhard Schmidt-Elsaesser überreicht.

Hier sollte ein Foto erscheinen

Gleichzeitig wurde auch den Lehrkräften, Ausbildern sowie den Bediensteten der Justizvollzugsschule Neumünster gedankt, die sich mit großem Engagement in der Zeit der Ausbildung für einen qualifizierten Nachwuchs eingesetzt haben.

Die tägliche Arbeit mit den Gefangenen ist nicht einfach, sie verlangt viel Professionalität.

Ein gelingender Justizvollzug ist daher nur mit gut ausgebildetem Vollzugspersonal umsetzbar.

Die Justizvollzugsschule in Neumünster leistet hier einen wesentlichen Beitrag bei der Vorbereitung und Ausbildung der späteren Vollzugsbediensteten. Es ist immens wichtig, in diesen Bereich zu investieren und die Ausbildungsinhalte den Anforderungen eines zeitgemäßen Vollzuges anzupassen.

Wichtigster Faktor der Ausbildung ist dafür Sorge zu tragen, dass die Bediensteten gut auf ihre künftige Aufgabe vorbereitet werden.

Es geht bei der Vermittlung von beruflichen Kompetenzen darum, sowohl dem Anliegen der Resozialisierung, als auch dem Aspekt der Sicherheit Rechnung zu tragen.

Die Bediensteten müssen sich später mit den Belangen der Inhaftierten intensiv auseinandersetzen und zugleich die notwendige Distanz bewahren.

Das heißt, sie arbeiten in einem anspruchsvollen Spannungsfeld.

Bereits Anfang 2008 gab es eine GdP-Initiative, die die Rahmenbedingungen der Ausbildung künftig verbessern soll (vgl. auch „Der Schlüssel 3-2008“).

Vor diesem Hintergrund hatte die GdP-RG Justizvollzug zuvor in der Mitgliederzeitschrift „Der Schlüssel“ dazu aufgefordert, uns Erfahrungen und Anregungen über Art und Inhalt der Ausbildung im Allgemeinen Vollzugsdienst zukommen zu lassen.

Nach Auswertung der Rückmeldungen hinsichtlich Ausbildungsinhalten und Freizeitmöglichkeiten wurden diese in gemeinsamen Gesprächen mit dem Leiter der Vollzugsschule und Vertretern des MJAE erörtert.

Dazu gehörte u. a. auch die Anregung, für den Freizeitbereich eine Internetnutzung zur Verfügung zu stellen, sowie die Ernennung in einem würdigen Rahmen vorzunehmen.

Erfreulich ist, dass diese Anliegen seitens der Verantwortlichen nicht nur unterstützt, sondern auch sehr schnell umgesetzt wurden.

Neben der Wiedereinführung der Anwärtersonderzuschläge ein weiterer Schritt in Richtung einer guten und modernen Ausbildung unserer Anwärterinnen und Anwärter.

Unerfreulich ist, dass die GdP Regionalgruppe Justizvollzug trotz ihres Engagements in dieser Sache leider nicht zu den geladenen Gästen der Veranstaltung gehörte.

Aus unserer Sicht ein schlechter Stil des Justizministeriums im Umgang mit den Gewerkschaften.

Gerade nach dem Bekenntnis des Justizministers zur GdP anlässlich des Festaktes zum 60-jährigen Gründungsjubiläum (vgl. S. 7) kam diese Nichtberücksichtigung bei den Einladungen doch etwas überraschend.



### **Auch neu: Internet-Cafe für JOS-Anwärter**

In der Justizvollzugsschule steht seit Anfang November 2008 für die Justizobersekretärinnen und -anwärter ein Internet-Cafe mit drei PC's zur Verfügung.

Die Nutzung durch die JOS-Anwärter/-innen ist für diese **unentgeltlich**.

Auch ein Tischfußball (Kicker) wurde zwischenzeitlich angeschafft.

# ... das alles ist Deutschland!!!

## Auszüge aus Beamten-Vorschriften und anderen offiziellen Unterlagen:

"Besteht ein Personalrat aus einer Person, erübrigt sich die Trennung nach Geschlechtern." (Info des Deutschen Lehrerverbandes Hessen)	alles klar...
"Eine einmalige Zahlung wird für jeden Berechtigten nur einmal gewährt." (Gesetz über die Anpassung von Versorgungsbezügen)	?? - auch klar....
"Ausfuhrbestimmungen sind Erklärungen zu den Erklärungen, mit denen man eine Erklärung erklärt." (Protokoll im Wirtschaftsministerium)	? ..na, hier wird's schon schwieriger....
"Der Wertsack ist ein Beutel, der auf Grund seiner besonderen Verwendung nicht Wertbeutel, sondern Wertsack genannt wird, weil sein Inhalt aus mehreren Wertbeuteln besteht, die in den Wertsack nicht verbeutelt, sondern versackt werden." (Merkblatt der Deutschen Bundespost)	aber DAS ? - Häää???
"Ehefrauen, die ihren Mann erschießen, haben nach einer Entscheidung des BSG keinen Anspruch auf Witwenrente." (Verbandsblatt des Bayrischen Einzelhandels)	Schade eigentlich..., höhöhö...
"Der Tod stellt aus versorgungsrechtlicher Sicht die stärkste Form der Dienstunfähigkeit dar." (Unterrichtsblätter für die Bundeswehrverwaltung)	? Aha.
"Stirbt ein Bediensteter während einer Dienstreise, so ist damit die Dienstreise beendet." (Kommentar zum Bundesreisekostengesetz)	??? KREISCH!!!
"Welches Kind erstes, zweites, drittes Kind usw. ist, richtet sich nach dem Alter des Kindes." (Bundesanstalt für Arbeit)	? - ok, das erscheint logisch....
"Margarine im Sinne dieser Leitsätze ist Margarine im Sinne des Margarinengesetzes." (Deutsches Lebensmittelbuch)	? ... SOWAS gibt's???
"Es ist nicht möglich, den Tod eines Steuerpflichtigen als 'dauernde Berufsunfähigkeit' im Sinne von §16 Abs. 1 Satz 3 EStG zu werten und demgemäß den erhöhten Freibetrag abzuziehen." (Bundessteuerblatt)	Na, wer macht denn auch sowas?
"An sich nicht erstattbare Kosten des arbeitsgerichtlichen Verfahrens erster Instanz sind insoweit erstattbar, als durch sie erstattbare Kosten erspart bleiben." (Beschluss des Landgerichts Rheinland-Pfalz)	??? uijuiui...
"Die Fürsorge umfasst den lebenden Menschen einschließlich der Abwicklung des gelebt habenden Menschen." (Vorschrift Kriegsgräberfürsorge)	? meine Güte...!!!
"Gewürzmischungen sind Mischungen von Gewürzen." (Deutsches Lebensmittelbuch)	Ach komm!
"Persönliche Angaben zum Antrag sind freiwillig. Allerdings kann der Antrag ohne die persönlichen Angaben nicht weiter bearbeitet werden." (Formular in Postgirodienst)	toll.
"Nach dem Abkoten bleibt der Kothaufen grundsätzlich eine selbstständige bewegliche Sache, er wird nicht durch Verbinden oder Vermischen untrennbarer Bestandteil des Wiesengrundstücks, der Eigentümer des Wiesengrundstücks erwirbt also nicht automatisch Eigentum am Hundekot." (Fallbeispiel der deutschen Verwaltungspraxis)	...ich kann nicht mehr!!