

Der Schlüssel



Ein Informationsblatt der
„Gewerkschaft der Polizei - Regionalgruppe Justizvollzug“

Neue Beurteilungsrichtlinie

Nr. 4/2009

neue Beurteilungen

Neue Gerechtigkeit ?

5.1 Fachliche Anforderungen

	A	B
Urteilsfähigkeit		x
Auffassungsgabe		x
geistige Beweglichkeit		x
Belastbarkeit	x	
Einfallsreichtum	x	
wirtschaftliches Verständnis	x	
technisches Verständnis	x	
Ausdrucksfähigkeit	x	
Kooperationsfähigkeit	x	
Verantwortungsbereitschaft	x	
Entschlußkraft	x	
Verhandlungsgeschick	x	
Organisationsfähigkeit	x	
Durchsetzungsfähigkeit	x	

5.2 Personliche Anforderungen

Welche Merkmale sind insbesondere erforderlich?
Merkmale, die nicht beachtet werden können, sind nicht zu bewerten.
* Zusätzliche Merkmale können aufgenommen werden.

	sehr wichtig	erforderlich
Urteilsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auffassungsgabe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
geistige Beweglichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kreativität und Innovationsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisationsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausdrucksfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verantwortungsbereitschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verhandlungsgeschick	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entschlußkraft und Durchsetzungsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
soziale Kompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.3 Teilzeitarbeit am Arbeitsplatz

ja nein

Wenn nein (s. § 12 Abs. 1 Gleichstellungsgesetz), Begründung:

6 Sonstige Hinweise zum Arbeitsplatz
(z. B. besondere Anforderungen in körperlicher Hinsicht, Schichtdienst)

Seite 2 von 2



Ausgabe August 2009



Impressum

Herausgeber: Gewerkschaft der Polizei - Regionalgruppe Justizvollzug
V. i. S. d. P. : Thorsten Schwarzstock, c/o Justizvollzugsanstalt Kiel,
Faeschstraße 14, 24116 Kiel
thorsten.schwarzstock@jvaki.landsh.de oder der-schluessel@gmx.de
Tel.: 0431-6796.110, mobil: 0151-50371905, Fax 0431-6796.120 (dienstl.)

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

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



Inhaltsverzeichnis

	Seite
Neue Beurteilungsrichtlinie	3
Eine Frage der Wertschätzung	4
Beurteilung und wie weiter ...	5
Drogenhunde suchen bald im Knast	6
Herzlich Willkommen ...	6
Bericht LRH	7
Glückwünsche	7
Information zum Pflegezeitgesetz	8
Erhöhte Lärmbelastung in der AHE RD	9
Erkennen von Suiziden - Antwort des MJAE	10
Dies & Das (1)	11
Dies & Das (2)	12
Dies & Das (3)	13
Dies & Das (4)	14
Junge Gruppe - eine kleine Info...	15
Stromberg - Büroweisheiten	16

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

Neue Beurteilungsrichtlinie

Parallel zum Gesetzgebungsverfahren hatte die Landesregierung die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften gem. § 59 MBG zu Verhandlungen über eine Novellierung der Beurteilungsrichtlinien (BURL) aufgefordert.

Aus Sicht der Landesregierung hatten die alten Richtlinien sich „verbraucht“.

Die neue Vereinbarung tritt am 01. Juli 2009 in Kraft. Gleichzeitig wurde der Stichtag für die nächste Regelbeurteilung auf den 01. September 2009 verschoben.

Auf einer DGB-Personalrätekonferenz im Dezember 2008 wurde das Thema umfangreich diskutiert.

Die meisten Personalräte waren die Diskussionen zum Thema Beurteilungen leid, da man weder die alte BURL als geeignet verteidigen noch den Entwurf der neuen BURL als Verbesserung anpreisen konnte.

Eine letzte Verhandlung mit dem Innenministerium ergab dann aber, dass die Landesregierung keinesfalls die alten BURL beibehalten wollte.

In Kenntnis dieser Stimmungs- und Beschlusslage zum Stichwort „Regelbeurteilungen“ galt es für die GdP und den DGB, entweder sich aus diesem unerquicklichen Themenfeld zu verabschieden und damit das Feld der Landesregierung und dem DBB zu überlassen oder am Verhandlungstisch die Überarbeitung der BURL mit zu gestalten.

DGB und GdP wollten jedoch nicht leichtfertig anderen das Verhandlungsfeld überlassen, denn der DBB war bei den kritischen Themen inhaltlich sehr nah bei der Landesregierung. Daher entschieden wir uns für letzteres und haben deshalb über Monate zähflüssig über die so genannten „Knackpunkte“ verhandelt:

Streitpunkte waren u. a.:

- Landesregierung und DBB wollten die **Einbeziehung von Tarifbeschäftigten** in das Regelbeurteilungssystem. DGB mit ver.di, GEW und GdP haben immer wieder die Sinnhaftigkeit in Frage gestellt, weil die angebliche Chancengleichheit bei Stellenbesetzungen aufgrund der Unterschiedlichkeit der Systeme von Arbeits- und Tarifrecht einerseits sowie Dienst-, Laufbahn- und Besoldungsrecht andererseits eben

praktisch nicht da ist (siehe oben).

- Die **Zusammenfassung der sog. Leistungsgespräche mit den Mitarbeiter-/Vorgesetztengesprächen** ist aus Sicht des DGB sinnwidrig:
Wer kann entspannt mit seinem Vorgesetzten über „das Miteinander“ sprechen, wenn man vorher oder hinterher über sein Leistungsbild in Kenntnis gesetzt wird?

Das Scheitern der Verhandlungen insbesondere wegen dieser beiden Punkte wurde verhindert, indem „Auflassungen“ für die jeweiligen Ressorts gelten, durch Dienstvereinbarungen mit den jeweiligen Hauptpersonalräten Ausnahmen von diesen Grundsätzen festzulegen.

Wenig Streit gab es bei den folgenden Neuerungen:

- **Reduzierung der Leistungsstufen auf fünf.** Aufgrund gemachter Erfahrungen in anderen Ressorts hält nun die Landesregierung auch für alle übrigen Verwaltungsbereiche fünf Stufen für ausreichend - paradoxerweise in genau umgekehrter Bezeichnung (5-1 statt 1-5).
- **Verständigung auf einheitliche Richtwerte / Quoten** (höchste Bewertung max. 10 %, die zweithöchste Bewertung nicht häufiger als die nächstfolgende). Hiermit soll eine Vergleichbarkeit über Ressortgrenzen hinweg erzielt werden.
- **der Beurteilungsabstand von 3 Jahren.** Diese Regelung soll den allseits anerkannten „Beurteilungsstress“ reduzieren. Die Landesregierung hält diesen Zeitraum für rechtlich haltbar, obwohl nach geltender Rechtsprechung eine aktuelle Beurteilung als Voraussetzung für Stellenbesetzungen nicht älter als ein bis max. zwei Jahre sein sollte.

Insbesondere die ersten beiden Punkte wurden von der Landesregierung gefordert und fanden beim Beamtenbund sehr viel Zustimmung. Damit standen GdP und DGB gegen die Positionen von DBB und Landesregierung.

Die GdP spricht sich weiterhin grundsätzlich gegen Regelbeurteilungen aus.

Eine Frage der Wertschätzung

Dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den wichtigsten Ressourcen gehören, über die der öffentliche Dienst verfügt, ist eine Binsenweisheit, die spätestens in den 90er Jahren des vergangenen Jahrhunderts aus den Präsentationsfolien von viel und gern gefragten Unternehmensberatern längst Einzug gehalten hat in Sonn- und Alltagsreden von Politikern aller Parteien, in Behördenleitbildern und nicht zuletzt auch in verbindlicheren Statements wie Dienstvereinbarungen u. ä..

Wohl niemand würde heute ernsthaft in Frage stellen, dass die Motivation der Beschäftigten zu den wesentlichen Führungsaufgaben aller Verantwortlichen auch im öffentlichen Sektor gehört.

Unstrittig ist genauso, dass es angesichts der zunehmenden Begrenzung materieller Leistungsanreize (Stichwort: Weihnachtsgeld) vor allem die immateriellen Faktoren sind, die für einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst eine immer wichtigere Rolle spielen.

Dabei ist die Aufrechterhaltung einer - bei öffentlich Bediensteten grundsätzlich zu unterstellenden - intrinsischen Motivation sicher eine der zentralen Aufgaben aller Führungskräfte in Politik und Verwaltung: **Wer seine Arbeit als sinnvoll und wichtig begreifen kann, wird im Zweifel eher bereit sein, sich trotz bescheidener materieller Anreize nachhaltig und „mit voller Hingabe“ zu engagieren.**

Auch die Bedeutung eines angenehmen Arbeitsumfeldes ist nicht zu unterschätzen. In der Realität ist es letztlich aber doch nur ein schwacher Trost, wenn die Kolleginnen und Kollegen zwar nett und hilfsbereit sind, aber immer weniger werden, weil ungeachtet eines stetigen Aufgabenzuwachses frei werdende Stellen in aller Regel nicht nachbesetzt werden.

So bleibt als zentrales Motivationsinstrument häufig nur die Wertschätzung, die Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entgegenbringen können: durch entsprechende Rückmeldungen in der täglichen Arbeit, in Dienstbesprechungen und Personalversammlungen - und im Rahmen von Beurteilungen, deren Funktion somit über die formale Bedeutung als Grundlage für Beförderungsentscheidungen weit hinausgeht.

Die Staatssekretäre der Landesregierung haben sich für die anstehende Beurteilungsaktion 2009 auf Richtwerte und Quoten verständigt, mit denen die Bandbreite der möglichen Beurteilungen besser ausgeschöpft werden soll, als dies in den letzten Beurteilungsrunden der Fall war.

Darüber hinaus soll mit der Umstellung der Bewertungsskala auf zukünftig 5 bis 1 (statt 150 bis 70) Punkten ein „Währungsschnitt“ verbunden werden, um die von der Staatssekretärsrunde als inflationär empfundene Verteilung von besonders guten Noten einzudämmen.

Dabei bleiben die von der Staatssekretärsrunde vorgegebenen Quoten weit hinter den zwischen der Landesregierung und den Spitzenorganisierten der Gewerkschaften vereinbarten Richtwerte zurück. So sollen höchstens 5% (statt 10%) der Beurteilten die Bestnote 5 erhalten, höchstens 25% (statt max. 45%) die Note 4, höchstens 45% die Note 3 sowie 25% die Noten 1 und 2.

Auf diese Weise soll der Anteil der Bestnoten im Vergleich zur Beurteilungsaktion 2007 halbiert und die Zahl der am schlechtesten Beurteilten verdoppelt werden. Man kann sich - rechtlich und sozialphilosophisch - trefflich darüber streiten, ob der Sinn von Beurteilungen durch die Vorgabe von Quoten nicht ohnehin grundsätzlich unterlaufen wird.

Fakt ist, dass durch die rigiden Festlegungen der Staatssekretärsrunde in den allermeisten Dienststellen des Landes ein großer Teil, häufig sogar die Mehrzahl der Beschäftigten, in diesem Jahr eine schlechtere Beurteilung erhalten wird als bei der Beurteilungsaktion 2007.

Die Erwartung, dass dies von den Betroffenen als gerecht empfunden werden könnte, scheint da eher wirklichkeitsfremd. Vor allem aber sind die Vorgaben geeignet, die vielen positiven Rückmeldungen, die die meisten Landesbediensteten für ihre Arbeit in den vergangenen Jahren von ihren Vorgesetzten erhalten haben, im Nachhinein in Frage zu stellen und die hierin zum Ausdruck gebrachte Wertschätzung gleichsam wieder zu entwerfen.

Ohne gleichzeitige Verbesserungen bei den materiellen und immateriellen Leistungsanreizen wird die Aufgabe für Vorgesetzte und Dienststellenleitungen, die Motivation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, somit - ohne wirklich überzeugende Gründe - nachhaltig erschwert. Die Staatssekretärsrunde täte gut daran, diese Entscheidung noch einmal zu überdenken.

Beurteilung und wie weiter...



Das Bundesverwaltungsgericht und etliche Obergerichte der Verwaltungsgerichtsbarkeit haben zu Beurteilungen eindeutige Entscheidungen getroffen:

"Beurteilungen sind ein dem Dienstherrn vorbehaltener Akt der wertenden Erkenntnis." Oder auch kurz gesagt: „*Gerichtsfeste Willkür*“.

Dies bedeutet, dass die Gerichte die Bewertung in sich nicht nachprüfen können und wollen. Ihre Prüfung bezieht sich allein darauf, ob das dem Dienstherrn vom Gesetzgeber übertragene Ermessen rechtsfehlerfrei angewendet und Formfehler vermieden wurden. Gerade hier liegt die Krux bei der juristischen Überprüfung von Beurteilungen:

Den Nachweis über Ermessens- und Rechtsfehler hat der Kläger zu erbringen. Eine saubere Trennung von Rechtsfehlern und Bewertungsfehlern ist aber kaum möglich. Deshalb ist die Quote der abgelehnten Klagen recht hoch und liegt im Bereich von weit über 90 %.

In der Verfolgung der Beurteilungsstreitigkeiten ist noch darauf hinzuweisen, dass anwaltliche Hilfe bei dem Erstellen von Gegenvorstellungen oder bei Beurteilungsgesprächen oft nutzlos ist, da es in diesen Gesprächen nicht um juristische Fakten, sondern lediglich um die Frage der Bewertung geht.

Eine juristische Hilfe wird erst bei einem rechtsfähigen Bescheid, bei dem es um die Frage von Ermessens- und Formfehlern geht, sinnvoll.

Allein die Tatsache, dass man eine Beurteilung inhaltlich nicht nachvollziehen kann oder gar mit ihrem Ergebnis nicht zufrieden ist, führt vorhersehbar zu einer Abweisung einer möglichen Klage. Deshalb muss bei allen Verfahren zu Beurteilungen das Schwergewicht auf Form-, Verfahrens- und/oder Ermessensfehler gelegt werden.

Bleibt das Widerspruchsverfahren ebenfalls erfolglos, wäre dann der letzte Verfahrenszug eine Klage vor dem zuständigen Schleswig-Holsteinischen Verwaltungsgericht. Auch dieses sollte nur mit anwaltlicher Hilfe durchgeführt werden.

Erfolgreich können Beurteilungen nur dann angegriffen werden, wenn offensichtlich Formverstöße vorliegen oder von dem den Beurteilern übertragenem Ermessen rechtsfehlerhaft Gebrauch gemacht wurde. Trifft Letzteres zu, liegt die Beweispflicht beim Kläger.

Als wesentlicher Punkt bleibt aber festzustellen, dass an einer Beurteilung schwer etwas zu verändern ist, wenn der Beurteiler seine „Macht“ missbraucht und die Beurteilung subjektiv und/oder aus persönlichen Gründen erstellt. Auch ein versäumtes, nicht geführtes Beurteilungsvorgespräch (6 Monatsfrist) ist gerichtlich nachträglich schwer einzufordern.

Wesentlich leichter ist die Beweisführung jedoch, wenn Formfehler zu beanstanden sind (dazu gehört u.a. auch die Beurteilung durch einen Vorgesetzten, der die vorgeschriebene Laufbahnprüfung nicht abgelegt hat oder die Nichtberücksichtigung von Teilnahmeverfahren).

Ein praktisches Beispiel:

Eine durch den Bediensteten nicht nachvollziehbare Minderung der Punktzahl (z. B. von ehemals 130 auf 120 Pkte.) in der Leistungsbeurteilung.

Der Beurteilung muss zunächst mit einer Gegenvorstellung begegnet werden. Bleibt diese erfolglos und der darauf erfolgte Bescheid konnte den Gegenvorstellungen nicht abhelfen, muss fristgerecht Widerspruch eingelegt werden.

In solchen Fällen sollte wie folgt verfahren werden:

Der Bedienstete, der mit seiner dienstlichen Beurteilung nicht einverstanden ist, sollte schriftlich ein Gespräch mit beiden Beurteilern zum Zwecke einer Gegendarstellung beantragen. Dieser Antrag sollte den Hinweis enthalten, dass das Ziel des Gespräches einer Abänderung der Beurteilung dient.

Weiterhin ist es empfehlenswert, zu diesem Gespräch ein PR-Mitglied oder eine (gewerkschaftliche) Vertrauensperson mitzubringen.

Sollte in diesem Beurteilungsgespräch keine Einigung bzgl. einer Abänderung erzielt werden, ist dem Antragssteller ein rechtsmittelfähiger Bescheid über das Ergebnis zu erteilen (evtl. kurz nach dem Gespräch gesondert beantragen, ansonsten kann nach Ablauf von drei Monaten eine Untätigkeitsklage angestrebt werden).

Durch diesen Bescheid erhält man den erforderlichen Verwaltungsakt, um gegen die Beurteilung ein Widerspruchsverfahren beim MJAE bzw. Klage beim Verwaltungsgericht Schleswig einzuleiten.

Drogenhunde suchen bald im Knast

Düsseldorf. NRW will den Rauschgift-Konsum in den Haftanstalten mit Hilfe von Drogenhunden eindämmen. Jeder dritte Häftling in NRW ist drogenabhängig - sogar jede zweite weibliche Inhaftierte. In Gefängnissen unter anderem in Kleve oder Castrop-Rauxel starten Anfang nächsten Jahres Pilotprojekte.

Justizministerin Roswitha Müller-Piepenkötter (CDU) will Anfang nächsten Jahres ein Pilotprojekt mit speziellen Drogen-Spürhunden in den Haftanstalten Köln, Kleve, Hamm und Castrop-Rauxel starten. Nach Angaben des Ministeriums sind Hunde wegen ihres guten Geruchssinns beim Aufspüren von Drogen unschlagbar. Bei einem Erfolg soll das Pilotprojekt auf weitere Haftanstalten ausgedehnt werden.

Alarmierende Zahlen

Die Lage ist alarmierend: In NRW sind von den 17.673 Inhaftierten derzeit 6401 abhängig von illegalen Drogen. Von den 1023 weiblichen Inhaftierten sind 504 abhängig. Ministeriums-Sprecherin Andrea Bögge betont, dass die Hafträume regelmäßig auf das Einschmuggeln von Drogen kontrolliert werden. "Dabei helfen heute oft Drogenspürhunde von Polizei und Zoll aus." Künftig sollen wie in Bayern und Niedersachsen eigene Drogenspürhunde in den Haftanstalten eingesetzt werden. Die Hunde werden insgesamt 70 Tage lang für den Dienst mit dem Hundeführer ausgebildet.

Oft von Besuchern eingeschmuggelt

Nach Angaben des Bundes der Strafvollzugsbediensteten werden harte Drogen wie Heroin und Kokain häufig von Besuchern in Haftanstalten eingeschmuggelt. Ein Test mit einem Spezial-Detektor, mit dem Personen beim Betreten der JVA Bochum auf Drogenbesitz untersucht wurden, war erfolglos verlaufen. Deshalb setzt NRW jetzt auf die Drogenspürhunde. Die "Fahnder auf vier Pfoten" sollen dann auch bei den regelmäßigen Haftraum-Kontrollen zum Einsatz kommen.

Um den Drogenschmuggel in Jugendgefängnissen einzuschränken, hatte die Justiz die Ausgabe von Paketen mit Nahrungs- und Genussmitteln eingeschränkt. Rauschgift wird häufig in Tee- und Kaffeebeuteln versteckt, aber auch in Körperöffnungen.

In NRW-Gefängnissen hat sich die Zahl der Drogenabhängigen in den letzten 15 Jahren verfünffacht. Justizministerin Müller-Piepenkötter fährt im Kampf gegen Drogen seit Jahren einen schärferen Kurs. Vor allem das sinkende Einstiegsalter und die zunehmende Probierebereitschaft von Jugendlichen bereiten der Ministerin Sorge. Ein Großteil der Inhaftierten sitzt wegen Drogendelikten ein.

 WP, 04.06.2009, Wilfried Goebels

Eine analoge Forderung der GdP, auch in Schleswig-Holstein eigene Drogenspürhunde (vgl. KN v. 17.06.2008) einzusetzen, wurde seitens des MJAE bisher als „unfinanzierbar“ nicht umgesetzt.

Es bleibt evtl. die Hoffnung, dass das sinkende Einstiegsalter und die zunehmende Probierebereitschaft von Jugendlichen irgendwann auch dem/der (künftigen) schl.-holst. Justizminister/-in Sorge bereitet und man den Beispielen der o. g. Bundesländer folgt.



Herzlich willkommen...

...in der GdP - Regionalgruppe Justizvollzug

Im II. Quartal 2009 begrüßen wir als Neumitglieder die Kolleginnen und Kollegen *Hans-Jürgen Schiestl (JVA KI), Gabriele Wulff, Lars Steuber, Lothar Volmert (alle JVA HL), Sven Matthiesen, Ralph Gercke (beide JA SL)* sowie auch diejenigen, die von einer Veröffentlichung ihres Namens Abstand genommen haben.

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

Landesrechnungshof: Pensionsgrenze auch für Vollzugsbeamte heraufsetzen

Die Regelaltersgrenze für gesetzlich Rentenversicherte wurde auf 67 Jahre angehoben. Die Bundesregierung führte für die Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung auf 67 folgende Gründe an:

- steigende Lebenserwartung,
- sinkende Geburtenzahlen,
- verändertes zahlenmäßiges Verhältnis von aktiver Erwerbsphase zu durchschnittlicher Rentenbezugsphase,
- Rückgang der Zahl junger qualifizierter Erwerbspersonen,
- drohender Fachkräftemangel.

Diese Gründe gelten gleichermaßen für Beamtinnen und Beamte.

Das Beamtenverhältnis ist auf Lebenszeit angelegt. Der Gesetzgeber ist gehalten, auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen aktiver Dienstzeit und Zeitdauer des Ruhestands zu achten. Er darf die gestiegene Lebenserwartung nicht ignorieren.

Folgerichtig wird die Regelaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte des Landes ab 2012 schrittweise von 65 auf 67 Jahre angehoben. Die besondere Altersgrenze von 60 Jahren für die Vollzugsbeamten/-innen von Polizei, Feuerwehr und Justiz wurde jedoch nicht verändert.

Durch die Entscheidung, die besondere Altersgrenze nicht anzuheben, werden Vollzugsbeamte/-innen noch stärker als bisher privilegiert. Der zur Rechtfertigung vorgetragene Grund „besondere berufliche Belastung“ trägt nicht. Der Bericht der Landesregierung über die Frühpensionierungen in 2007 weist für die Polizei keine augenfälligen Besonderheiten aus.

Lediglich 7 % der pensionierten Polizistinnen und Polizisten wurden wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt. Im Lehrerbereich waren dies immerhin 20 %. Die Lehrkräfte, für die keine besondere Altersgrenze gilt, waren bei ihrer Dienstunfähigkeit durchschnittlich 57 Jahre alt.

Im Übrigen träge die Erwägung „besondere berufliche Belastung“ auf andere Berufsgruppen ebenfalls zu; neben Lehrkräften beispielsweise Beschäftigte im Gesundheitswesen und bei privaten Sicherheitsdiensten.

Für diese Berufsgruppen sieht weder das Beamtenrecht noch das Rentenrecht eine besondere Altersgrenze vor.

Der LRH fordert, die besondere Altersgrenze für Vollzugsbeamtinnen und -beamte schrittweise auf 62 anzuheben. Bund und andere Länder haben diesen Schritt bereits vollzogen.

Seit dem 01. April 2009 gilt das neue Beamtenrecht in Schleswig-Holstein. Für Beamtinnen und Beamte wird die Regelaltersgrenze schrittweise auf 67 Jahre angehoben. Damit folgt die Landesregierung den Regelungen der gesetzlichen Rente.

Nur für Vollzugsbeamte von Polizei und Justiz ändert sich nichts. Für sie gilt unverändert eine Altersgrenze von 60 Jahren.

Diese Altersgrenze sollte wie bei der Bundespolizei schrittweise auf 62 Jahre angehoben werden. Dadurch würden Ersatzkräfte entsprechend später benötigt und Personalausgaben gesenkt. Landesregierung und Landtag haben diese Chance bisher verstreichen lassen.

Quelle: PI LRH vom 12.06.2009

Als GdP - RG Justizvollzug lehnen wir die Forderung des Landesrechnungshofes ab. Eine weitergehende Stellungnahme hierzu erfolgt in der nächsten Ausgabe „Der Schlüssel“.



Wir gratulieren ...

- ... dem Ehepaar *Daria und Olaf Müller (beide JVA HL)* sowie dem Kollegen *Wilfried „Willem“ Ziemer (JVA FL)* und Ehefrau zur silbernen Hochzeit.
- ... dem Kollegen *Jürgen Weniger (JVA KI)* und Ehefrau zur Perlenhochzeit.
- ... dem Kollegen *Sertac Akbulak (JVA FL)* und Ehefrau zur Vermählung.
- ... dem Kollegen *Timo Davidsen (JVA FL)* und Ehefrau zur Geburt ihres Sohnes Hardy.
- ... dem Kollegen *Jens-Uwe Lindenlaub (AHE RD)* zum 25-jährigen Dienstjubiläum.



Herzlichen Glückwunsch!

Information zum Pflegezeitgesetz

Vor einem Jahr ist das Pflegezeitgesetz in Kraft getreten. Es verschafft Beschäftigten einen einklagbaren Rechtsanspruch, bis zu 6 Monate - in der Regel unbezahlt - der Arbeit fernbleiben zu dürfen, um pflegebedürftige Angehörige zu versorgen.

Das ist für alle betroffenen Arbeitnehmer und ihre pflegebedürftigen Angehörigen ein großer Fortschritt. Denn es entlastet wenigstens für eine gewisse Zeit von dem unmenschlichen Stress, zwischen Pflege und Beruf aufgegeben zu werden bzw. sich für eines von beiden entscheiden zu müssen.

Wenn plötzlich in der Familie von Kolleginnen oder Kollegen ein Angehöriger pflegebedürftig wird, dann hat dieses Ereignis für die Betroffenen absoluten Vorrang. Und genau dann brauchen diese Kollegen/-innen Unterstützung!

Die „kleine“ Pflegezeit

Alle Beschäftigten haben jetzt in einer akut auftretenden Pflegesituation das Recht, bis zu 10 Tage der Arbeit fernzubleiben. Voraussetzung ist, dass dies notwendig ist, um einen Angehörigen zu pflegen bzw. eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherzustellen.

Achtung: Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung kann nicht in Anspruch genommen werden, wenn der betreffende Angehörige bereits seit längerer Zeit pflegebedürftig ist!

Um eine kurzfristige Arbeitsverhinderung geltend zu machen, genügt es, wenn der betreffende Angehörige „voraussichtlich“ pflegebedürftig ist bzw. wird und Pflege erforderlich ist.

Ausreichend ist hier eine entsprechende ärztliche Bescheinigung, die vom Arbeitgeber eingefordert werden kann, aber nicht muss.

Jeder Beschäftigte, der eine kurzfristige Freistellung wegen Pflege eines Angehörigen beansprucht, muss den Arbeitgeber über die Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer selbstverständlich unverzüglich informieren.

Die „große“ Pflegezeit

Das Pflegezeitgesetz räumt außerdem allen Beschäftigten einen Anspruch auf vollständige bzw. auch teilweise Arbeitsfreistellung für die Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen für eine Dauer von bis zu 6 Monaten ein.

Im Unterschied zum Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsbefreiung besteht der Anspruch auf Pflegezeit **nur bei Arbeitgebern mit regelmäßig mehr als fünfzehn Beschäftigten!**

Auch der Anspruch auf Pflegezeit setzt selbstverständlich voraus, dass die Pflegesituation eines nahen Angehörigen vorliegt. Weiterhin muss der Angehörige in häuslicher Umgebung gepflegt werden. Dies ist immer dann der Fall, wenn es zur dauerhaften Begründung eines gemeinsamen Haushalts kommt (z. B. durch die Aufnahme des Angehörigen in den Haushalt des Beschäftigten). Die Voraussetzung dürfte aber auch dann gegeben sein, wenn der Beschäftigte den Angehörigen in dessen Haushalt pflegt, ohne seine eigene Wohnung gänzlich aufzugeben.

Das Pflegezeitgesetz selbst sieht grundsätzlich keine Lohnfortzahlung vor, weder für den Fall der kurzfristigen Arbeitsverhinderung noch für die Pflegezeit.

Das Pflegezeitgesetz räumt allen Beschäftigten einen besonderen Kündigungsschutz ein, den sonst in dieser Form nur werdende Mütter genießen. Dieser Kündigungsschutz gilt vom Zeitpunkt der Ankündigung an bis zum Ablauf der Pflegezeit. Gleiches gilt für die Ankündigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung. Will ein Arbeitgeber trotzdem kündigen, muss er hierzu die vorherige Erlaubnis der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde einholen. Eine derartige Zustimmung dürfte nur in ganz gravierenden Fällen gegeben werden.



Erhöhte Lärmbelastung in der AHE RD

Im März 2009 wurde in der AHE Rendsburg durch den Betriebsärztlichen Dienst der JVA Kiel eine Lärmpegelmessung vorgenommen.

Das Ergebnis war, gelinde gesagt, ernüchternd. In den relativ ruhigen Vormittagsstunden wurde bereits ein Wert von **über 80 dB(A) (!)** gemessen.

Durch die bauliche Beschaffenheit der AHE Rendsburg kann sich der Schall dort ungehindert im Haus verteilen, eine normale Kommunikation ist teilweise nicht mehr möglich.

Die Lärmbelastung ist permanent hoch. Verstärkt wird der normale Lärmpegel durch einen „Kicker“ und eine Tischtennisplatte, die sich auf den Abteilungen befinden.

Freizeitgestaltung ist in der AHE zwar sehr wichtig, aber der Gesundheitsschutz der Kollegen darf darüber nicht vergessen werden. Kollegen klagen über Kopfschmerzen, Aggressionsgefühle, „genervt sein“ und darüber, dass sie sich nach Dienstende völlig „kaputt“ fühlen.

Medizinische Untersuchungen belegen, dass Lärm z. B. mit verantwortlich ist für Herz-Kreislauf und psychischen Erkrankungen.

Externe Gruppen, die sich mit den Abschiebegefangenen beschäftigen, sind als sinnvoll anzusehen, aber auch diese Gruppen werden aufgrund fehlender Räumlichkeiten auf dem Abteilungsflur vor dem Büro der Abteilung 2 abgehalten. Es wird gesungen und lautstark kommuniziert, was natürlich für die Gefangenen eine begrüßenswerte Abwechslung, für die Bediensteten aber „unerträglichen Lärm“ bedeutet.



In einer Umgebung mit hohem Schallpegel ist das Tragen eines Gehörschutzes am Arbeitsplatz seit Februar 2006 ab 85 dB(A) vorgeschrieben. **Ferner wird auch gefordert, dass von Seiten des Arbeitgebers ab 80 dB(A) geeigneter Gehörschutz zur Verfügung steht.**

Verständlicherweise ist das Tragen von geeignetem Gehörschutz im Justizvollzug etwas schwierig. Man stelle sich nur einmal das Bild vor, dass die Bediensteten mit „Micky-Mäusen“ ihren Dienst versehen.

Auch die allseits bekannten Ohrstöpsel sind keine Lösung, da der Vollzugsbeamte bestimmte Wahrnehmungen auch „wahrnehmen soll“.

Baumaßnahmen wie beispielsweise Schallschutzwände wären sicherlich eine geeignete sinnvolle Maßnahme, um die Bediensteten vor krank machendem Lärm zu schützen. Vielleicht wären auch Freizeiträume und Aufenthaltsräume ein geeignetes Mittel, um den Lärmpegel zu senken?



Geräusche über 85 Dezibel können Hörschäden verursachen, einmal zerstörte Hörzellen können sich **nicht** wieder erneuern. Unternommen wurde seitens der verantwortlichen Dienststellenleitung bisher allerdings noch nichts.



Fragen über Fragen

- Wenn Autofahren verboten ist, nachdem man etwas getrunken hat, warum haben Bars und Kneipen dann Parkplätze?
- Wenn ein Laden 24 Stunden am Tag an 365 Tagen im Jahr geöffnet hat, warum hat er dann ein Schloss an der Tür?
- Warum ist einsilbig dreisilbig?
- Warum glauben einem die Leute sofort, wenn man ihnen sagt, dass es am Himmel 400 Billionen Sterne gibt, aber wenn man ihnen sagt, dass die Bank frisch gestrichen ist, müssen sie „draufpatschen“?
- Warum besteht Zitronenlimonade größtenteils aus künstlichen Zutaten, während im Geschirrspülmittel richtiger Zitronensaft drin ist?

Erkennen von Suiziden

Die Einschätzung der GdP, dass bei den AVD-Bediensteten erhebliche Defizite hinsichtlich des Erkennens von Suiziden bestehen (vgl. „Der Schlüssel 3/2009“), wird seitens des MJAE nicht geteilt, wie aus dem Antwortschreiben des Abteilungsleiters II, Johannes Sandmann, hervorgeht. **Leider ist das MJAE in seiner Antwort nicht auf den Kern unserer Forderung eingegangen, nämlich den Verzicht auf die Anwendung des Formblattes im Nachtdienst:**

Sehr geehrter Herr Schwarzstock,

vielen Dank für Ihr Schreiben zu einem sehr bedeutsamen und für alle Seiten belastenden Thema, den Suiziden im Strafvollzug. Leider haben sich in den letzten Monaten zwei Todesfälle in der JVA Neumünster ereignet, insgesamt ist die Anzahl der Suizide im Schleswig-Holsteinischen Strafvollzug entgegen Ihrer Einschätzung glücklicherweise jedoch sehr niedrig, im Jahr 2008 gab es einen Suizid und einen natürlichen Todesfall, im Jahr 2009 zwei Suizide und einen natürlichen Todesfall. Dennoch ist es ein Thema, das große Beachtung verdient, da es sowohl für die Bediensteten als auch für die Gefangenen eine hohe Belastung darstellt.

Ihre Einschätzung, dass „anscheinend bei den AVD-Bediensteten erhebliche Defizite hinsichtlich Erkennen von Suizid“ bestehen, wird aus hiesiger Sicht nicht geteilt. Gleichwohl greifen wir Ihre Anregung gern auf, ins Fortbildungsprogramm vermehrt Veranstaltungen aufzunehmen, die sich mit psychisch auffälligen Gefangenen beschäftigen.

Daneben gibt es in allen Anstalten mit jährlicher Frist umfangreiches Informationsmaterial und ein Merkblatt zum Umgang mit suizidalen Gefangenen, das ständig überarbeitet wird. Zudem wurde gerade ein in Niedersachsen entwickelter Flyer zur Suizidprophylaxe in 850 Exemplaren an alle Justizvollzugsanstalten verteilt. Einmal jährlich findet eine bundesweite Arbeitsgruppe zur Suizidprophylaxe statt, an der eine Vollzugsleiterin des Landes regelmäßig teilnimmt und die Ergebnisse für die Anstalten aufbereitet weiterleitet. Dennoch nehmen wir gerne Ihre Anregung an, dieses Thema noch dezidierter aufzubereiten und in den Dialog zu bringen.

Zu dem, wie Sie selbst sagen, besonders hohen Risiko in den ersten Tagen der Inhaftierung wird derzeit geprüft, ob sich Schleswig-Holstein an einem Pilotprojekt zur „Telefonseelsorge in der Untersuchungshaft“ beteiligen wird. Dieses wurde von der Niedersächsischen kriminologischen Forschungsstelle entwickelt und soll nun auf andere Bundesländer ausgedehnt werden. Voraussichtlich wird Schleswig-Holstein dieses Projekt gemeinsam mit Niedersachsen durchführen.

*Ihre Anregungen zur besonderen Betreuung der Inhaftierten in der ersten Zeit der Untersuchungshaft begrüße ich ausdrücklich. Die Anstalten sind stets bemüht, diese Betreuungsbereiche auszudehnen. Das Formblatt „Sofortinformation über aufzunehmende Gefangene“ wurde in den Anstalten von einer anstaltsübergreifenden Arbeitsgruppe entwickelt und in den Anstalten erprobt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten Gelegenheit, Anmerkungen und Verbesserungsvorschläge zu machen. Dies geschah in allen Anstalten, die Anregungen wurden eingearbeitet. **Es geht bei diesem Vordruck nicht darum, Spezialisten bei der Erkennung von psychischen Auffälligkeiten einzusetzen, sondern darum, die Aufgaben zu dokumentieren, die seit jeher jeder Kollege, jede Kollegin des allgemeinen Vollzugsdienstes im Erstgespräch wahrnimmt.** Es handelt sich also um keine Neuerung, sondern lediglich um eine systematische in allen Anstalten gleich anzuwendende Dokumentationshilfe.*

Ich sehe keine Hinweise dafür, dass dieses Blatt eine Überforderung der Kolleginnen und Kollegen des Allgemeinen Vollzugsdienstes darstellt, im Gegenteil sind genau sie diejenigen, die aufgrund ihrer Erfahrung und ihrer Nähe zu den Inhaftierten die Angaben, die in diesem Formblatt gefragt sind, machen können und seit jeher machen. Es ist daher nicht beabsichtigt, dieses Formblatt außer Kraft zu setzen.

Die weitere Qualifizierung aller Kolleginnen und Kollegen hinsichtlich Suizidprophylaxe nehmen wir als Anregung dankend auf, wir werden im Fortbildungsprogramm und auch bezüglich des geplanten Projektes in der Untersuchungshaft auf Ihre Unterstützung und qualifizierte Mitarbeit hoffen.

*Mit freundlichen Grüßen
Johannes Sandmann*

Die „Sofortinformation über aufzunehmende Gefangene“ sollte **während der ersten 24 Stunden** durch besonders erfahrene Bedienstete **und nicht sofort im Nachtdienst** unmittelbar nach Einlieferung „zwischen Tür und Angel“ durch zufällig anwesende und/oder unerfahrene Bedienstete erfolgen - diese GdP-Forderung bleibt weiterhin aufrecht erhalten.

Wofür Fachleute in der Regel bis zu einer Stunde brauchen, stehen Laien im Nachtdienst für diese Einschätzung unter gleichzeitiger Beachtung der Sicherheitsvorschriften (Schusswaffe, Öffnen von Hafträumen usw.) maximal zehn Minuten zur Verfügung.

„Dies & Das (1)“

Ergebnis der Mitarbeiterbefragung ...

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

In der letzten Ausgabe „Der Schlüssel“ wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Vollzugsanstalten zu einer Meinungsbildung hinsichtlich der Forderung einer Einführung von BKS befragt.

Zwischenzeitlich sind hinreichend Antworten eingegangen, um sich ein aussagekräftiges Meinungsbild machen zu können.

Auch wenn diese Umfrage nur einen repräsentativen Trend darstellt, sprechen sich insgesamt 86,66 % der Antworten für eine Umsetzung dieses Konzeptes aus. Aus unserer Sicht ein eindeutiges Votum.

Beispielhaft sei hier eine etwas umfangreichere Antwort abgedruckt:

„Von mir ein klares " JA" zum BKS. Ich persönlich finde es sehr gut, dass dieses Thema von euch mal aufgegriffen worden ist.

So finde ich auch, dass die waffenlose Selbstverteidigung im Einführungs- und Abschlusslehrgang für unsere Berufsgruppe einfach zu wenig ist.

Gerade in unserem Aufgabenbereich kann man so etwas nicht oft genug wiederholen und auffrischen.

Ich hoffe, dass sich noch viele Kollegen zu diesem Thema positiv äußern werden und ihr am Ball bleibt.“

Mitte Juni 2009 ist die GdP daraufhin an das MJAE herantreten, um das Konzept dort vorzustellen und die Einführung von BKS im schleswig-holsteinischen Justizvollzug einzufordern.

Die Prüfung wurde zugesagt, ein Ergebnis ist jedoch nicht vor Oktober/November 2009 zu erwarten.



Neuer Leiter der Justizvollzugsschule

Am 31. August 2009 ist Schluss! Der bisherige Leiter der Justizvollzugsschule, Ernst-Georg Gerstenfeld, beendet seine aktive Dienstzeit und geht in den Ruhestand.

Es galt daher, rechtzeitig einen qualifizierten Nachfolger zu ermitteln, da zeitgleich mit dessen Amtsübernahme zum 01. September 2009 ein Abschlusslehrgang beginnt.

Sieben Bewerber/-innen wurden Ende Mai zu einem Auswahlverfahren geladen, jede/r Bewerber/-in hatte die mehr oder weniger schwere Aufgabe, vor dem (damaligen) Anwärterlehrgang eine Lehrprobe abzuhalten.

Für viele überraschend aber völlig verdient konnte dabei der 49-jährige Sozialpädagoge Jens Guttau aus der JVA NMS überzeugen und sich gegenüber seinen Mitbewerbern aus dem gehobenen Justiz- und Verwaltungsdienst durchsetzen.

Die GdP wünscht dem neuen Leiter der Vollzugsschule alles Gute für seine neue Tätigkeit und hofft auf eine gute Zusammenarbeit zum Wohle unser Anwärterinnen und Anwärter.



Funktionsstellenplan Justizvollzug

Der Funktionsstellenplan wurde überarbeitet und enthält ab sofort folgende Neuerungen:

- 1.) *Leitung des Landesbetriebes Vollzugliches Arbeitswesen (A 13 BBesO),*
- 2.) *Werkdienstleitung der Justizvollzugsanstalt Kiel (A 9 m. Z. BBesO),*
- 3.) *Stellvertretende Vollzugsdienstleitung der Jugendanstalt Schleswig (A 9 m. Z. BBesO),*
- 4.) *Leiter des Werkaufsichtsdienstes der Justizvollzugsanstalt Flensburg (A 9 m. Z. BBesO),*
- 5.) *Verwaltung des Frauenvollzuges der Justizvollzugsanstalt Lübeck (A 9 m. Z. BBesO).*

Darüber hinaus wurde folgende weitere Änderung gegenüber dem Funktionsstellenplan 2008 vorgenommen:

- 6.) *Leitung der Zugangsabteilung der Justizvollzugsanstalt Neumünster (A 12 BBesO).*

„Dies & Das (2)“

Sportkleidung

Vielleicht hatten viele bereits diese Idee, die Anregung ging jedoch von AVD-Bediensteten der JVA Lübeck aus: Die Beschaffung von Sportbekleidung über das LZN.

Anlässlich des GdP-Seminars im Februar 2009 in Rendsburg wurde dieser Wunsch der Mitarbeiter an den Abteilungsleiter II, Johannes Sandmann, herangetragen.

Nicht nur, dass Kolleginnen und Kollegen des AVD während ihres Dienstes Sport mit Gefangenen betreiben, auch ist seitens des Dienstherrn gewünscht, dass für die körperliche Fitness auch eine sportliche Aktivität im privaten Bereich betrieben wird.

Erfreulich schnell erfolgte nun die Umsetzung dieser Anregung. Eine durch das MJAE bei den Vollzugsanstalten durchgeführte Nachfrage ergab bis auf eine Ausnahme ebenfalls ein positives Meinungsbild.

Die Angebotspalette des LZN soll künftig für zum Tragen von Dienstkleidung verpflichtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dahingehend ausgeweitet werden, dass Sportkleidung als optionales Angebot beim LZN bestellt werden kann.

Beispielsweise wäre ein gewebter Trainingsanzug „Jako“ aus Mikrofaser mit einem hochwertigen Mesh-Innenfutter für ca. 38,- Euro, das dazugehörige atmungsaktive Sport-T-Shirt für 13,- Euro zu erwerben. Ein Jogginganzug kostet derzeit 39,- Euro.

Sportkleidung ist keine Dienstkleidung, so dass grundsätzlich keine Verpflichtung besteht, die Sportkleidung beim LZN zu kaufen.



Sexualstraftäter flieht aus Krankenhaus

© Christian Elsner

Am Donnerstagmorgen hat die Polizei das Gebiet rund um das Nordstadtkrankenhaus abgesperrt. Dort konnte gegen 7 Uhr ein bekannter Sexualstraftäter fliehen.

Nach ersten Angaben der Polizei wurde der 43-jährige Mann, der seit April in Untersuchungshaft sitzt, wegen einer Kieferoperation von Beamten ins Krankenhaus gebracht. Während der

für ihn zuständige Wachmann die Toilette aufsuchte, sei dem Häftling aus bislang ungeklärter Ursache die Flucht gelungen, obwohl er mit Handschellen an das Krankenbett gefesselt war.

Als der Justizbeamte zurückkehrte, sollen die Handfesseln noch am Bettgestell gehangen haben.

Bei dem Häftling handelt es sich den Angaben zufolge um einen vorbestraften Sexualstraftäter. Der Sprecher ging jedoch nicht von einer Gefährdung für die Allgemeinheit aus, da die Sexualstraftaten als Beziehungstaten zu dem Häftling bekannten Frauen gewesen seien. Die Fahndung der Polizei dauert an.

Quelle: *Hannoversche Allgemeine* v. 30.04.09 tm / tft / ddp

Genau aufgrund solcher Vorfälle spricht sich die GdP gegen die Vorschläge einiger Anstaltsleitungen aus, wonach eine Klinikbewachung lediglich durch einen Bediensteten angedacht ist.



Strafgefangener aus Rettungsstätte Brandenburg entwichen

Ein 32-jähriger Strafgefangener ist am Vormittag des 20.06.2009 aus der Rettungsstelle des Klinikums Brandenburg an der Havel entwichen. Er war dorthin aus der JVA Brandenburg zur erneuten Behandlung eines Sportunfalls ausgeführt worden, den er vor drei Tagen erlitten hatte.

Eine Fesselung des Gefangenen war aus medizinischen Gründen nicht möglich, da er wegen der diagnostizierten Verletzungen am Becken Krücken verordnet bekommen hatte.

Im Flur der Rettungsstelle warf der Gefangene plötzlich seine Krücken fort und flüchtete. Dies kam für die beiden ihm begleitenden Bedienten überraschend, da sie keinen Anlass hatten an der Muskelverletzung des Gefangenen zu zweifeln.

Ihnen gelang es bei der Verfolgung nicht, den Gefangenen wieder zu ergreifen.

Der Gefangene verbüßte derzeit eine mehrjährige Freiheitsstrafe wegen Betruges. Die Fahndung nach ihm läuft.

Justizministerium Brandenburg, PI vom 20.06.2009

„Dies & Das (3)“

Lang arbeiten macht krank

Wer (zu) lange arbeitet, schadet der Gesundheit. Dies wurde in einer Analyse im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin abgesichert.

Bei den vier Beschäftigtenbefragungen zeigen sich eindeutige Übereinstimmungen. Je länger die Arbeitszeit, desto häufiger die Beschwerden. Der Anteil der Beschäftigten mit Schlafstörungen verdoppelt sich von 19 bis 40 Wochenstunden. Rückenbeschwerden nehmen um 5 % zu.

Schichtarbeit verstärkt das Problem. Bei relativ kurzer Arbeitszeit gibt es kaum Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Schichtarbeit. Doch je länger die Arbeitszeit, desto weiter geht die Schere auseinander.

Ein Zusammenhang lässt sich auch bei Magen- und Verdauungsbeschwerden, Atembeschwerden, Rücken- und Muskelschmerzen sowie bei Anspannung, Nervosität, Stress und Erschöpfung erkennen.

Andere Arbeitszeitmerkmale wirken sich ebenfalls aus. Je variabler jemand arbeitet, je häufiger am Abend oder am Wochenende, je weniger vorhersehbar und planbar, desto mehr gesundheitliche Beeinträchtigungen sind zu erwarten. Auch körperliche und psychische Belastungen spielen eine Rolle.

Einfluss nimmt auch das Alter. Junge Beschäftigte haben vergleichsweise wenige Beschwerden, die außerdem in geringem Maß von der Arbeitszeit abhängig sind. Mit höherem Alter nehmen die Beschwerden zu. Der Zusammenhang zur Arbeitszeit wird deutlicher.

Im Alter von 55 Jahren bricht dieser Effekt ab, denn in diesem Alter sinkt die Erwerbstätigenquote. Wer nicht mehr kann, scheidet aus. Zurück bleiben die (noch) gesunden.

Neben den wirtschaftlichen Kriterien sollten daher bei der Diskussion um Arbeitszeiten auch unbedingt deren gesundheitliche und soziale Effekte berücksichtigt werden, die wiederum wirtschaftliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Die GdP wird weiterhin den Verbesserungen des Arbeitsschutzes hohe gewerkschaftliche Priorität einräumen.

Personaleinsparkonzept

In einem persönlichen Gespräch hat der damalige Justizminister Uwe Döring der GdP gegenüber den Beschluss des Kabinetts vom 22.06.2009 zu künftigen Personaleinsparungen bekannt gegeben.

Johannes Sandmann, Abteilungsleiter II dazu: *„Hintergrund der Kabinettsbeschlüsse ist der Entwurf des Finanzministers zum Nachtragshaushalt. Die sinkenden Steuereinnahmen des Landes erfordern die Aufnahme neuer Kredite. Die hierfür erforderlichen Zinsen in Höhe von 80 Millionen Euro sollen durch Einsparungen im Personalbereich erbracht werden.*

Das Land wird bis zum Jahre 2020 4800 Stellen einsparen, wobei der überwiegende Teil im Bildungsbereich erbracht wird. Die Einsparungen erfolgen ansonsten überwiegend im Verwaltungsbereich.

Bezogen auf das MJAE sind hier 25 Stellen einzusparen, die allerdings schon bis zum Jahre 2015 erwirtschaftet werden müssen.

Die Justizvollzugsanstalten sind von dem Einsparungskonzept insgesamt ausgenommen worden.“



Mithören von Telefongesprächen - Beweisverwertungsverbot

Ermöglicht bei einem Telefongespräch einer der Gesprächspartner einer im Raum befindlichen weiteren Person zielgerichtet, das Gespräch heimlich mitzuhören, indem er z.B. den Raumlautsprecher des Telefons anstellt oder das Gerät vom Ohr weghält, verletzt er das Persönlichkeitsrecht des Gesprächspartners.

Die Persönlichkeitsrechtsverletzung hat in diesen Fällen nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Folge, dass der heimlich Mithörende nicht als Zeuge zum Gesprächsinhalt des Telefonats vernommen werden darf.

(Bundesarbeitsgericht, Urt. vom 23. April 2009 - 6 AZR 189/08 -)



„Dies & Das (4)“

Feuer in JVA Neumünster

Gleich zwei Brände innerhalb von 6 Tagen ereilten die JVA Neumünster im Juli diesen Jahres.

Das erste Feuer entflammte im Mehrzweckraum des C-Hauses. Es wird davon ausgegangen, dass der Brand im Zuge von Bauarbeiten im abgesperrten Ostflügel des C-Hauses entstanden ist. Personenschäden hat es glücklicherweise nicht gegeben.

Das Parkett des Raumes ist durch Feuer und Löschwasser zerstört, die Holzbalkendecke des Besuchsraums scheint unbeschädigt geblieben zu sein.

Bereits sechs Tage später musste die Feuerwehr erneut anrücken, ein Haftraum im D-Haus hatte gebrannt.

Als Brandursache wird dieses Mal eine brennende Zigarette auf dem Bett oder im Aschenbecher vermutet. Der Gefangene befand sich zur Brandzeit nicht in seinem Haftraum.

Fünf der alarmierten Bediensteten wurden mit Verdacht auf Rauchvergiftung zur ambulanten Behandlung ins FEK gebracht, ernsthaft verletzt wurde auch diesmal niemand.

Laut Aussage der Anstaltsleitung haben die Bediensteten „... sehr gut und schnell reagiert. Sehr besonnen haben Sie die Gefangenen aus den übrigen Hafträumen aus dem Gefahrenbereich und unter Verschluss gebracht. (...)“.



Neufassung des Vollstreckungsplanes

Der Vollstreckungsplan für das Land S-H wurde redaktionell und inhaltlich überarbeitet.

U. a. ist nun festgelegt, dass künftig die in Unterbrechung der Untersuchungshaft zu verbüßende Freiheitsstrafe in der für die Strafverbüßung zuständigen JVA vollzogen, es sei denn, das für die U-Haft zuständige Gericht ordnet etwas anderes an.

Weiterhin wird die Vollzugsdauer im Erstvollzug (JVA NMS) von bisher bis zu 5 Jahren auf künftig auf bis zu 8 Jahre erhöht.

Für Freiheitsstrafen über 8 Jahre bleibt weiterhin die JVA Lübeck zuständig.

Der Begriff „Unverzüglich“

Bei Erkrankung im Urlaub, auch im Ausland, ist dieses dem Dienstherrn unverzüglich mitzuteilen. Was aber bedeutet unverzüglich?

Aus dem Begriff "unverzüglich" kann nicht automatisch abgeleitet werden, dass es dabei allein auf die "subjektive Sicht" des Arbeitnehmers oder Dienstherrn ankommt.

Unverzüglich bedeutet: "Ohne schuldhaftes Zögern" (§ 121 BGB). Verschulden bedeutet Fahrlässigkeit oder Vorsatz (§ 276 BGB). Fahrlässig handelt, wer die erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt (§ 276 Abs. 1 Satz 2 BGB).

Danach gilt nach allgemeiner Auffassung ein auf die allgemeinen Bedürfnisse ausgerichteter objektiver Sorgfaltsmaßstab.

Demnach kann es nicht darauf ankommen, was der Dienstherr für die schnellst mögliche Übermittlungsart aus seiner Sicht hält, sondern nur darauf, welches die in der Situation objektiv zur Verfügung stehende, erkennbare und zuzumutende schnellstmögliche Übermittlungsart ist.



Keine Beförderung ohne Fortbildung

Zum 01.06.2009 ist die neue Landesverordnung über die Laufbahn der Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein (allgemeine Laufbahnverordnung - ALVO) in Kraft getreten.

Der Hauptpersonalrat weist in seiner Info 5/2009 vorsorglich auf § 22 Abs. 3 hin, wonach alle Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppen (1 und 2) in der Regel neben in der Probezeit wahrzunehmenden Fortbildungsmaßnahmen und der beruflichen Erfahrung die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen im Umfang von durchschnittlich mindestens 14 Stunden im Jahr zu fordern.

D.h. alle Beamtinnen und Beamte werden verpflichtet, wenn sie denn noch weiterhin befördert werden wollen, mindestens 14 Stunden im Jahr sich dienstlich fortzubilden.

Gleiches gilt für die Tarifbeschäftigten, dies ist in § 5 des TV-L nachlesen.

"Junge Gruppe" - eine kleine Info...

Hallo alle zusammen,

viele von Euch werden mich nicht kennen. Daher eine kurze Info zu meiner Person: Timo Glock / JA Neumünster / Ebene I. / Mitglied in der GdP und im erweiterten Vorstand der "Jungen Gruppe".

Im ersten Halbjahr 2009 wurde der Vorstand der "Jungen Gruppe" der GdP (<http://www.jgsh.de/>) gewählt, ... und damit Paul Noack zum neuen Vorsitzenden gekürt.

Mit ihm geht ein neues Team, dem auch ich angehöre, an den Start. Wir werden die Arbeit neu aufnehmen und hoch motiviert fortführen.

Leider musste ich zunehmend feststellen, dass ich (bisher) von unseren jungen Kolleginnen und Kollegen enttäuscht wurde, was das gewerkschaftliche Engagement in der GdP angeht.

Da kommen bei mir Fragen auf wie beispielsweise

- Wo sind unsere vielen jungen Kolleginnen und Kollegen, wenn es heißt, für mehr Einkommen auf die Straße zu gehen?
- Wo ist das Interesse für die Arbeit der GdP vor Ort in unserer Regionalgruppe?
- Warum ist die Teilnehmerzahl an gewerkschaftlichen Veranstaltungen oftmals so gering?

Wir, die jungen Kolleginnen und Kollegen aus der Regionalgruppe Justizvollzug, sollten uns mehr in die Arbeit der "Jungen Gruppe" integrieren (... schließlich haben wir es in der Hand, wie Gewerkschaftsarbeit künftig gestaltet werden kann und sollte).

Daher meine Bitte:

Ich würde es begrüßen, wenn es in jeder Vollzugsanstalt Schleswig-Holsteins einen Ansprechpartner vor Ort geben würde - - - überlegt euch bitte einmal, ob Ihr nicht Lust und Interesse an einer Mitgestaltung habt.

Es kommen dabei keine speziellen Aufgaben auf euch zu, es sollte in den Anstalten aber jemand für Info-Austausch etc. vor Ort sein.

JUNGE GRUPPE



Wenn ich es schaffe, werden wir uns 1 bis 2-mal im Jahr zusammensetzen. Ich würde mich freuen, wenn Ihr euch ein / zwei Minuten Zeit nehmt, um drüber nach zu denken.

Für weitere Fragen stehe ich euch gerne zur Verfügung.

Liebe Grüße aus Neumünster
Timo

Timo Glock
JA Schleswig - Teilanstalt Neumünster
Tel.: 04321-4907.8635