

Der Schlüssel



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



Nr. 5/2016



Foto: Juergen Jotzo / pixelio.de



Ausgabe September 2016

Impressum

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

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

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

Inhaltsverzeichnis

Seite

Gefangenenrate in Deutschland	3
Die Sicherheit noch im Griff?	4/5
Hamburg – zunehmende Gewalt in den Gefängnissen	6
Schutzkleidung – Helm, Schutzschild, Körperschutzanzug	7
Internet im Nachtdienst	8
Herzlich willkommen...	9
Personalien – Wir gratulieren	9
Gefangenengewerkschaft ist keine Gewerkschaft	10
„Dies & Das“ in Kürze	10
Enttäuschender Auftritt der Justizministerin	11
Justizministerin Anke Spoorendonk empfängt GdP-Vertreter	12
Gefährdungsanzeige	13/14
Gefährdungsanzeige Mustervordruck	15/16

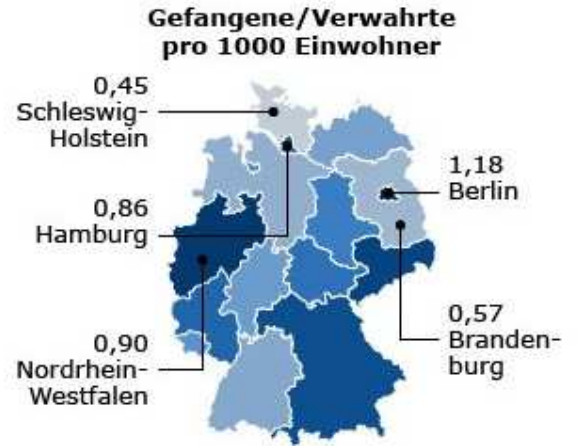
Sämtliche Mitteilungen dieser Info sind sorgfältig zusammengetragen, eine Gewähr kann trotzdem nicht übernommen werden.

Gefangenenrate in Deutschland

In Deutschland kommen durchschnittlich auf 1000 Einwohner 0,76 Personen in Justizvollzugsanstalten (Stand März 2015). Den höchsten Wert konnte Berlin mit 1,18 je 1000 Einwohner aufweisen, gefolgt von NRW, Bayern und Sachsen.

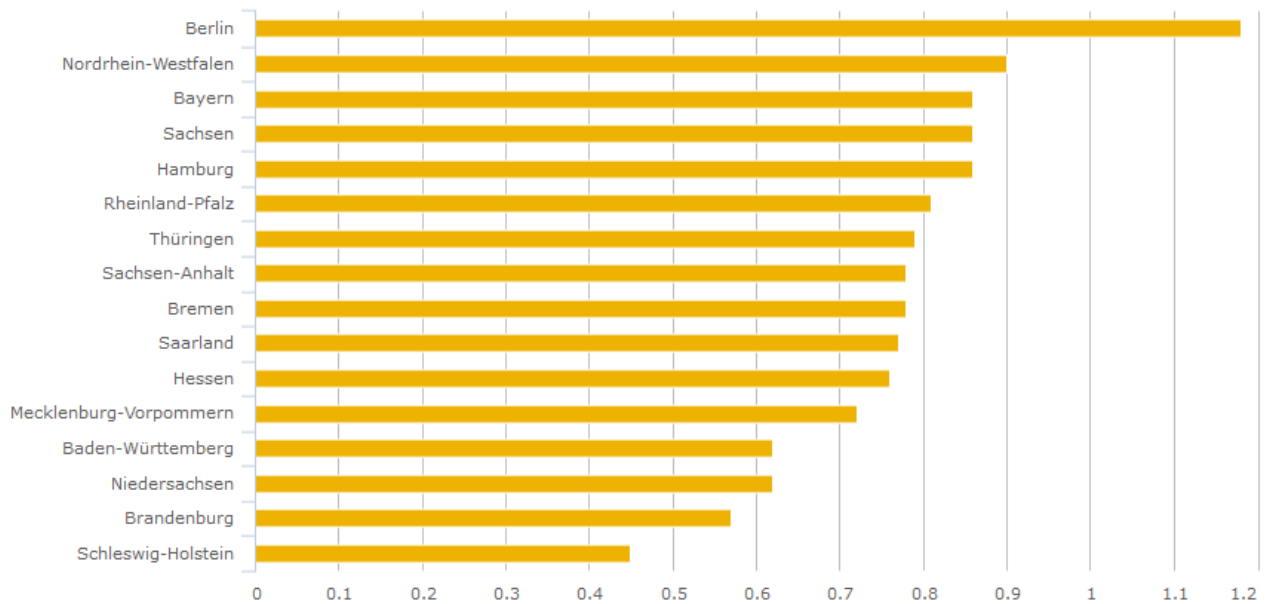
Eine große Differenz besteht auch zwischen Hamburg (0,86 Insassen je 1000 Einwohner) und dem angrenzenden Schleswig-Holstein (0,45).

Schleswig-Holstein hat seit jeher eine eher „zurückhaltende Einsperrungspolitik“ betrieben – Haftvermeidung und Haftreduzierung stehen im Vordergrund. Inhaftierung wird eher als „letztes Mittel“ gesehen.



Statistisches Bundesamt (Stichtag 31.03.2015)

Gefangene und Verwahrte je 1000 Einwohner



Quelle: Statistisches Bundesamt (Stand: 31. März 2015)

Die Sicherheit noch im Griff?

Das Landeskabinett hat den von Justizministerin Anke Spoorendonk vorgelegten Entwurf eines Landesstrafvollzugsgesetzes gebilligt. Das Gesetz soll die negativen Auswirkungen der Haft weiter mindern. Es soll die gesellschaftliche Wiedereingliederung von Gefangenen fördern und sieht eine frühzeitige und umfassende Vorbereitung auf die Entlassung und das Leben in Freiheit vor. Besonderes Augenmerk legt der Gesetzentwurf auch auf einen familienorientierten Vollzug.

Aber dürfen diese sicherlich richtigen Bestrebungen auf dem Rücken der Bediensteten und auf Kosten der Sicherheit vorgenommen werden?

Beispielhaft sei hier die Ausweitung der Aufschlusszeiten genannt, die Gefangenen werden zwischen 07.00 Uhr und 20.00 Uhr grundsätzlich nicht in Hafträumen eingeschlossen. Das zur Verfügung stehende Personal ist derzeit aber nicht ausreichend, um die erforderliche Präsenz auf den Vollzugsabteilungen und somit auch die Betreuung der Gefangenen sowie die Sicherheit in diesen Bereichen zu gewährleisten. Strukturierte Freizeitgestaltung ist aber kaum möglich, es fehlt auch an Freizeiträumen und Angeboten für eine sinnvolle Nutzung – mit der Folge, dass die Gefangenen sich selbst überlassen sind.

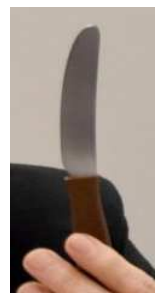


Das Gesetz möchte dem allgemeinen Bedürfnis nach Kontakt und Gedankenaustausch nachkommen und spricht vom Angleichungsgrundsatz. Dieses verlangt den Gefangenen allerdings mehr eigene Verantwortung und Gemeinschaftssinn ab und setzt voraus, dass sie sich in besonderem Maß auch kooperativ und sozial gegenüber dem Anstaltspersonal und ihren Mitgefangenen verhalten.

Die Praxis sieht aber auch so aus, dass sich Gefangene außerhalb ihrer Hafträume bewaffnet mit selbstgebastelten Messern (s. u.) in Gemeinschaft bewegen. Die Gewaltbereitschaft in den Gefängnissen nimmt insgesamt zu (vgl. Seite 6).



Wird so eine aus Rasierklinge und Zahnbürste gebastelte Waffe (und nicht „... nur ein abgerundetes Buttermesser ohne Spitze“, Foto rechts) rechtzeitig und ohne dass jemand verletzt wurde entdeckt, fehlen die Konsequenzen. Es bedarf aus Sicht der Bediensteten ein klares Signal zur Einhaltung der Regeln in Gemeinschaft. Stattdessen wird gegenüber dem Gefangenen oftmals lediglich ein Verweis ausgesprochen, die Entscheidungsgründe werden nicht ausreichend kommuniziert.



Das Personal – die letzte Geiselnahme in der JVA Lübeck immer noch vor Augen – fühlt sich von den Verantwortlichen in solchen Fällen im Stich gelassen.

- weiter Seite 5 -

In den Jahren 2010 - 2015 hat es in Schleswig-Holstein neben -26- tätlichen Angriffen auf Vollzugsbedienstete weitere Vorfälle gegeben, die Strafanzeigen gegen Gefangene nach sich zogen. Durchschnittlich betrachtet erfolgte innerhalb der letzten fünf Jahre jeden 6. Tag eine Straftat innerhalb des Vollzuges, die zur Anzeige gebracht werden musste. Rechnerisch wurde sogar jeden 15. Tag eine Körperverletzung begangen. Dies geht aus der Antwort zu einer Kleinen Anfrage der Abgeordneten Barbara Ostmeier (CDU) hervor.

Wie durch bauliche Maßnahmen Sicherheit (nicht) erreicht werden soll, findet man beispielsweise in der JVA Neumünster.

In der dortigen medizinischen Abteilung gibt es einen Warteraum für die zu behandelnden Gefangenen. Die Vergitterung des Warteraums wurde jedoch so groß gewählt, dass die Gefangenen sich hindurchzwängen, unbeaufsichtigt in der medizinischen Abteilung bewegen und anschließend wieder in den Wartebereich zurückkehren können. Wem es Dauer zu langweilig wird, der kann auch ohne Probleme durch eine unverschlossene Notfalltür in das Treppenhaus gelangen. Und dort befindet sich sogar ein Fenster ohne Vergitterung...



Nachdem die Anstaltsleitung zunächst keinen Handlungsbedarf sah, soll es nun anscheinend doch noch zu einer Nachbesserung der Vergitterung kommen.

„Wir werden selbstverständlich weiterhin für eine sichere Unterbringung im Strafvollzug sorgen“, betonte Justizministerin Spoorendonk im Zusammenhang mit der Entwicklung „ihres“ Landesstrafvollzugsgesetzes. Es aber kann leicht der Eindruck entstehen, als sei der Ministerin, dem Justizministerium und einigen Verantwortlichen in den Vollzugsanstalten der Strafvollzug in Schleswig-Holstein zumindest hinsichtlich Sicherheit mittlerweile entglitten.

So kam es kürzlich in der **JVA Neumünster** zu einem besonderen Vorkommnis. Bedienstete und Presse sprechen von einer Meuterei – nicht unbedingt im Sinne des § 121 StGB, aber immerhin im Sinne von Gehorsamsverweigerung bzw. Aufstand.

Was war passiert? Am 07.09.2016 befanden sich am späten Nachmittag knapp über 70 Strafgefangene auf dem Freistundenhof. Am Ende der Freistunde weigerte sich die Hälfte dieser Gefangenen, der Anordnung zum Einrücken nachzukommen. Sie forderten

- ein sofortiges Gespräch mit der Anstaltsleitung,
- die sofortige Umsetzung des neuen Landesstrafvollzugsgesetzes,
- ganztägigen Aufschluss wie es das Gesetz vorsieht,
- sofortige Erlaubnis zum Tragen von Zivilkleidung und
- zusätzliches Personal zur Umsetzung ihrer Rechtsansprüche nach dem LStVollzG

Da zu dem Zeitpunkt (wie so oft) **nur wenig Personal** in der Anstalt anwesend war, wurden die Gefangenen durch das verbliebene Personal in kleinen Gruppen aus der Freistunde in das Hafthaus verbracht. Dieses Mal (!) ist es noch glimpflich ausgegangen (s. auch Seite 6).

Als Grund für die Nichtumsetzung der gesetzlichen Vorgaben verwies die Anstaltsleitung auf einen „**saisonal bedingten Personalmangel**“ und „In solchen Phasen, wie es sie im Sommer häufig gibt, wird es eng.“

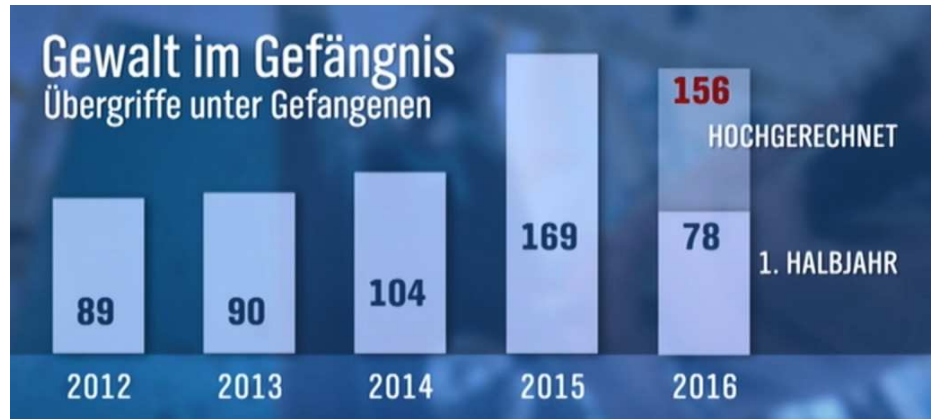
Ist diese Erkenntnis nun neu? Oder hätte man diese Weisheit nicht auch schon früher haben müssen?

In der **JVA Lübeck** kam es 10 Tage später ebenfalls zu einem Protest, diesmal während des Nachtdienstes. Gefangene grölten, schlugen gegen Gitter und warfen Gegenstände aus den Fenstern. Erst gegen 22 Uhr kehrte wieder Ruhe ein. Bei der Polizei gab es mehrere Anrufe von Nachbarn der JVA, die einen Aufstand befürchteten.

Der Protest richtete sich gegen einen angeordneten Einschluss, die Gefangenen mussten an einem Samstag **auf Grund von Personalmangel** in ihren Zellen bleiben. Der gesetzlich versprochene "Aufschluss" war wieder einmal nicht möglich. Die Gefangenen in der JVA hatten deshalb offenbar einen Protest gegen die Auswirkungen der **Personalnot** verabredet. Glücklicherweise wurde wie in der JVA Neumünster auch hier - zumindest dieses Mal (!) - niemand verletzt (s. auch Seite 6).

Hamburg – zunehmende Gewalt in den Gefängnissen

Einem Bericht des „Hamburg Journal“ zufolge nimmt die Gewaltbereitschaft in den dortigen Gefängnissen zu. Übergriffe unter den Gefangenen seien seit 2015 sprunghaft angestiegen, eine Zunahme von rund 60 %.



Die Anzahl der Angriffe auf Bedienstete ist insgesamt geringer, aber auch sie steigt plötzlich an - liegt schon dieses Jahr über der Gesamtzahl des gesamten Vorjahres. Hochgerechnet mehr als eine Verdoppelung. Die Justizbehörde spielt die Zahlen herunter, begründet die Zunahme mit veränderten Statistiken durch Erfassung niedrigschwelliger Delikte.

Besonders aggressiv sei die Stimmung in der Jugendhaftanstalt auf Hahnöfersand, in den vergangenen Jahren soll es dort wiederholt zu Angriffen auf Bedienstete gekommen sein. Die Gewaltzunahme ist ein vielschichtiges Problem: Sprachbarrieren, „Spice“ als neuartiges Drogenproblem, unbegleitete jugendliche Flüchtlinge, nordafrikanische Gefangene usw. Hinzu kommt, dass man wie in Schleswig-Holstein auch im Hamburger Strafvollzug Personalmangel beklagt. Zahlreiche Schichten können nicht mehr mit der erforderlichen Mindeststärke besetzt werden, ausreichende Kontrollen seien nicht mehr möglich und an Behandlungsvollzug kaum zu denken.

„Nachdem bereits im Mai 2016 ein Beamter der JVA Hahnöfersand Opfer eines Angriffs durch einen 20-jährigen Gefangenen wurde, ist es am 26.06.2016 erneut zu Übergriffen eines Insassen gekommen sein, bei denen aufgrund der starken Gegenwehr des Gefangenen bedauerlicherweise drei Bedienstete verletzt wurden.“

Zwischen Hamburg und Schleswig-Holstein gab es in 2016 Gespräche, mit dem Ziel im Strafvollzug länderübergreifend enger zusammenzuarbeiten. Zu den weiteren Planungen gehört auch, dass nach der geplanten Schließung der JVA Hahnöfersand jugendliche Inhaftierte des geschlossenen Vollzuges nach Schleswig-Holstein verlegt werden sollen. Mit diesen Verlegungen könnte auch die zunehmende Gewaltbereitschaft nach Schleswig-Holstein verlagert werden.

Schutzkleidung – Helm, Schutzschild, Körperschutzanzug

Die Bediensteten der Vollzugsanstalten werden mit den erforderlichen Ausrüstungsgegenständen ausgestattet, um sie bei der Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben zu schützen. Künftig soll zwischen einer Grundausrüstung, die die Anstalten vorhalten, um sie den Bediensteten bei Bedarf auszuhändigen und einer persönlichen Schutzausrüstung, die die Bediensteten während der Dienstzeit zu tragen haben, unterschieden werden.

Zu der Grundausrüstung, die zentral für die Anstalten zu beschaffen ist, gehören auch Schutzwesten. Hinsichtlich der Qualität soll sie sich an dem Standard orientieren, der auch von der Polizei SH zu Grunde gelegt wird. Hierbei handelt es sich um **eine schussichere Weste inklusive Stichschutz** mit hohem Tragekomfort.

Weiterhin wird nach einem umfänglichen und intensiven Erfahrungsaustausch mit dem Hamburger Vollzug im Rahmen des Arbeitsschutzes eine einheitliche Ausstattung der Vollzugsanstalten mit

- Helm „Schuberth P100F“ (beschlagfreies Doppelvisier, Kinnschutz, Nackenschutz),
- Schild „Enforcer ESP“ (robust, für Links-/Rechtshänder geeignet, abgerundete Ecken) und
- Körperschutzanzug „Robocop LBA 65 Professional“

erfolgen.



Vertreterinnen und Vertreter der örtlichen Personalräte sowie des Hauptpersonalrates waren zu einer Informationsveranstaltung zu den o. g. Gegenständen eingeladen. Kollege Neumann, Sportkoordinator des Hamburger Justizvollzuges, erläuterte den Anwesenden Vor- und Nachteile des „alten“ (lks.) bzw. „neuen“ (re.) Körperschutzanzuges.

Die Ausstattung der Justizvollzugsbeschäftigten mit modernen Ausrüstungs- und Einsatzmitteln ist eine elementare Forderung der GdP seit 2006.

In dem Zusammenhang sei daran erinnert, dass Pfefferspray seit dem 01.09.2016 nicht mehr als Waffe, sondern als Hilfsmittel der körperlichen Gewalt deklariert ist.

Internet im Nachtdienst



Die Dienstvereinbarung über die Nutzung von Internet und E-Mail ist neu gefasst und am 05.09.2016 unterzeichnet worden.

Besonders intensiv wurden dabei die Grundsätze der Nutzung von Internet und E-Mail für den Justizvollzug diskutiert. Nr. 3.1 der Dienstvereinbarung besagt: *„Internetzugang und E-Mail sind grundsätzlich an allen Arbeitsplätzen, die an das Landesnetz angeschlossen sind, zur Verfügung zu stellen. Ausnahmen hiervon sind zu begründen.“*

In einem vorherigen Entwurf war auf Wunsch des MJKE der Zusatz *„In den Vollzugsanstalten wird im Nachtdienst der Internetzugang eingeschränkt. Ausnahmen für zentrale Dienste können zugelassen werden“* beinhaltet.

Es konnte nach vielen Gesprächen erreicht werden, diesen Zusatz aus der Dienstvereinbarung zu entfernen. Staatssekretär Dr. Schmidt-Elsaesser hatte zuvor eine Abfrage in anderen Bundesländern durchführen lassen. In NRW und Sachsen beispielsweise ist Internet im Nachtdienst erlaubt, in Hamburg ebenfalls (jedoch ohne Soundkarte). Das MJKE wird sich nun vor einer generellen Freigabe von Internet im Nachtdienst mit Dataport in Verbindung setzen und klären, wie man während der Nachtdienstzeit die Soundkarte abschalten kann (= Internet ohne Ton).

Damit ist es gelungen, eine jahrelange Forderung der Kolleginnen und Kollegen umzusetzen. Gerade im BGM-Prozess wurde die Monotonie der Nachtschichten immer wieder gerügt. Das MJKE hat allerdings bereits angedeutet, dass, wenn „schlechte Erfahrungen“ gemacht werden, die Internetnutzung im Nachtdienst wieder untersagt werden wird.

Daher unser gewerkschaftlicher Appell: Dienstvereinbarung durchlesen und mit dieser Errungenschaft verantwortungsvoll umgehen – Dataport sieht alles!



Foto: Juergen Jotzo @pixelio.de

Herzlich willkommen...

...in der GdP - Regionalgruppe Justizvollzug

Wir begrüßen als Neumitglieder die Kollegin *Dr. Silvia Müller (JA SL)* sowie die Kollegen *Norman Lenk* und *Jochen Baron (beide JVA NMS)*.

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

Der Regionalgruppenvorstand



Wir gratulieren ...

... den Kollegen *Jens-Peter Stürck*, *Jan Markert*, *Michael Buhse* und *Lutz Gohlisch (alle JVA NMS)* zur Ernennung zum Justizhauptsekretär.

... dem Kollegen *Christian Fock (JVA HL)* zur Verleihung der Eigenschaft eines Beamten auf Lebenszeit.



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



Vereinigung von arbeitenden Strafgefangenen stellt keine Gewerkschaft dar

Mit „Gefangenengewerkschaft“ werden verschiedene Organisationen bezeichnet, die für die Rechte von Strafgefangenen eintreten. Die sog. Gefangenengewerkschaft/Bundesweite Organisation (GG/BO) wurde nach eigenen Angaben am 21. Mai 2014 in der JVA Tegel gegründet.

Die Rechtsform der sog. „Gewerkschaft“ ist unklar und führt bei den Bediensteten in den Vollzugsanstalten oftmals zu Verunsicherung, was die Rechte dieser „Gewerkschaftsvertreter“ angeht. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) bewertet es als eine Organisationsform, die noch nicht Gewerkschaft ist, sondern nur eine Interessensgemeinschaft.

Zu einer ähnlichen Bewertung kam nun auch das Kammergericht Berlin: *Die "Gefangenengewerkschaft" sei nicht als Gewerkschaft einzustufen. Eine Gewerkschaft ist eine Vereinigung von Arbeitnehmern. Ein Arbeitnehmer sei wiederum nur, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags oder eines vergleichbaren Rechtsverhältnisses im Dienste eines anderen zur Arbeit verpflichtet ist. Zwischen Strafgefangenen und der Justizvollzugsanstalt werden aber zum einen keine Arbeitsverträge geschlossen und zum anderen beruht ihr Arbeitseinsatz nicht auf einer freien Willensentscheidung. Vielmehr ist ihr Beschäftigungsverhältnis öffentlich-rechtlicher Natur und Folge der Arbeitspflicht. (Beschluss vom 29.06.2015; - 2 Ws 132/15 Vollz -)*



„Dies & Das“ in Kürze

Freiwilliges soziales Jahr als Erfahrungszeit anrechenbar

Nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts (LBModG) ist ein freiwilliges soziales Jahr als Erfahrungszeit nach § 28 Abs. 1 Nr. 4 SHBesG nunmehr anrechenbar.

Im Interesse der Gleichbehandlung der neuen Freiwilligendienste mit dem bisherigen Grundwehr- und Zivildienst werden die angeführten Dienste ausdrücklich als berücksichtigungsfähige Zeiten bei der Festsetzung der Erfahrungsstufen aufgeführt. Der mit den Diensten verbundene Erfahrungsgewinn wird als generell förderlich für die Verwendung als Beamtin oder Beamter bzw. RichterIn oder Richter anerkannt.

Mit dem neuen Absatz 10 werden die am Tag des Inkrafttretens des Gesetzes (1. April 2016) vorhandenen Beamtinnen

und Beamten erfasst, bei denen die neuen Freiwilligendienste **auf Antrag** ebenfalls angerechnet werden können.



Vollzugskooperation mit HH

Die CDU-Fraktion in der Hamburger Bürgerschaft hat beantragt, den Verbleib des Hamburger Jugendvollzugs auf dem Gebiet beziehungsweise in Einrichtungen der Freien und Hansestadt Hamburg sicherzustellen sowie im Rahmen der Prüfung der Neustrukturierung des Justizvollzuges 2020 von den Planungen einer Vollzugskooperation mit Schleswig-Holstein endgültig Abstand zu nehmen und die Prüfung auf die Varianten „Erhalt der JVA Hahnöfersand“ und „Errichtung des Jugendvollzuges in der JVA Fuhlsbüttel“ zu beschränken.

Enttäuschender Auftritt der Justizministerin

Viel Kritik von Bediensteten und Gefangenen am neuen Landesstrafvollzugsgesetz sowie die Berichterstattung der Medien zu einer „Meuterei“ in der Justizvollzugsanstalt Neumünster führten dazu, dass Justizministerin Anke Spoorendonk bereits 2 Wochen nach Inkrafttreten des LStVollzG im Innen- und Rechtsausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages berichten musste.



Insbesondere wurde die Ministerin gebeten, über folgende Fragen Auskunft zu erteilen:

- Welche Probleme bei der Umsetzung des Strafvollzugsgesetzes sind bislang in welchen Anstalten aufgetreten?
- In welchen Anstalten gab es, bzw. wird es Veränderungen der Schichtsysteme geben und wie sehen diese Veränderungen konkret aus?
- Welchen Anstalten wurde zur Umsetzung des Strafvollzugsgesetzes zusätzliches Personal zugewiesen?
- Kann die Umsetzung des Landestrafvollzugsgesetzes seit dem 01.09.2016 in allen Anstalten des Landes gewährleistet werden und wenn ja, wie?

Was die zahlreich erschienenen Kolleginnen und Kollegen aus fast allen Vollzugsanstalten des Landes, unter ihnen auch die Neumünsteraner Anstaltsleiterin Yvonne Radetzki, dann zu hören bekamen, war - gelinde gesagt - enttäuschend.

Begleitet von Staatssekretär, Abteilungs- und Referatsleiter hielt die Ministerin für „ihr“ Gesetz ein rund 40-minütiges „Verkaufsgespräch“, das jedem Staubsaugervertreter Tränen in die Augen getrieben hätte. Konkrete Aussagen zu den o. g. Fragen hingegen – überwiegend Fehlanzeige.

Aus gewerkschaftlicher Betrachtung handelt es sich bei der Darstellung der Ministerin um eine hochgradige Fehleinschätzung der tatsächlichen Verhältnisse. Die ministerielle Theorie wird in der vollzuglichen Praxis so nicht umsetzbar sein.



Justizministerin Anke Spoorendonk empfängt GdP-Vertreter

Justizministerin Anke Spoorendonk hat am 19.09.2016 Gewerkschaften und Berufsverbände zu einem Informationsaustausch in das MJKE eingeladen.

Neben der Ministerin waren Staatssekretär Dr. Eberhard Schmidt-Elsaesser und der Leiter des Ministerbüros, Dr. Carl-Sebastian Zoellner, anwesend.

Seitens der GdP nahmen der Regionalgruppenvorsitzende Thorsten Schwarzstock und Andy Storch (JVA NMS) aus dem erweiterten Regionalgruppenvorstand den Termin wahr. Vorrangige Gesprächsthemen waren insbesondere das LStVollzG, das aktuelle Stimmungsbild in den Vollzugsanstalten, BGM und die Personalsituation insgesamt.



Gleich zu Beginn wurde durch die GdP-Vertreter das **aktuelle Stimmungsbild** sehr kritisch dargestellt, entsprechende Rückmeldungen vieler Mitglieder liegen vor (s. Seiten 13 / 14). Probleme werden vielfach bei der Umsetzung des neuen LStVollzG beschrieben, Schwerpunkt immer die Personalsituation. Dieses führt auch zur Unruhe unter den Gefangenen. Dabei kam auch zur Sprache, dass es in Neumünster und Lübeck bisher glücklicherweise nur zu „passiven und verbalen“ Protesten der Gefangenen kam. Die Gefahr von gewalttätigen Übergriffen auf Bedienstete ist aus gewerkschaftlicher Sicht aber nicht auszuschließen, sofern der Zustand permanenter und massiver Unzufriedenheit unter den Inhaftierten andauert.

Der Staatssekretär macht den hohen Krankenstand im AVD als Ursache für die Probleme bei der Umsetzung des neuen LStVollzG verantwortlich und verwies erneut auf die zusätzlich geschaffenen Stellen (aus der AHE Rendsburg sowie kw-Stellen für „Litauen I+II“). Wenn allerdings der tatsächliche Personalbedarf nicht belastbar errechnet wird, können die zusätzlichen Stellen auch kein Maßstab sein.

Das **BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement)** findet nach Wahrnehmung der GdP immer weniger Akzeptanz in den Vollzugsanstalten, wird teilweise sogar als gescheitert bezeichnet. Dem widersprach die Ministerin. Bei ihren Besuchen in den JVA'en Lübeck, Neumünster und Kiel hätte sie von den Anstaltsleitungen und Personalräten andere Signale empfangen. Kollege Andy Storch wies darauf hin, dass es nur durch die engagierten Kolleginnen und Kollegen vor Ort möglich ist, den Dienstablauf im „Notstrommodus“ einigermaßen am Laufen zu halten. Die GdP fordert den Schutz dieser Bediensteten.

Letztlich wurde noch eine mögliche **Auszahlung von Mehrarbeitsstunden** erörtert. Die grundsätzliche Regelung beinhaltet die Mehrarbeitsvergütungsordnung (MVergVO), geschaffen werden könnte aber ein finanzieller Ausgleich – auf Antrag – für die freiwillige Übernahme von Sonderaufgaben (z. B. Fokus- und Arbeitsgruppen, Einstellungsverfahren pp.).

Eine dahingehende Regelung würde die GdP mittragen, da somit eine Belastung anderer Kolleginnen und Kollegen durch evtl. Zeitausgleich entfallen könnte. Abgelehnt hingegen wird eine generelle Auszahlung von Mehrarbeitsstunden, die durch „normale“ dienstliche Tätigkeiten im Rahmen der Geschäftsverteilung oder eines Dienstplanes entstehen.

Personelle Defizite sind nicht durch bezahlte Mehrarbeit auszugleichen. Ansonsten gilt die MVergVO.

Gefährdungsanzeige

Es ist heutzutage keine Seltenheit: Beschäftigte arbeiten im Dauerstress – psychische Erkrankungen nehmen zu. Dieses Phänomen ist auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Strafvollzug festzustellen.

In den letzten Wochen haben uns diverse Emails (siehe Kästchen) mit Klagen über die aktuellen Arbeitsbedingungen erreicht. Das Hauptthema ist dabei die Personalsituation verbunden mit zunehmender Frustration unter den Kolleginnen und Kollegen. Viele Probleme entstehen aber auch durch eine schlechte Vorbereitung und Planung in den Vollzugsanstalten hinsichtlich der Neuerungen des

„Dringend zur Kenntnis sollte die Ministerin auch nehmen, dass die plötzlichen Veränderungen Führung verlangen, die es derzeit kaum gibt.“

LStVollzG, die Bediensteten wurden zu spät „mitgenommen“. Dienstzeitmodelle wurden kurzfristig umgestoßen, neue belastende Dienstzeiten mit dem Argument der Eilbedürftigkeit angeordnet.

Fakt ist, dass Personalräte ein echtes Mitbestimmungsrecht bei der Personalplanung nicht für sich reklamieren können, um dem Hauptproblem Personalmangel zu begegnen. Möglich ist aber, das Instrument der **Überlastungs-/Gefährdungsanzeige** zu nutzen. Dabei ist dem neutralen Begriff »Gefährdungsanzeige« der Vorzug zu geben, da der Begriff »Überlastung« die individuelle Situation des einzelnen Bediensteten zu stark betont. Der Begriff der »Gefährdung« dagegen betrifft einen objektiv feststellbaren Mischstand, der zu einem Schadenseintritt führen kann, unabhängig von der Ursache. Bei den klassischen Überlastungssituationen, wie dem Falle des Personalmangels, besteht ein Organisationsverschulden des Dienstherrn.

„Daraus resultiert eine noch extremere Überlastung der Bediensteten als sie ohnehin vorher schon vorhanden war. Schließlich wäre es ja utopisch zu glauben, der Krankenstand bestünde nur aus „Bockkranken“.“

Die Gefährdungsanzeige ist gesetzlich nicht geregelt, ihre Existenz ergibt sich aber aus den §§ 15-17 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). §16 Abs. 1 ArbSchG verpflichtet die Beschäftigten sogar dazu, dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich zu melden.

Die Gefährdungsanzeige muss immer dann gestellt werden, wenn die / der Betroffene erkennen kann, dass **eine Überlastungssituation und die betreffenden Risiken und Folgen drohen**.

Nachteile vermeiden

Dem Bediensteten drohen in der Folge einer Überlastungssituation nämlich durchaus auch Nachteile, ggf. sogar disziplinarischer Art. Für diese Fälle ermöglicht die Gefährdungsanzeige nachzuweisen, dass ein Organisationsverschulden des Dienstherrn vorgelegen hat, auf das die bzw. der Betroffene hingewiesen und für das sie / er somit keine Verantwortung zu tragen hat. Auch im Rahmen einer strafrechtlichen Ermittlung wäre die Tatsache einer rechtzeitigen Gefährdungsanzeige von der Staatsanwaltschaft zugunsten der / des Beschuldigten zu berücksichtigen.

„Vermehrter Einschluss auch bei uns im Haus führt zu Unzufriedenheit bei den Gefangenen. Dies wiederum führt zu Aggressionen und zu größerer Unsicherheit.“

Hat ein Beamter während der Ausübung eines öffentlichen Amtes und damit infolge hoheitlicher Tätigkeit eine Pflichtverletzung begangen, kann sich eine Haftung für eingetretene Schäden ergeben.

Gibt es überhaupt eine Überlastung?

„Aufgrund der heutigen Krankmeldungen ist es notwendig, 3 Abteilungen unter Verschluss zu nehmen, um den Dienstbetrieb aufrecht zu erhalten.“

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des allgemeinen Vollzugsdienstes haben eine Sechstageswoche und arbeiteten ganz überwiegend im Schichtdienst. Das bedeutet eine besondere Belastung. Justizministerin Anke Spoorendonk erkannte diese Belastung nicht

nur, sie stellte öffentlich vehement und mehrfach sogar fest, „auch wenn man wegen der besonderen

Struktur des Justizvollzuges mit einem erhöhten Krankenstand letztendlich werde leben müssen, könne dies nicht bedeuten, **dass nicht alles versucht werde, um Gegenmaßnahmen zu ergreifen.**“

Irgendetwas in ihrer Aussage wurde aber bei der Umsetzung anscheinend missverstanden. Belastbare Erfolge auf dem Gebiet des BGM, die auf eine Verbesserung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit hinweisen, sind noch nicht zu verzeichnen.

„Bei uns waren die Betriebe gestern Nachmittag aufgrund von Personalmangel geschlossen. In einem Hafthaus waren nur 3 Beamte im Dienst und wir mussten dort unterstützen.“

Statt der versprochenen Gegenmaßnahmen wurde ein neues Landesstrafvollzugsgesetz (LStVollzG) mit veränderten Arbeitsbedingungen geschaffen, die mehr als kontraproduktiv sind.

„Es gibt mittlerweile Kollegen, die sich fragen, ob man überhaupt zum Dienst kommen sollte, wenn bei ausreichendem Personal sowieso wieder Leute abgezogen werden.“

„Es kam in letzter Zeit auch öfter vor, dass wir trotz Unterbesetzung noch Personal abgeben mussten.“

„Die Gefangenen aus der Außenkolonne können aus personellen Gründen in der Zeit vom 16.09.16 bis zum 07.10.16 nicht beaufsichtigt werden. Die Arbeit ruht in dieser Zeit.“

„Wir haben eigentlich wenige Probleme mit mangelndem Personal. Aber wenn doch, dann kommt es oft davon, dass wir Personal in andere Häuser abgeben müssen, damit dort Aufschluss bzw. der Grundbetrieb stattfinden kann.“

Die GdP Regionalgruppe Justizvollzug hat permanent und gebetsmühlenartig darauf hingewiesen, dass die Bediensteten **bereits durch die bestehenden Arbeitsbedingungen belastet sind**, viele kurz vor der inneren Kündigung oder einem Burnout stehen – festgestellt durch eine Mitarbeiterbefragung im Rahmen des BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement). Ein guter Behandlungsvollzug ist aber nur

„Es ist nicht mehr schön. Zum Glück habe ich ab Freitag Urlaub. Vollzugsmüde Grüße...“

mit guten, gesunden und motivierten Bediensteten möglich, sie sind der Schlüssel dazu. Aber gerade da gibt es zzt. noch erhebliche Defizite.

„Hier gibt es immer mehr Stress mit BGH-Einsätzen. Letztes Wochenende waren 3 BGH's besetzt. Heute Nacht war der ca. 5. BGH-Einsatz innerhalb von 2 1/2 Wochen. Das wird immer schlimmer...“

Das **LStVollzG** bringt nun **weitere erhebliche Belastungen und Unsicherheiten** mit. Die tägliche Routine bei den Entscheidungen und Anordnungen ist aufgrund neuer und veränderter Rechtsgrundlagen nicht mehr gegeben. Das Gesetz verlangt den Bediensteten noch mehr ab – ganztägige Aufschlusszeiten, auch an den Wochenenden und Feiertagen.

„Hinzu kommt, dass der Inhalt des Vollzugsplans (§ 9 LStVollzG) wesentlich erweitert worden ist und im Gesetz für die Gefangenen ein Rechtsanspruch (§ 8 Abs. 2 LStVollzG) bzgl. der Frist formuliert wurde. Mit der derzeitigen Personalausstattung und der Tatsache, dass es zur Vollzugsplanerstellung keinerlei Fortbildungen für die VAL gibt, ist das – ich sage es so deutlich – reine Utopie.“

Zusätzlicher immenser Verwaltungsaufwand für Vollzugsabteilungsleitungen wurde in den Vorbemerkungen zum Gesetz nicht aufgeführt und personell somit fälschlicherweise mit „null“ summiert. Unbeantwortet bleibt die Frage, warum beispielweise der Mehrbedarf, der durch das im Gesetzentwurf vorgesehene Diagnoseverfahren (§ 7) und die Ausweitung der Vollzugsplanerstellung und -fortschreibung bei kurzstrafigen Gefangenen (§ 8) nicht personell beschrieben und beziffert wurde.

Ein ehemaliger Leiter der Justizvollzugsschule sagte einmal: „Es ist schön, wenn Sie entscheidungsfreudig sind. Aber in Zweifelsfällen gibt es immer jemanden, der mehr Geld dafür bekommt, dass er Ihnen die Entscheidung abnimmt.“

Ein wahres Wort dieses Schulleiters. Und eben für solche Fälle empfiehlt die GdP eine Gefährdungsanzeige gem. §16 Abs. 1 ArbSchG. Ein Mustervordruck findet sich auf den folgenden 2 Seiten.

Seiten 15 + 16

Anstaltsleitung
der JVA _____

- im Hause -

Gefährdungsanzeige gem. §16 Abs. 1 ArbSchG

Arbeitsüberlastung am _____

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der Abteilung / Dienstplangruppe _____ ist es am _____ zu einer erheblichen Arbeitsüberlastung gekommen. Diese wurde verursacht durch

- ungeplanten Personalausfall (Krankheit)
- Abzug von Personal in andere Bereiche / für andere Aufgaben
- unbesetzte Dienstposten in der Abteilung
- Gefährdung der Sicherheit durch Unterschreiten der personellen Mindestbesetzung
- Verstöße gegen arbeitszeitrechtliche Vorschriften
- einen akuten Notfall
- erhöhten Arbeitsanfall

Im Einzelnen stellte sich die Situation wie folgt dar (kurze Darstellung):

.....
.....
.....
.....
.....

Aus diesem Grund war es mir nicht möglich,

- die anfallenden Arbeiten termingerecht zu erledigen
- die erforderliche Qualität meiner Arbeitsleistung sicherzustellen
- die Sicherheit und Ordnung in meinem Zuständigkeitsbereich zu gewährleisten

Ich weise darauf hin, dass ich im Falle derartiger Überlastung Fehler bei der Erbringung meiner Dienstverrichtung nicht ausschließen kann. Ich weise weiter auf den möglichen Eintritt von Schäden hin. Gleichzeitig bitte ich um Abstellung dieser Situation, um eine Arbeitsentlastung herbeizuführen, die es mir erlaubt, meine Dienstpflichten voll zu erfüllen.

Aufgrund der Tatsache, dass meine Überlastung auf einer von mir nicht zu vertretenden Organisation der Abteilung / Dienstplangruppe beruht, kann ich die Verantwortung für eventuell auftretende Fehler im Rahmen meiner Dienstverrichtung nicht übernehmen. Dies gilt insbesondere im Rahmen eventueller straf- bzw. disziplinarrechtlicher Ermittlungen sowie für Beschwerden oder Schadensersatzansprüche Dritter. Ich werde auch etwaige Rügen meiner Dienstverrichtung, z. B. in Form von Abmahnungen, Ermahnungen oder Missbilligungen zurückweisen.

Personalrat / Gewerkschaft erhalten eine Kopie dieser Gefährdungsanzeige.

Mit freundlichen Grüßen

Erläuterung:

Bei Arbeitsüberlastungen ist es möglich, das Instrument der **Überlastungs-/ Gefährdungsanzeige** zu nutzen. Dabei ist dem neutralen Begriff »Gefährdungsanzeige« der Vorzug zu geben, da der Begriff »Überlastung« die individuelle Situation des einzelnen Bediensteten zu stark betont. Der Begriff der »Gefährdung« dagegen betrifft einen objektiv feststellbaren Missstand, der zu einem Schadenseintritt führen kann, unabhängig von der Ursache. Bei den klassischen Überlastungssituationen, wie dem Falle des Personalmangels, besteht ein Organisationsverschulden des Dienstherrn.

Den Bediensteten drohen in der Folge einer Überlastungssituation nämlich durchaus auch Nachteile, ggf. sogar strafrechtlicher oder disziplinarischer Art. Für diese Fälle ermöglicht die Gefährdungsanzeige nachzuweisen, dass ein Organisationsverschulden des Dienstherrn vorgelegen hat, auf das die bzw. der Betroffene hingewiesen und für das sie / er somit keine Verantwortung zu tragen hat. Auch im Rahmen einer strafrechtlichen Ermittlung wäre die Tatsache einer rechtzeitigen Gefährdungsanzeige von der Staatsanwaltschaft zugunsten der / des Beschuldigten zu berücksichtigen.

Die Gefährdungsanzeige ist gesetzlich nicht geregelt, ihre Existenz ergibt sich aber aus den §§ 15-17 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). §16 Abs. 1 ArbSchG **verpflichtet** die Beschäftigten sogar dazu, dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich zu melden.