



Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Schleswig-Holstein
Regionalgruppe Justizvollzug




Der Schlüssel

Ein informatives und kritisches Informationsblatt der
GdP Regionalgruppe Justizvollzug

Nr. 6/2018

Mängel-exemplar

Amtliche Abkürzung:	LStVollzG SH	Quelle:	
Ausfertigungsdatum:	21.07.2016	Fundstelle:	GVOBl. 2016, 618
Erstveröffentlichung:	01.09.2016	Gliederungs-Nr.:	312-19
Dokumententyp:	Gesetz		

**Gesetz über den Vollzug der Freiheitsstrafe in Schleswig-Holstein
(Landesstrafvollzugsgesetz Schleswig-Holstein - LStVollzG SH)
Vom 21. Juli 2016 *)**



...und es geht doch weiter.

Ausgabe September 2018

Impressum

Herausgeber: Gewerkschaft der Polizei - Regionalgruppe Justizvollzug
V. i. S. d. P. : Thorsten Schwarzstock, c/o Justizvollzugsanstalt Kiel,
Faeschstraße 8-12, 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, Andy Storch, Jens-Peter Stürck,
Jan Volstorf, Torben Klopsch

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

Inhaltsverzeichnis

Seite

Liebe Grüße an Anke Spoorendonk	3
Jan Marcus Rossa (FDP) empfängt GdP RG Justizvollzug	4
Leserbrief 1: „Ich hab‘ hier bloß ein Amt und keine Meinung!“	5/6
Leserbrief 2: Familienfreundlicher Vollzug?	7
Leserbrief 3: Rechtliche Probleme mit Unmittelbarem Zwang	8/9
... und was sagt das MJEVG zu alledem?	9
Arbeitsschutz - Grenzen der Gefährdungsbeurteilung	10
Krankheitsbedingte Kündigung	10/11
Personalien – Wir gratulieren	11
„Dies & Das“ in Kürze	12
Save the date	12
Offener Brief: Beförderungen / Stellenbesetzungen im Justizvollzug	13
Personalanwerbestrategie für den Strafvollzug jetzt!	14

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

Die Ausgabe erscheint nur online und ist im Internet unter der URL http://www.gdp.de/gdp/gdpshcms.nsf/ID/HOME_DE abrufbar.

Wer hätte das gedacht – Liebe Grüße an Anke Spoorendonk



Es gab viel gewerkschaftliche Kritik an der ehemaligen Justizministerin Anke Spoorendonk (SSW). Der Umgang mit der Geiselnahme in der JVA Lübeck am 24.12.2014 und das „krampfhaft“ Inkraftsetzen des Landesstrafvollzugsgesetzes (LStVollzG) bleiben als gravierende Beispiele in Erinnerung. Aber irgendwie war sie doch immer menschlich, präsent und gesprächsbereit. Selbst zum Ende der Legislaturperiode empfing Anke Spoorendonk am 06. März 2017 zum letzten Mal Vertreter der Gewerkschaften zu einem rund 1½ -stündigen Gespräch.

Und heute?

Diese Ausgabe „Der Schlüssel“ sollte angesichts einer Neuordnung im Geschäftsbereich der Abteilung II 2 des MJEVG mit frischen neuen Gesichtern auch von positiven Auswirkungen auf den Justizvollzug und das (nicht mehr ganz so neue) LStVollzG unterhalten und informieren. Die Realität sieht leider anders aus...

Es fehlt an Verlässlichkeit. Zusagen und Aussagen des Justizministeriums haben meist keine lange Halbwertszeit. Augenmaß, das richtige Verständnis für die Sorgen und Anliegen der Menschen im Justizvollzug scheinen zu fehlen, Probleme werden ignoriert.

Tatsache ist, dass die Stimmung in den Vollzugsanstalten besorgniserregend und von Unsicherheit geprägt ist. Trotz enger personeller Ressourcen haben die Kolleginnen und Kollegen des Justizvollzuges bisher gewaltige Herausforderungen gemeistert – und konnten die Vorgaben des LStVollzG trotzdem nicht umsetzen. Der regelmäßige Einsatz von Tarifbeschäftigten und Anwärtern zum Stopfen der unübersehbaren Personallöcher ist zwar verständlich, aber grundsätzlich abzulehnen.

In den zurückliegenden Monaten kam es zu diversen körperlichen Auseinandersetzungen zwischen Gefangenen und es gab Übergriffe auf Bedienstete. Gewalttätige Auseinandersetzungen scheinen Teil des Vollzugsalltages zu werden und den Behandlungsvollzug abzulösen. Anlässe für Konflikte gibt es viele.

Neue Devise: Augen zu und durch.



Foto: Dieter Schütz / pixelio.de

Justizminister Sütterlin-Waack nimmt die Probleme im Vollzug augenscheinlich nicht wahr. Stattdessen werden weiter neue Konzeptionen, Arbeitsgruppen und Aufgaben in die Vollzugsanstalten getragen und die Belastung der Bediensteten noch erhöht. Aber nicht nur die Arbeitsumgebung, sondern auch das Betriebsklima und damit verbunden die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wichtig. Es wird immer wieder von Wertschätzung gesprochen, leider nur gesprochen. Für die GdP Regionalgruppe Justizvollzug ist es mittlerweile ein unhaltbarer Zustand, dass im nachgeordneten Bereich vorhandene Planstellen nicht bzw. nicht zügig besetzt werden (s. auch Seite 13).

Anke Spoorendonk war immer menschlich, präsent und gesprächsbereit. Diese Attribute fehlen in der heutigen Zeit. Der Justizvollzug macht eine Rolle rückwärts. Die in die neue Regierung mit neuer Justizministerin gesetzten Erwartungen bleiben leider weit hinter der Vorgängerregierung zurück. Gewerkschaften und Personalräte werden in Entscheidungsprozesse oftmals gar nicht oder nur widerwillig einbezogen. Letztlich bleibt wieder einmal nur der Weg öffentlicher Kritik.

Der Justizvollzug muss für die Bewältigung seiner vielen und anspruchsvollen Aufgaben nach der Einführung des LStVollzG, Regierungswechsel, Abteilungsleiterwechsel - endlich wieder in ruhiges Fahrwasser kommen. Dazu bedarf es allerdings einer Führungs- und Umgangskultur, in der konstruktive wie auch kritische Auseinandersetzungen sich spürbar und wahrnehmbar in Entscheidungsprozessen niederschlagen.

Derzeit (wieder einmal) entspricht die Führungs-, Umgangs- und Betriebskultur im Justizministerium nicht den Grundanforderungen einer Behörde im 21. Jahrhundert."



Jan Marcus Rossa (FDP) empfängt GdP RG Justizvollzug Offener Austausch über Probleme im Strafvollzug

Am 11. September 2018 trafen sich der Regionalgruppenvorsitzende Thorsten Schwarzstock in Begleitung seines Stellvertreters Andy Storch (JVA NMS) sowie Ute Beeck (JVA KI) und Fatih Er-koc (JVA NMS) aus dem erweiterten Regionalgruppenvorstand zu einem Austausch mit dem FDP-Landtagsabgeordneten Jan Marcus Rossa in Begleitung seines wissenschaftlichen Referenten für die Bereiche Innen und Recht, Bernhard Ströbele.

Im Vordergrund des Gesprächs stand die öffentliche Kritik des FDP-Abgeordneten an den aktuellen Vollzugsbedingungen, dem Personalbestand und Problemen bei der Nachwuchsgewinnung. „Die Gefängnisse leiden unter einem Fachkräftemangel“, so Rossa.

Insbesondere für den gehobenen / höheren Dienst und bestimmte Fachbereiche (Küche, med. Abteilung, Werkbetriebe) konnte diese Aussage bekräftigt werden. Es gestaltet sich jedoch auch immer schwieriger, ausreichend geeignete Bewerber/innen für die Besetzung der AVD-Stellen zu finden. Die Gewerkschaftsvertreter wiederholten in diesem Zusammenhang ihre Kritik hinsichtlich Einsatz und Entlohnung von Tarifbeschäftigten im AVD. Es wurde auch der Erlass „Landeseinheitliche Standards für die Einweisung und Einarbeitung von Tarifbeschäftigten im Allgemeinen Vollzugsdienst“ angesprochen. Seitens der GdP wird seit längerem eine Modifizierung gefordert, was aus Sicht der Anstaltsleitungen und des Justizministeriums jedoch nicht gewünscht ist.

Präsentiert wurde das Ergebnis einer Abfrage unter den Vertrauensleuten in den Vollzugsanstalten. Der größte Wunsch der Kolleginnen und Kollegen zur Herstellung eines verbesserten Arbeitsumfeldes ist eine Änderung des Erlasses zur Bestimmung der Nachtzeit nach § 13 Abs. 1 Satz 2 LSt-VollzG. Der Beginn der Nachtzeit sollte von Montag bis Freitag von 20.00 Uhr auf 19.00 Uhr vorverlegt werden.

Diese Änderung wird aus Sicht der Bediensteten u. a. als erforderlich angesehen, um ein Zeitfenster für sensible Einzelgespräche mit den Gefangenen durch die Bediensteten zu schaffen. Derzeit gibt es lediglich interne Organisationszeiten (bspw. Übergabe), die allerdings nicht für die Durchführung von Einzelgesprächen geeignet sind.

Aber auch die aktuelle Stimmungslage in den Justizvollzugsanstalten wollten die GdP-Vertreter dem Abgeordneten nicht vorenthalten. Die Zustände gerade in den großen Anstalten werden teilweise als „gruselig“ beschrieben. Kolleginnen und Kollegen wirkten „verändert und müde“ angesichts der gefühlten „Ohnmacht“. Aufgrund der permanent angespannten Personalsituation kommt es weiterhin zu Unterschreitungen von Mindestbesetzungen, aber auch immer wieder zu Schließungen von Arbeitsbetrieben und vermehrten Einschlusszeiten der Gefangenen, was wiederum Frustration und Aggression auslöst.

Die Sicherheit kann nicht mehr durchgehend gewährleistet werden. Gefangene sind so zu beaufsichtigen, dass Sicherheit und Ordnung jederzeit gewährleistet sind (DSVollz). In den großen Anstalten ist das derzeit nicht möglich!!!

Viele Gefangene nutzen die „Ohnmacht“ der Bediensteten aus. Der Drogenhandel blüht. Subkulturelle Netzwerke ziehen sich durch die kompletten Anstalten. Mit Leichtigkeit werden Bestellungen und Bezahlungen von Drogen innerhalb und außerhalb der Anstalt über illegal vorhandene Handys getätigt, man kommuniziert über WhatsApp-Gruppen und E-Mails. Schwächere Gefangene werden „mafia-artig“ bedroht und unter Druck gesetzt, körperliche Übergriffe unter Gefangenen und Aggressionen gegenüber Bediensteten sind keine Seltenheit (vgl. auch Der Schlüssel 5/2018).

Jan Marcus Rossa zeigte sich äußerst interessiert für die Situation im Justizvollzug und versprach, sich der Probleme anzunehmen.

„Ich hab‘ hier bloß ein Amt und keine Meinung!“

Quelle: Schillers „Wallenstein“ (Wallensteins Tod, 1,5, 1799)

„Am 13.08.2018 kam es in der JVA Lübeck zu einem angedrohten Suizid während der Freistunde. Ebenfalls am 13.08.2018 kam es in der JVA Neumünster zu einem nicht vollendeten Suizid im Pfortenbereich. Am 23.08.2018 kam es in der JVA Kiel während der Freistunde zu Übergriffen unter Gefangenen und zu Beleidigungen gegenüber Bediensteten. Gefahrensituationen im Strafvollzug sind allgegenwärtig. Umso notwendiger ist die Schaffung eines Arbeitsumfeldes, das Sicherheit und Vertrauen signalisiert.

Betritt man in diesen Tagen die langen Flure der Justizvollzugsanstalten unseres Landes, weht einem jedoch oftmals ein eisiger Wind entgegen.

Beim fachlichen Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort spürt man eines ganz deutlich: **persönliche Unzufriedenheit mit den aktuellen Arbeitsbedingungen, mit der derzeit vorherrschenden Mangelverwaltung.**

Die geschilderte Unzufriedenheit schwingt auf allen Ebenen mit: **Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) aus dem Jahr 2016 hat keine spürbaren Entlastungen gebracht. Das Ziel, die Arbeitsbewältigungsfähigkeiten der Bediensteten insgesamt zu steigern, ist bisher nicht erreicht worden.**



Foto: 110stefan / pixelio.de

Das Entwicklungsprogramm für Führungskräfte im Justizvollzug, das den Anspruch hatte, als Chance für die Bewerberinnen und Bewerber verstanden zu werden, mutiert zu einer Farce.

Das schachbrettartige Verschieben von Beamtinnen und Beamten auf Schlüsselfunktionen ohne die notwendige Einarbeitung / Qualifizierung wurde bereits hinlänglich in „Der Schlüssel Ausgabe 1/2018“ thematisiert. Die aktive Teilnahme am genannten Entwicklungsprogramm bedeutet nicht nur keine Einarbeitung des oder der Betroffenen in die vorgesehene Schlüsselfunktion, sondern damit verbunden ist ebenfalls eine andauernde Rotation auf der Vorgesetztenebene. Diese konstante Rotation stellt auch und insbesondere für die nicht am Führungskräfteentwicklungskonzept teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen im gehobenen und auch mittleren Dienst eine über die Jahre **nicht zumutbare Härte** dar.

Die aus dieser Fortbildungsveranstaltung resultierenden Abwesenheiten müssen kompensiert werden. **Dies führt zu Mehrarbeit und zu höherer Belastung** auf gleicher Ebene. In regelmäßigen Zeitabständen, die nicht immer vorhersehbar sind, müssen alle mittelbar und unmittelbar Beteiligten sich auf neue Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen einstellen. Das führt unter Umständen dazu, dass innerhalb eines Beurteilungszeitraumes fünf Vorgesetzte einen Beurteilungsbeitrag leisten müssen und sich bei dem oder der Bediensteten das Gefühl einstellt, nicht nur nicht gesehen, sondern auch nicht „fair“ beurteilt zu werden.

Nicht nur innerhalb abzuleistender Probezeiten ist dies ein bedenklicher Umstand. **Eine vertrauensvolle und gewinnbringende Zusammenarbeit kann unter diesen Rahmenbedingungen kaum noch stattfinden.**

Ein weiteres Ärgernis ist die Übertragung von Entscheidungskompetenzen auf Vollzugsabteilungsleitungen sowie Mitarbeitende des allgemeinen Vollzugsdienstes. Während das Einstiegsamt für den allgemeinen Vollzugsdienst inzwischen aufgrund gestiegener Kompetenzen nach A8 angehoben worden ist, wartet man im Bereich der Vollzugsabteilungsleitungen bislang vergeblich auf eine generelle Anhebung der Besoldung, die mit der Übertragung der erweiterten Kompetenzen einhergeht.

Die Wertschätzung der Arbeitskraft wird aber auch durch eine angemessene Besoldung ausgedrückt.



Foto: Dr. Klaus-Uwe Gerhardt / pixelio.de

Die Auflistung der Missstände kann beliebig fortgeführt werden:

Die anfänglich verpflichtende Teilnahme des gehobenen und höheren Dienstes an den damals neu geschaffenen Führungskräftefortbildungen, um eine bessere Zusammenarbeit zu organisieren, für Motivation zu sorgen und Konflikte angemessen zu managen, ist mittlerweile freiwillig.

Die im ersten Durchgang erarbeiteten Veränderungsvorschläge sowie der angestrebte Diskurs sind in der Folge nicht mehr thematisiert worden. Eine sich überschneidende Teilnahme der Angehörigen des höheren und gehobenen Dienstes war nicht vorgesehen – ein konstruktiver Austausch zwischen den Ebenen so nicht möglich. Der höhere Dienst wird aufgrund seiner „Funktion auch weiterhin als geschlossener Teilnehmerkreis die ausgewählten Themen bearbeiten“. **Kritisches Hinterfragen: Unerwünscht.**

Die Umsetzung des „neuen“ Landesstrafvollzugsgesetzes bereitet noch immer Schwierigkeiten in den Anstalten des Landes. Zeitnah war ersichtlich geworden, dass es Änderungsbedarfe gibt (Stichwort: soziale Sicherheit). Diese sollten bereits im April 2018 mit den Verantwortlichen besprochen werden. Aktuell sind noch keine Nachbesserungen des Gesetzes in Sicht.

Die langen Aufschlusszeiten in der Strafhaf bieten ausreichend Konfliktpotential für die Gefangenen und stellen die Bediensteten vor kaum noch zu bewältigende Herausforderungen.

Viele scheinen am Ende ihrer Kräfte zu sein: Krankheitsbedingte Ausfälle über mehrere Monate im gehobenen und mittleren Dienst sind keine Seltenheit. Wir befinden uns in einer Hierarchie, in einem System von Über- und Unterordnung. Wir unterliegen der Dienst- und Treuepflicht.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang allerdings auch § 45 BeamtStG:

„Der Dienstherr hat im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses für das Wohl der Beamtinnen und Beamten und ihrer Familien, auch für die Zeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, zu sorgen. **Er schützt die Beamtinnen und Beamten bei ihrer amtlichen Tätigkeit und in ihrer Stellung.**“

(Verfasser der Redaktion bekannt)

Familienfreundlicher Vollzug?

„Wir hatten früher wochentags um 19:00 Uhr Einschluss der Gefangenen und um 19:30 Uhr Dienstschluss. Freitags und an Wochenenden war immer Einschluss um 17:30 Uhr, Dienstende gegen 18.00 Uhr.

Da konnte ich immer noch mein Volleyballtraining am Freitag von 18.00 - 20.00 Uhr sowie in der Woche von 20.00 - 22.00 Uhr wahrnehmen und auch das durch „meine“ JVA finanzierte Fitnessstraining am Abend machen können. Zweimal im Monat muss ich dort hin, sonst habe ich die Gebühr komplett selber zahlen. Bei unserem Dienstplan ist es echt nicht so einfach, Familie und Sport unter einen Hut zu bekommen.

Nach der aktuellen Einschlusszeit wäre ich jetzt erst gegen 20:40 umgezogen in der Sporthalle bzw. im Fitnessstudio. Das lohnt sich dann nicht mehr. Freitagabends zum Volleyball schaffe ich gar nicht mehr, wenn ich Spätdienst habe.



Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

Noch wichtiger ist mein Familienleben. Ich sehe meine Tochter abends nicht mehr, da ich erst gegen 20:30 Uhr zu Hause bin. Vorher hat das immer geklappt!

Wenn ich jetzt Spätdienst habe, sehe ich sie morgens kurz, wenn ich sie zur Schule fahre. Wenn sie dann nach Hause kommt, bin ich schon im Dienst und wenn ich dann nach Hause komme, liegt sie bereits wieder im Bett. Meine Frau ist auch berufstätig und geht gegen 21:00 Uhr ins Bett, weil sie dann kaputt und müde ist. Auch sie sehe ich dann nur noch kurz. Meine Frau ist auch höher belastet, da sie oft vieles alleine machen muss und viel mehr an ihr hängen bleibt.

Geburtstage, mal abends Essen gehen in der Woche kann ich jetzt auch alles „knicken“. Die Stunde länger Aufschluss versaut echt alles.

Man darf ja auch nicht vergessen, dass wir regelmäßig zusätzliche Dienste von kranken Kollegen übernehmen müssen. Hier ist schon ein ständiger erheblicher Eingriff in unser Privatleben. Absprachen und Termine mit der Familie können oftmals nicht eingehalten werden, einfach mal Erholen ist nicht möglich. Oft kommt es zum Streit, da die Familie nicht versteht, dass es nun mal so ist. In meiner Dienststelle muss in der Regel immer jemand einspringen, sowie nur ein einziger Kollege erkrankt. Unser Dienstplan ist so eng gestrickt.

Seitens der Führung gibt es null Motivation oder mal ein Dankeschön, dass wir den Laden am Laufen halten. Viele Kollegen sind mittlerweile krank und es ist nur eine Frage der Zeit, bis sie krank zu Hause bleiben. Die Führung will nicht wahr haben, dass der Laden hier eine ganze Zeit ohne sie laufen würde, aber nicht einen Tag ohne uns! **Auch Personal ist Mensch!**“

(Verfasser der Redaktion bekannt)

Rechtliche Probleme mit Unmittelbarem Zwang Viele Gesetze, viele Probleme, viel Verwirrung...

„In den Vollzugseinrichtungen unseres Landes wird mit verschiedenen Gesetzen gearbeitet. Die wohl schwersten Eingriffe in die Grundrechte sind dabei neben dem Freiheitsentzug Maßnahmen gegen die körperliche Unversehrtheit eines Gefangenen durch unmittelbaren Zwang und / oder Schusswaffengebrauch.

Wobei der Schusswaffengebrauch das letzte Mittel - das „Ultima Ratio“ ist. Doch genau dort gibt es in der Dienstverrichtung - durch den Gesetzgeber verordnet - unterschiedliche rechtliche Grundlagen.

Je nach Haftart ist nach dem LStVollzG SH, JStVollzG oder UVollzG vorzugehen. Muss sich ein Bediensteter für den Schusswaffengebrauch entscheiden, hat er dafür sehr wahrscheinlich nur einen Sekundenbruchteil Zeit. Eine einheitliche rechtliche Grundlage wäre hier unumgänglich und zwingend erforderlich.

Leider ist alles anders: § 116 LStVollzG unterscheidet den Schusswaffengebrauch zusätzlich noch nach:

- innerhalb der Anstalt (Abs.1) und
- außerhalb der Anstalt (Abs.2-6)

Da in einer JVA aber mehrere verschiedene Haftarten vollzogen werden, finden auch mehrere Gesetze Anwendung.

§ 59 JStVollzG und § 81 UVollzG unterscheiden im Gegensatz zum LStVollzG den Schusswaffengebrauch nicht innerhalb oder außerhalb der Anstalt, auch nicht zu welcher Tageszeit.

Und jetzt beginnen die Sorgen eines Vollzugsbediensteten:

Fallbeispiel

Ein Vollzugsbediensteter bemerkt im Nachtdienst bei seinem Kontrollgang über die Anstaltshöfe einen Ausbruch. Ein beobachtet einen Gefangenen, der zu fliehen versucht. Wie müsste sich der Bedienstete verhalten? Wie müsste er rein rechtlich vorgehen, um die Flucht zu verhindern?

Möglichkeit 1

Bediensteter: „Halt stehen bleiben, welche Haftart sind Sie?“

Gefangener: „Untersuchungshaft!“ (angenommen er antwortet auf diese blöde Frage)

Ergebnis: Schusswaffengebrauch zur Fluchtvereitlung **rechtlich zulässig**, obwohl Untersuchungshaft eigentlich Unschuldsvermutung bedeutet!

Möglichkeit 2

Bediensteter: „Halt stehen bleiben, welche Haftart sind Sie?“

Gefangener: „Jugendstrafhaft!“ (angenommen er antwortet auf diese blöde Frage)

Ergebnis: Schusswaffengebrauch zur Fluchtvereitlung **rechtlich zulässig**, obwohl Jugendstrafhaft = Heranwachsender = jugendlicher Leichtsinn = er wusste nicht was er tat!

(1) Innerhalb der Anstalt dürfen Bedienstete Schusswaffen auf Anordnung der Anstaltsleiterin oder des Anstaltsleiters nur während des Nachtdienstes führen. Der Gebrauch ist nur zulässig, wenn dies zur Abwehr einer gegenwärtigen Gefahr für Leib oder Leben erforderlich ist. Das Recht zum Schusswaffengebrauch aufgrund anderer Vorschriften durch Polizeivollzugsbedienstete bleibt davon unberührt.

Möglichkeit 3

Bediensteter: „Halt stehen bleiben, welche Haftart sind Sie?“

Gefangener: „Strafhaft!“ (angenommen er antwortet auf diese blöde Frage)

Ergebnis: Schusswaffengebrauch zur Fluchtvereitelung **rechtlich nicht zulässig**, obwohl rechtkräftig verurteilt (evtl. Sexual- oder Gewaltstraftäter, Mörder?). Leib oder Leben sind gegenwärtig jedoch nicht gefährdet.

Nach § 116 LStVollzG müsste der Bedienstete den Gefangenen zunächst wohl über die Mauer entweichen lassen. Ist dieser dann allerdings außerhalb der Anstalt, darf zur Wiederergreifung die Schusswaffe gebraucht werden. Und zwar in einer Umgebung, in der die Gefährdung Unbeteiligter wahrscheinlich höher wäre als bei einem Schusswaffengebrauch innerhalb der Anstalt.

Fazit: Gerade der Unmittelbare Zwang / Schusswaffengebrauch muss einheitlich geregelt sein, um sicher und schnell handlungsfähig zu sein. Hier bieten sich die Wortlaute des UVollzG und des JStVollzG an, da es einfach praktikabler umzusetzen ist.“

(Verfasser der Redaktion bekannt)



... und was sagt das MJEVG zu alledem?

Das Justizministerium spielt „Vogel Strauß“, will von Kritik wie so oft nichts hören und verweist auf die im Koalitionsvertrag festgeschriebene Personalbedarfsanalyse für den Vollzug: „Es spricht einiges dafür, dass man in der vergangenen Legislaturperiode die personellen Anforderungen, die sich aus der Reform ergeben, unterschätzt hat. Gerade darum haben wir die Personalbedarfsanalyse für den Vollzug ja im Koalitionsvertrag festgeschrieben und setzen das derzeit um. (...) Zudem werden aktuell die Auswirkungen des neuen Landesstrafvollzugsgesetzes evaluiert. Die Ergebnisse werden in die Überprüfung des Landesstrafvollzugsgesetzes einfließen, um erforderlichenfalls Änderungen vorzunehmen.“

Auch seien 44 zusätzliche Anwärterstellen in 2018 geschaffen worden, für 2019 sind weitere 15 geplant.



Foto: Juergen Jotzo / pixello.de

Sicherlich stimmen die Aussagen der Justizministerin, dass etwas bewegt wurde. Leider greifen die Maßnahmen und Neueinstellungen nur noch nicht. Das war aber schon bei Einführung des Gesetzes bekannt, die GdP hat mehrfach darauf hingewiesen.

Und bis die so sehr gepriesene Personalbedarfsanalyse Ergebnisse liefert, die dann allerdings noch umzusetzen wären, wird es Jahre dauern. Auch das Eingeständnis von Frau Sütterlin-Waack: „Aber gerade die Erfahrung mit der letzten Reform zeigt, dass hier Gründlichkeit vor Schnelligkeit geht“ ist richtig, bringt uns im Justizvollzug aktuell jedoch nicht weiter.

Die ernsthaften Probleme sind jetzt da, jetzt können unsere Kolleginnen und Kollegen die Aufgaben nicht bewältigen! Das heißt, dass jetzt etwas passieren muss – und dazu würde sich anbieten, die ein oder andere Maßnahme zunächst „einzufrieren“.

In der Mitarbeiterschaft wächst das Misstrauen in die seinerzeit mit großer Hoffnung aufgenommenen Ankündigungen des Justizministeriums. Die GdP-Regionalgruppe Justizvollzug ist weiterhin gesprächsbereit und empfiehlt, die Probleme der Bediensteten ernst zu nehmen und dementsprechend zu handeln.

Arbeitsschutz

Das sind die Grenzen der Gefährdungsbeurteilung

Der Beschäftigte kann vom Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung verlangen. Doch der Anspruch hat seine Tücken. Er richtet sich darauf, dass der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat initiativ wird. Konkretes kann der Arbeitnehmer nicht einfordern – so nun das LAG Berlin Brandenburg.

Dass der Arbeitgeber in allen Betrieben, egal welcher Größe, zwingend eine Gefährdungsbeurteilung durchführen muss, um die Gesundheitsgefahren für die Mitarbeiter zu ermitteln, ist allseits bekannt. Mehrfach hat das BAG klargestellt, dass auch der einzelne Beschäftigte einen echten Anspruch auf Durchführung der Gefährdungsbeurteilung hat.

Doch die Details dazu sind immer wieder streitig. Im vorliegenden Fall verlangte ein Rettungssanitäter die (erneute) Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Arbeitnehmer haben einen Anspruch darauf, dass ihr Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung durchführt. Dies hat das BAG mehrfach explicit klar gestellt. Der Anspruch ist auch einklagbar (§ 5 ArbSchG, § 618 BGB). Der Anspruch besteht vor allem dann, wenn der Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung noch gar nicht durchgeführt oder nur teilweise erfüllt hat.

Es gibt aber gewisse Einschränkungen dieses Anspruchs. Ist nämlich ein Betriebsrat vorhanden, so kann – so das LAG - der Beschäftigte nur vom Arbeitgeber verlangen, dass dieser gegenüber dem Betriebsrat initiativ wird und mit ihm über die Art und Weise der Durchführung des Gesundheitsschutzes eine Einigung erzielt. Weitere konkrete Maßnahmen kann der Beschäftigte nicht einfordern. Denn bei der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber einen weiten Handlungsspielraum, den er nur gemeinsam mit dem Betriebsrat auszufüllen hat. Daher ist der Anspruch des Beschäftigten hier auch beschränkt – so das LAG.

Wichtig für das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist, dass der einzelne Mitarbeiter zwar einen Anspruch auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung aus seinem Arbeitsvertrag hat, dieser Anspruch allerdings darauf begrenzt sein kann, dass der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat initiativ wird. Vor allem kann der Beschäftigte selbst keine bestimmten Überprüfungskriterien und -methoden der Gefährdungsbeurteilung verlangen.

© bund-verlag.de (fro)

Quelle: LAG Berlin-Brandenburg (11.04.2018); Aktenzeichen 15 Sa 1418/17

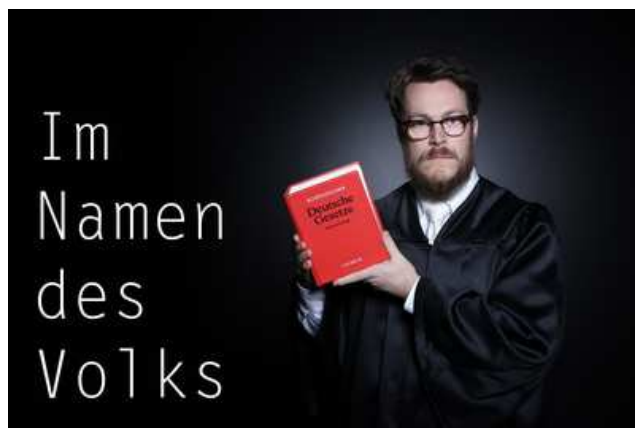


Foto: Tim Reckmann / pixelio.de



Kündigung

Einem ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer kann wegen häufiger Kurzerkrankungen außerordentlich gekündigt werden. Wird der Arbeitgeber in der Zukunft voraussichtlich im Durchschnitt mehr als ein Drittel der jährlichen Arbeitstage mit Entgeltfortzahlung belastet sein, stellt dies einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung dar – so das BAG.

Seit 2011 wies ein Arbeitnehmer wiederholt – im Einzelnen streitige – Arbeitsunfähigkeitszeiten auf, die überwiegend auf eine Erkrankung des »psychiatrischen Formenkreises« zurückgingen. Nachdem der Personalrat seine Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung des Arbeitnehmers erteilt hatte, kündigte der Arbeitgeber daraufhin das Arbeitsverhältnis. Vor Gericht machte der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung geltend. Während der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht und dem Landgericht (LAG) mit seiner Klage Erfolg hatte, sah das Bundesarbeitsgericht (BAG) dies in Teilen anders und verwies die Sache zur erneuten Verhandlung an das LAG zurück.



Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

Drei-Stufen-Prüfung bei Kündigung wegen Kurzkrankheiten

Bei einer auf häufige Kurzerkrankungen gestützten ordentlichen Kündigung erfolgt eine Drei-Stufen-Prüfung. Bei einer außerordentlichen Kündigung sind strenge Prüfungsmaßstäbe anzuwenden:

1. Die prognostizierten Fehlzeiten (erste Stufe) und
2. die sich aus ihnen ergebenden Beeinträchtigungen der betrieblichen Interessen (zweite Stufe) müssen deutlich über das Maß hinausgehen, welches eine ordentliche Kündigung sozial zu rechtfertigen vermöchte. Der Leistungsaustausch muss zwar nicht komplett entfallen, aber schwer gestört sein.
3. Es bedarf eines gravierenden Missverhältnisses zwischen Leistung und Gegenleistung. Gegebenenfalls ist im Rahmen einer umfassenden Interessenabwägung (dritte Stufe) zu prüfen, ob die gravierende Äquivalenzstörung dem Arbeitgeber auf Dauer zuzumuten ist.

Nach Ansicht des BAG hat das LAG diesen Prüfungsmaßstab nicht ausreichend beachtet. Dieses ging davon aus, dass es an einem wichtigen Grund im Sinne von § 34 Abs. 2 Satz 1 TV-L für die Kündigung fehle. Dem Arbeitgeber sei nämlich die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch nicht aufgrund häufiger Kurzerkrankungen des Arbeitnehmers unzumutbar. Das sah das BAG anders. Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung kann allein deshalb vorliegen, weil voraussichtlich im Durchschnitt mehr als ein Drittel der jährlichen Arbeitstage mit Entgeltfortzahlung belastet sein wird.

Quelle: BAG (25.04.2018); Aktenzeichen 2 AZR 6/18



Wir gratulieren ...

... der Kollegin *Ute Beeck (JVA KI)* zum 40-jährigen Dienstjubiläum.

...dem Kollegen *Florian Spiegel (HL)* zur Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit.

... dem Kollegen *Fatih Erkoc (JVA NMS)* und Frau zur Geburt ihrer Tochter.

... dem Kollegen *Andre' Garnies (JVA NMS)* und Frau zur Geburt ihrer Tochter.

... dem Kollegen *Timo Grage (JVA NMS)* und Frau zur Geburt ihres Sohnes.

... dem Kollegen *Michael Petersen (JVA NMS)* und Ehefrau zur Vermählung.

... dem Kollegen *Marius Waldmann (JVA NMS)* und Ehefrau zur Vermählung.



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

„Dies & Das“ in Kürze (I)

Dienstkleidungszuschuss

Mit Schreiben vom 19.02.2018 hatte die GdP Regionalgruppe Justizvollzug gegenüber dem MJEVG erneut an unsere langjährige gewerkschaftliche Forderung zur Erhöhung / Anpassung des Dienstkleidungszuschusses erinnert. Nun gibt es einen überraschenden Erfolg zu verzeichnen. Es wurde vereinbart, den Bekleidungszuschuss zum 01. Januar 2019 von derzeit 204,52 € auf 300,00 € zu erhöhen. Der Hauptpersonalrat hat dieser Maßnahme bereits zugestimmt, die Ziffer 3.2 der Dienstkleidungsordnung für den Justizdienst wird entsprechend geändert.



„Mobbingbeauftragter“

Aufgrund Nachfragen einzelner GdP-Mitglieder wurde die Staatskanzlei um Mitteilung gebeten,

ob es eine zentrale „Mobbingstelle“ beim Land Schleswig-Holstein gibt bzw. ob zu diesem Thema Ansprechpartner bekannt sind.

Uns wurde mitgeteilt, dass es eine zentrale Mobbingstelle beim Land nicht gibt. Die Leitstelle Suchtgefahren am Arbeitsplatz (LSA) der Landesverwaltung in Schleswig-Holstein wird das Thema „Konflikte am Arbeitsplatz“ im kommenden Ausbildungsdurchlauf erstmals mit aufnehmen, wobei die Begrifflichkeiten weg von „Mobbing“ hin zu Konfliktberatern verändert werden.

Die LSA ist 1992 von der Landesregierung im Sozialministerium des Landes Schleswig-Holstein eingerichtet worden. Seit 2014 ist sie in der Staatskanzlei des Landes Schleswig-Holstein als wesentlicher Teil eines ressortübergreifenden betrieblichen Gesundheitsmanagements angesiedelt.



SAVE THE DATE

Es ist September und die ersten Lebkuchen und Spekulatius sind schon im Handel.

Deshalb planen die GdP-Vertrauensleute der JVA Neumünster für Freitag, den **23.11.2018**, eine Weihnachtsfeier für die Mitglieder unserer Dienststelle.

Weitere Infos folgen noch, aber tragt euch den Termin doch schon mal ein...

Liebe Grüße

Sandra



Offener Brief

Justizministerin Sabine Sütterlin-Waack
Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz
und Gleichstellung
Lorenzendamms 35
24103 Kiel



Gewerkschaft der Polizei
Schleswig-Holstein
Regionalgruppe Justizvollzug



Beförderungen / Stellenbesetzungen im Justizvollzug

Sehr geehrte Frau Ministerin Sütterlin-Waack,

welchen Herausforderungen sich die Mitarbeiter in unseren Justizvollzugsanstalten täglich stellen müssen, ist hinlänglich bekannt. Auch, dass sie unter schwierigsten Arbeitsbedingungen belastet durch hohe Krankenstände ihren Dienst verrichten und zusätzlich eine hohe Zahl von Überstunden vor sich herschieben, war und ist immer wieder Thema.

Die Erreichung des Vollzugsziels und somit eine effektiven Resozialisierung der Gefangenen ist überwiegend abhängig vom Betriebsklima in den Vollzugsanstalten und nur mit zufriedenen und motivierten Bediensteten möglich.

Das Betriebsklima sowie die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aber auch untrennbar von angemessenen Beförderungschancen.

Für die GdP Regionalgruppe Justizvollzug ist es mittlerweile ein unhaltbarer Zustand, dass im nachgeordneten Bereich vorhandene Planstellen nicht bzw. nicht zügig besetzt werden. Was nützen uns Stellenhebungen, wenn diese nicht genutzt werden?

Beispielhaft genannt seien hier mehrere A 12-Stellen in der JVA Kiel sowie insbesondere A 9-Stellen in der JVA Lübeck. Für letztere war eine Besetzung zum 01.04.2018 vorgesehen, Ernennungen wurden jedoch bisher nicht vorgenommen. Nunmehr wurde bekannt, dass die ursprünglich zum 01. April 2018 bei der JVA Lübeck ausgeschriebenen und beabsichtigten Beförderungen nach A 9 frühestens Anfang 2019 vorgenommen werden sollen.

Sehr geehrte Frau Ministerin, während Ihrer letztjährigen Informationstour im Justizvollzug zeigten Sie sich **von der großen Professionalität und dem enormen Engagement der JVA-Bediensteten schwer beeindruckt.**

Sie sprachen davon, dass *„die Arbeit im Justizvollzug herausfordernd und verantwortungsvoll ist. Jeden Tag in der Woche seien neue Situationen zu bewältigen“* und dankten den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, *„dass sie mit hohem Einsatz, großer Professionalität und guter Zusammenarbeit (...) diese Aufgabe bewältigen.“*

Nun wäre es an der Zeit, Ihren lobenden Worten auch Taten folgen zu lassen. Unter den in letzter Zeit vielfach in Anspruch genommenen Begriff der Wertschätzung von Mitarbeitern fällt auch die zügige Besetzung von zur Verfügung stehenden Beförderungsstellen.

Wir haben immer wieder darauf hingewiesen, dass die gute Arbeit unserer Kolleginnen und Kollegen eine größere Wertschätzung erfahren muss und dass es nicht sein kann, dass sie unnötig lange auf eine Beförderung warten müssen. Im Justizvollzug wird derzeit aber die Frage **„Wie finden Sie Wertschätzung?“** mit **„Eher zufällig“** beantwortet.

Mit freundlichen Grüßen
Der Vorstand
i.A.
Thorsten Schwarzstock
Vorsitzender



Alternativantrag

der Fraktionen von CDU, FDP, Bündnis 90 / Die Grünen

zum Antrag der Fraktion der AfD „Justizvollzug den Rücken stärken“, Drucksache 19/962

Personalanwerbestrategie für den Strafvollzug jetzt!

Der Landtag wolle beschließen:

Das Justizministerium wird gebeten, über die vom Landtag beschlossene Personalbedarfsanalyse (Drs. 19/315) hinaus die Strategie für die Rekrutierung von Personal für den Strafvollzug in Schleswig-Holstein weiter zu entwickeln und zeitnah umzusetzen. Nur so kann auf den bevorstehenden Fachkräftemangel reagiert werden.

Im Zusammenhang mit der Personalbedarfsanalyse und einer Bewertung der Auswirkungen der Anwerbungsoffensive ist das Strafvollzugsgesetz zu evaluieren.

Begründung:

Der allgemein in Deutschland zu erwartende Fachkräftemangel, der sich zum einen aufgrund des demografischen Wandels und zum anderen durch die besonderen Anforderungen an die Qualifikation und Eignung, die an die Beamten im Strafvollzug gestellt werden, auch in den Strafvollzugsanstalten abzeichnet, macht es erforderlich, umgehend innovative Anwerbestrategien durch die Landesregierung weiter zu entwickeln und umzusetzen.

Um zu ermitteln, inwieweit die Aufgaben im Strafvollzug an den künftig zu erwartenden Personalbestand in den Justizvollzugsanstalten angepasst werden müssen, sind auch die Auswirkungen der Anwerbungsoffensive bei der Evaluierung des Strafvollzugsgesetzes einzubeziehen.

Die im Strafvollzugsgesetz festgelegten Aufgaben dürfen das Personal nicht überfordern und müssen sicherstellen, dass insbesondere der Resozialisierungsauftrag erfüllt werden kann, ohne die Sicherheit in den Strafvollzugsanstalten zu gefährden.

Dies sind wir nicht nur den Gefangenen, sondern auch unseren Vollzugsbeamten schuldig.

Claus Christian Claussen
und Fraktion

Jan Marcus Rossa
und Fraktion

Burkhard Peters
und Fraktion