



Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Schleswig-Holstein
Regionalgruppe Justizvollzug



Der Schlüssel

Ein informatives und kritisches Informationsblatt der
GdP Regionalgruppe Justizvollzug

Nr. 3/2019

Ein Thema: Datenschutz im Strafvollzug

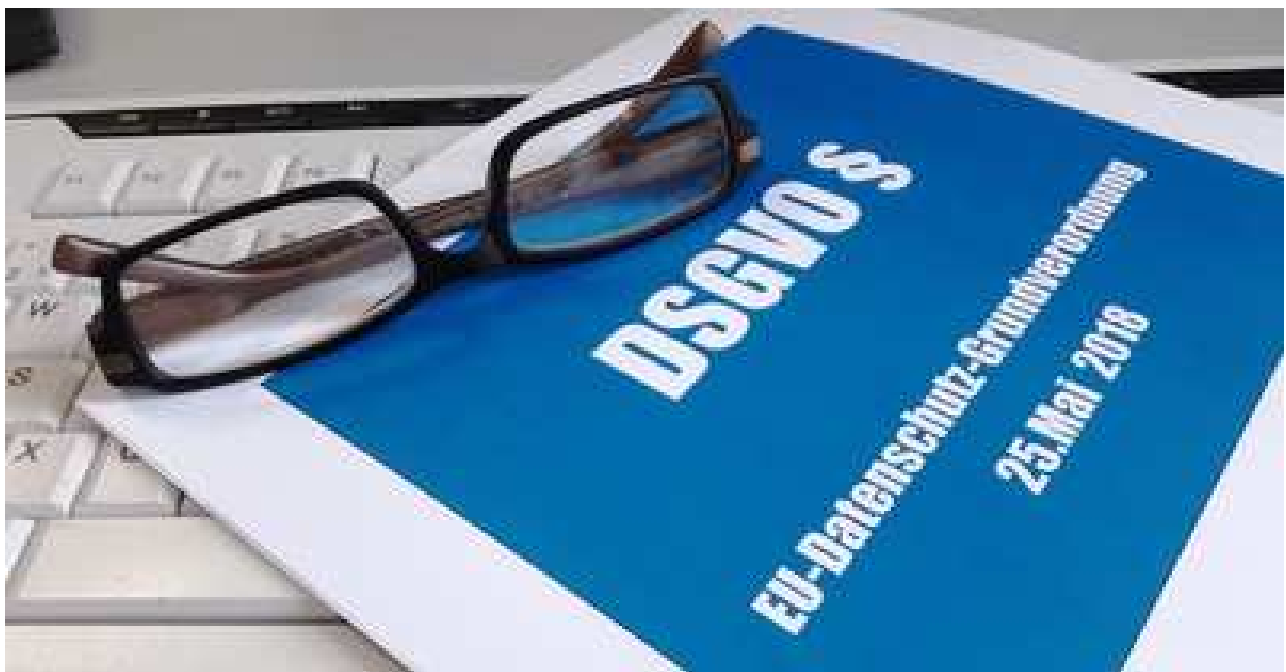


Foto: Alexandra H. / pixelio.de

Ausgabe August 2019

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

Datenschutz im Strafvollzug	3-5
Personalien – Wir gratulieren	5
Die unendliche Geschichte... und der Dienstherr tut, was er kann	6
Stellenbesetzung nach analytischer Dienstpostenbewertung	7
Medizinische Versorgung der Gefangenen	9/10
Strafvollzug S-H anno 2019	11
Die Leiden des jungen Tarifbeschäftigten – ein Rollentausch	12

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.

Datenschutz im Strafvollzug

Im Justizvollzug hat die Entwicklung der IT in den letzten Jahren extrem zugenommen und bestehende Strukturen verändert. Die Einführung verschiedener Hard- und Software hat das Arbeitsverhalten verändert und bedingt die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften hinsichtlich personenbezogener Daten.

Dem Datenschutz kommt im Justizvollzug eine besondere Bedeutung zu. Leider wird er nach wie vor in vielen Bereichen als Randerscheinung und notwendiges Übel betrachtet, das die eigentlichen Arbeitsvorgänge erschwert. Dabei wird jedoch in aller Regel übersehen, dass der Datenschutz wegen der immens steigenden Datenflut eine immer größere Rolle spielt.



Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

Der Begriff selbst ist unglücklich gewählt, weil er den Eindruck vermittelt, als ginge es nur um den Schutz von Daten, also letztlich Datensicherheit. Tatsächlich handelt es sich aber um den Schutz der Bediensteten vor dem Missbrauch ihrer Daten und gleichzeitig das Recht der Bediensteten, selbst über die Preisgabe ihrer Daten zu entscheiden (informationelles Selbstbestimmungsrecht), also um Grundrechtsschutz für Personen.

Daher sind u. a. automatisierte Verfahren zu dokumentieren. Die Sicherheit und Ordnungsmäßigkeit in Bezug auf die automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten dieser Verfahren sind zu gewährleisten.

Seit dem 25.05.2018 gilt in der Europäischen Union ein einheitliches Datenschutzrecht, geregelt in der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Für die Dienststellen bedeutet dieses, dass sie beim Umgang mit diesen speziellen Daten eine besondere Sorgfalt walten lassen müssen.

„Personenbezogene Daten sind Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbaren natürlichen Person.“ Für die Begriffsdefinition und die grundsätzliche Anwendung des Datenschutzrechts kommt es zunächst nicht darauf an, ob es sich um besonders sensible Einzeldaten handelt oder nicht, da es keine von vornherein belanglosen Daten gibt.

Für die Dienststellen bedeutet dieses, dass sie beim Umgang mit diesen speziellen Daten **eine besondere Sorgfalt** walten lassen müssen.

Die DSGVO sieht beispielsweise in Artikel 13 und 14 umfängliche **Informationspflichten** bei der Erhebung personenbezogener Daten vor. Danach sind die Dienststellen verpflichtet, ihre Bediensteten darüber zu informieren, zu welchem Zweck personenbezogene Daten erhoben, gespeichert, verarbeitet und ggf. an Dritte weiterleitet werden.

Die zweite große Änderung durch die DSGVO ist die **Dokumentationspflicht**. Nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) war es Aufgabe der Datenschutzbehörde, bei einer Kontrolle nachzuweisen, ob eine Organisation gegen gesetzliche Pflichten verstoßen hat. Nur wenn dieser Nachweis erbracht wurde, konnte ein Bußgeld verhängt werden. Die DSGVO sieht demgegenüber vor, dass der **Verantwortliche** die Einhaltung des Datenschutzrechts nachweisen muss („Rechenschaftspflicht“, Art. 5 (2) DSGVO).

Was bedeutet dieses für unsere Kolleginnen und Kollegen in den Justizvollzugsanstalten? Worauf sollten Personalräte achten und ggf. hinwirken?

Einige Beispiele:

- Unzulässig nach der DSGVO ist eine unangekündigte Kontrolle der Dienstverrichtung über gespeicherte Daten (Leistungs- und Verhaltenskontrolle). So muss beispielsweise für unsere Zeiterfassungssysteme (ZEUS, SPExpert, PrimeWeb) ein schriftliches Berechtigungsverfahren vorliegen (Dienstvereinbarung o. ä.). Das heißt, es muss Unterlagen darüber geben, wann und zu welchem Zweck auf das Zeiterfassungssystem zugreifen darf. Die Einhaltung

- dieser Zugriffsrechte ist zu überprüfen.
- Die Telefonlisten der Bediensteten fallen ebenfalls unter den Datenschutz. Hier ist ein Verzeichnisse zu erstellen. Die Bediensteten sind darüber in Kenntnis zu setzen, wer wann und zu welchem Zweck auf ihre Telefonnummer zugegriffen hat (Informationspflicht aus Art. 13 DSGVO).
 - In den Justizvollzugsanstalten werden zur Erhöhung der Sicherheit Kameras eingesetzt, Bilder aufgezeichnet und gespeichert. Die aufgezeichneten Bilder dürfen aber nicht verwendet werden, um Verhaltensweisen und Leistungsprofile der Bediensteten zu erhalten und auszuwerten. Hierüber erworbene Erkenntnisse dürfen dienstlich nur in gesetzlichen oder in ordnungsrechtlichen Verfahren verwertet werden. Auch hier ist ein Verzeichnisse zu erstellen. Gleiches gilt für die Datenerfassung über PNG (z. B. Ortung).
 - Auch die Einsichtnahme aller Bediensteten auf die Gesamtdienstpläne ist kritisch zu betrachten, da dort auch Krankheitsausfälle pp. ersichtlich sind.



Foto: Berthold Bronisz / pixelio.de

Hierbei handelt es sich wie gesagt um einige Beispiele, die Auflistung weiterer Beispiele würde den Rahmen sprengen, der Umfang ist immens.

Für die Datenverarbeitung ist in den Dienststellen ein Verantwortlicher zu benennen. Er ist für die Einhaltung des Datenschutzes verantwortlich und muss dessen Einhaltung nachweisen können („Rechenschaftspflicht“). Dieses muss nicht zwingend der bisherige Beauftragte für Datenschutz sein. Hier sind die Personalräte gefragt, eine Klärung herbeizuführen und den Verantwortlichen nach Art. 5 DSGVO namentlich zu benennen.

Zusätzlich kann die datenverarbeitende Stelle (Dienststelle) schriftlich eine behördliche Datenschutzbeauftragte oder einen **behördlichen Datenschutzbeauftragten (bDSB)** bestellen. Die oder der behördliche Datenschutzbeauftragte muss die erforderliche Sachkunde und Zuverlässigkeit besitzen. **Sie oder er darf durch die Bestellung keinem Konflikt mit anderen dienstlichen Aufgaben ausgesetzt sein.**

Eine verlässliche Kontrolle des Datenschutzes setzt **eine klare Trennung** zwischen der verantwortlichen Stelle (s. o.) und der/m bDSB voraus. Fehlt diese Trennung, entstehen Interessenskonflikte, die eine konsequente Anwendung der gesetzlichen Anforderungen an den bDSB infrage stellt.

So darf ein/e Beschäftigte/r nicht zum bDSB bestellt werden, wenn sie/er etwa folgende Leitungspositionen innehat

- Mitglied der Dienststellenleitung,
- Leitung der Abteilung IT,
- Leiter der Personalabteilung.

Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz sieht Interessenskonflikte dann, wenn der bDSB gleichzeitig Aufgaben wahrnimmt in den Bereichen

- Personal,
- IT,
- Organisationseinheiten mit besonders umfangreicher oder sensibler Verarbeitung personenbezogener Daten oder
- der Geheimschutzbeauftragte.

Das Problem der Interessenkollision kann sich gleichfalls dann ergeben, wenn der Beschäftigte „nebenamtlich“ mit der Aufgabe der/s bDSB betraut ist. Wenn eine Dienststelle den Datenschutz ernst nimmt, sollte diese eine/n bDSB bestellen.

Auch wenn in Schleswig-Holstein die Bestellung eines bDSB nicht zwingend vorgeschrieben ist, sollte der gesetzliche Auftrag im Falle einer Bestellung dann aber auch mit Leben erfüllt werden und keine "Alibifunktion" besitzen.

Nach vorliegenden Geschäftsverteilungsplänen gibt es bisher in den Vollzugsanstalten Lübeck, Neumünster und Kiel einen bDSB. Inwieweit diese Personen den vorab genannten Kriterien entsprechen und eine Interessenkollision auszuschließen ist, haben letztlich die Personalräte mit zu entscheiden.

Zumindest hinsichtlich der JVA Lübeck hat die GdP Regionalgruppe aber erhebliche Bedenken, was den Konflikt mit anderen dienstlichen Aufgaben angeht.



Foto: Rainer Sturm / pixelio.de



Wir gratulieren ...

... den Kollegen *Jan Hermann (JVA NMS)* und *Frederik Flor (JVA NMS / zzt. MJEVG)* zur Ernennung zum Justizoberinspektor.

... dem Kollegen *Tobias Rohweder (JVA NMS)* zur Bestellung zum Leiter der Anstaltsküche der JVA Neumünster.

... der Kollegin *Meike Mambrey (JVA FL)* und Ehemann 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.

Die unendliche Geschichte... ... und der Dienstherr tut, was er kann



Foto: Monika Tugcu / pixelio.de

In der Ausgabe „Der Schlüssel 6/2018“ wurde bereits über die Arbeitsbedingungen und die praktizierte Mangelverwaltung in den Justizvollzugsanstalten ausführlich berichtet. Besserung ist seitdem nicht eingetreten.

Auch das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) aus dem Jahre 2016 hat bisher keine spürbaren Verbesserungen der Arbeitsbedingungen oder gar Entlastungen gebracht. Das daraufhin eingeführte Entwicklungsprogramm für Führungskräfte im Justizvollzug hat lediglich das schachbrettartige Verschieben von Beamtinnen und Beamten zur Folge – ein Rotationsirrsinn, der insbesondere eine nicht zumutbare Härte für alle mittelbar Beteiligten darstellt, die betroffen sind, obwohl sie sich nicht für eine Teilnahme entschieden haben.

Nicht nur die nicht enden wollende Einarbeitung immer neuer Kolleginnen und Kollegen mit ungewissem Ausgang, sondern auch und vor allem das Verfassen von Regel- und Anlassbeurteilungen mit bis zu fünf zu berücksichtigenden Beurteilungsbeiträgen von wechselnden Vorgesetzten, die unter Umständen über das Fortbestehen oder Scheitern ganzer Existenzen entscheiden, stellen weiterhin ein massives Problem dar. Das Ergebnis kann unter diesen Umständen gar keine Beurteilung sein, in der sich die Beurteilten auch nur ansatzweise wiederfinden. Auch eine vertrauensvolle, wertschätzende und gewinnbringende Zusammenarbeit kann unter diesen Bedingungen nicht gelebt werden. Zielvereinbarungen und verbindliche Absprachen, die zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten getroffen werden, verlieren im darauffolgenden Quartal ihre Gültigkeit, weil der nun ehemals Vorgesetzte nicht mehr vor Ort ist und der Nachfolger sich nicht in der Pflicht sieht und im Zweifel einfach neue - modifizierte - Vereinbarungen schließt.

Die Probleme bleiben die gleichen – nur die Statisten wechseln in regelmäßigen und leider immer kürzer werdenden Abschnitten. Bei dem sich immer weiter zuspitzenden Konfliktpotential durch eine kontinuierliche Zunahme der Gefangenen mit einer psychiatrischen Grunderkrankung unter Berücksichtigung der aktuellen personellen Entwicklungen in den Anstalten des Landes mündet dies in einem Sicherheitsrisiko.

In diesem Zusammenhang sei noch einmal erinnert an **§ 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.**“*

Die JVA Neumünster positioniert sich hierzu mit einem neuen Leitbild, gedruckt auf Hochglanzpapier, das im Juni 2019 in allen Schlüsselfächern steckte: *„Wir achten aufeinander und stehen füreinander ein. Wir gehen fair und respektvoll miteinander um.“*

...und der Dienstherr tut was er kann.“

In den Ohren der Kolleginnen und Kollegen, deren Arbeitszeitkonten bis zu 160 Mehrarbeitsstunden aufweisen, weil sie vakante Dienste erkrankter Kolleginnen und Kollegen auffangen - nur, um dann selbst am Rande des Kollaps zu stehen - muss dies wie blanker Hohn klingen.



Stellenbesetzung nach analytischer Dienstpostenbewertung

Herausgehobene Dienstposten wurden im Justizvollzug bisher in einem so genannten Funktionsstellenplan erfasst. Dieser wurde mittlerweile schrittweise abgelöst durch eine analytische Dienstpostenbewertung. Wir haben mehrfach darüber berichtet.

Einige dieser „alten“ Funktionsstellen wurden durch die Neubewertung in ihrer Wertigkeit angehoben, z. B. Leiter der Justizvollzugsschule von ehemals A 12 nach A 13, die Dienstposten der Anstalts- und Verwaltungsdienstleitungen in den Vollzugsanstalten Lübeck, Neumünster, Flensburg und Itzehoe wurden mit einer Amtszulage versehen.

Dementsprechend wurden die aktuellen Dienstposteninhaber, die sich ehemals in einem Auswahlverfahren durchgesetzt hatten und bestellt wurden, auch entsprechend der neuen Bewertung („von Amts wegen“) in die neue Besoldungsgruppe befördert.

Neu geschaffene Funktionsstellen hingegen wurden / werden entsprechend Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz nach erfolgter Ausschreibung in einem Auswahlverfahren besetzt. So weit, so gut.

Nun ist das MJEVG auf einen Beschluss des OVG Schleswig vom 03.12.2003 gestoßen, in dem über die damalige Umsetzung der Dienstpostenbewertung in der Landespolizei entschieden wurde. Daraus wurde entnommen, dass eigentlich auch alle „alten“ Funktionsstellen nach Neubewertung dieser Dienstposten hätten ausgeschrieben werden müssen.

Das bedeutet, dass mittlerweile einige Dienstposteninhaber aus den LG 2.1 und LG 2.2 (z. B. Anstaltsleitungen JVA NMS und JVA HL, Leiter der JVzS, einzelne VDL und WDL) ihre „Beförderung“ ohne neues Ausschreibungs- und Stellenbesetzungsverfahren „in der Tasche haben“. Sie sind aktuell die „Gewinner“ der Dienstpostenbewertung.

Für die noch ausstehenden Beförderungen höherbewerteter Funktionsstellen hingegen soll ab sofort jeweils neu ausgeschrieben werden. In der Praxis bedeutet dieses, dass jahrelange Amtsinhaber (z. B. Anstaltsleiter, Anstaltsärzte, Verwaltungsdienstleitungen, Werk- und Vollzugsdienstleitungen, aber auch Referatsleiter im MJEVG usw.) sich künftig bei Neubewertung ihres Dienstpostens mit Anhebung der Besoldungsgruppe auf eine Ausschreibung neu bewerben und in einem erneuten Auswahlverfahren „stellen“ müssen – nur weil ihre Dienstposten in der Wertigkeit gehoben wurden.



Foto: Didi01 / pixelio.de

Verfahren zur Besetzung von Dienstposten anders strukturiert werden. Dabei müsse sichergestellt werden, dass im Regelfall durch Ausschreibung alle interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kenntnis von freien Arbeitsplätzen erhielten, die zur Besetzung anständen.

Das ist schwer vermittelbar. Aktuelle „Verlierer“ dieser Rechtslage wären beispielsweise die langjährige Anstaltsleiterin der JVA Itzehoe, der Verwaltungsdienstleiter der JVA Lübeck sowie der stellv. Vollzugsdienstleiter der JVA Flensburg.

Wie sagte doch einst Michail Gorbatschow im Oktober 1989 anlässlich eines Besuches der DDR: „Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben.“ Extrem ärgerlich für die Betroffenen.

Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz sieht für Stellenbesetzungen im öffentlichen Dienst das Prinzip der Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vor, d. h. alle neu zu besetzenden Arbeitsplätze sind grundsätzlich öffentlich auszuschreiben.

In der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung wurden Dienstposten im Bereich der obersten Landesbehörden und überwiegend auch in den nachgeordneten Dienststellen bis zum Jahre 1997 nicht bewertet. Die Landesregierung sprach sich sodann dafür aus, eine Dienstpostenbewertung einzuführen.

Als unmittelbare Konsequenz aus der Einführung der Dienstpostenbewertung müsse das

Alle finden: Ausgeschlafene Justiz muss sein!

Außer Monika Heinold.
Die gibt uns kein frei.

Wir fordern:

35-Stunden Woche einführen



Für ein sicheres
Schleswig-Holstein

Gewerkschaft
der Polizei

Medizinische Versorgung der Gefangenen

Die medizinische Versorgung der Gefangenen scheint derzeit in Schleswig-Holstein auf eher „wackligen Füßen“ zu stehen. So findet sich trotz aller Bemühungen seit längerem kein Anstaltsarzt für die **JVA Neumünster**, überbrückt wird die Vakanz durch einen Honorar- / Vertragsarzt mit einer nach uns vorliegender Kenntnis nicht gerade geringen Vergütung. Und dieser kennt seine Monopolstellung und nutzt sie konsequent aus, vollzugliche Vorschriften gelten für ihn nicht.

Ärger auch in der medizinischen Abteilung der **JVA Kiel**. Der Anstaltsarzt beklagt schon seit längerer Zeit eine Personalsituation in seinem Bereich, die an die Belastungsgrenze seiner Mitarbeiter führt. Durch diese enorme Belastung seien bereits vermehrt erkennbar Fehler aufgetreten. Seitens der dortigen Mitarbeiter wurden parallel Gefährdungsbeurteilungen nach dem ArbSchG gestellt. Die aktuellen Zustände in der JVA Kiel gefährden die Gesundheit von Personal und Gefangenen. Im Vergleich der medizinischen Abteilungen untereinander sind die anderen Anstalten mit einem deutlich besseren Personalschlüssel ausgestattet als die JVA Kiel.

Als Akutmaßnahme versucht die JVA Kiel die Vakanz durch Inanspruchnahme eines Dienstleiters („Zeitarbeitsfirma“) zu überbrücken. In Zeiten immer schwieriger Klientel und psychisch auffälliger Gefangener eine „Zeitarbeitsfirma“ im sensiblen und sicherheitsrelevanten Innenbereich einer JVA einzusetzen wird seitens der GdP mit Unverständnis zur Kenntnis genommen. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist nicht nachvollziehbar, warum nicht rechtzeitig auf bekannte Missstände reagiert wurde.

Aber auch die zahnmedizinische Versorgung „schwächtelt“. Im Juli 2019 konnten in den Vollzugsanstalten Neumünster und Kiel erforderliche Behandlungen aufgrund 3-wöchiger urlaubsbedingter Abwesenheit des Vertragszahnarztes nicht mehr ordnungsgemäß vor Ort durchgeführt werden. Die benannte Urlaubsvertretung hielt es augenscheinlich nicht für notwendig, diese Aufgabe zu übernehmen. Jedenfalls ist sie nicht erschienen.

Somit wurden über einen Zeitraum von 3 Wochen nicht mehr alle Gefangenen, die sich zum Zahnarzt gemeldet haben, versorgt. In Neumünster werden nur noch ca. 20 % der gemeldeten Patienten behandelt, die anderen 80 % werden „vertröstet....“

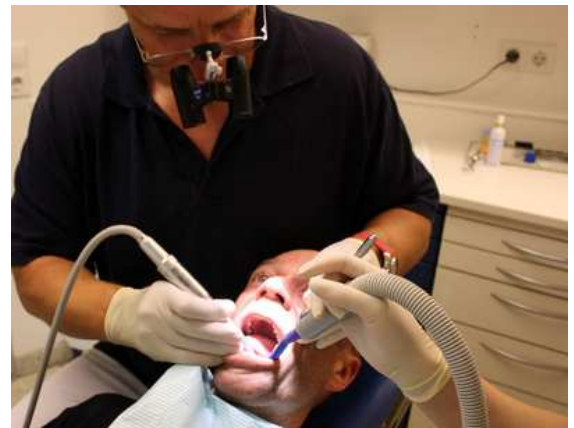


Foto: Wolfgang Resmer / pixello.de

In der Praxis sieht es so aus, dass die Gefangenen für jede erforderliche zahnärztliche Behandlung bei einem Facharzt außerhalb der JVA vorgeführt werden müssen. Eine zusätzliche personalintensive Maßnahme in der Haupturlaubszeit, die nicht nur die Frage der Sicherheit betrifft, sondern i. d. R. auch zu Einschränkungen im Dienstbetrieb (Einschlusszeiten, Schließung von Betrieben) führt. Aggressive Reaktionen von Gefangenen gegenüber Bediensteten als Folge dieser Zustände sind nicht auszuschließen, auf die Kostenfrage und Wirtschaftlichkeit dieser Vorführungen bei externen Fachärzten muss gar nicht näher eingegangen werden.

Dem Justizministerium sind diese Missstände bekannt – man hält sich aber dezent im Hintergrund: *„Für die Ärztengewinnung in den Anstalten sind diese in Eigenregie zuständig.“*

Noch einmal zu Kosten und Wirtschaftlichkeit. Sämtliche Arzneimittel sollten immer dunkel und trocken gelagert werden, zur Temperatur ist eine Lagerung bei Raumtemperatur (15-25°C) empfehlenswert. Der Juni 2019 war bekanntermaßen ein heißer Monat. Es war so heiß, dass durch die Temperaturen im Behandlungsraum des Zahnarztes der JVA Neumünster ein großer Teil der dort gelagerten Medikamente und Verbrauchsmaterialien soweit verändert wurden, dass eine Nutzung nicht mehr möglich war. Das bedeutete, dass für rd. 12.500,- € neue Materialien angeschafft werden mussten.

Mit lärmintensiven Klimageräten wurde mittlerweile versucht, Abhilfe zu schaffen. Die gekauften Geräte sind anscheinend aber nicht für einen 24 Stunden Betrieb geeignet. Das Klimagerät aus dem Raum für die Medikamente wurde in der 30. Kalenderwoche dann auch ohne Ersatzgestellung wieder abgeholt. Aufgrund der teilweise heißen Temperaturen auch im Juli müssten wohl Medikamente und Verbrauchsmaterialien eigentlich erneut entsorgt und neu beschafft werden – oder halt neue Klimageräte. Alles eine Frage der Wirtschaftlichkeit...



Foto: Barbara Nobis / pixelio.de

Ach ja, bereits 2016 wurde durch den damaligen Neumünsteraner Anstaltsarzt schriftlich auf die Problematik der Raum- und höchstzulässigen Lagerungstemperatur für Medikamente hingewiesen. Da hätte man also auch früher reagieren können - spätestens nach dem heißen Sommer 2018.

Aber nicht nur die Medikamente „leiden“ in der JVA Neumünster, auch die dort tätigen Bediensteten sind massiv betroffen. In allen Räumen der medizinischen Abteilung werden Temperaturen erreicht, die extrem gesundheitsbelastend und nicht mehr hinnehmbar sind.

Die Kolleginnen und Kollegen erwarten eine Komplettlösung, d. h. außerhalb der Arbeitsräume (z. B. auf dem Dach) ein leistungsstarkes Klimagerät für die Lagerung von Medikamenten und verträgliche Arbeitsbedingen.

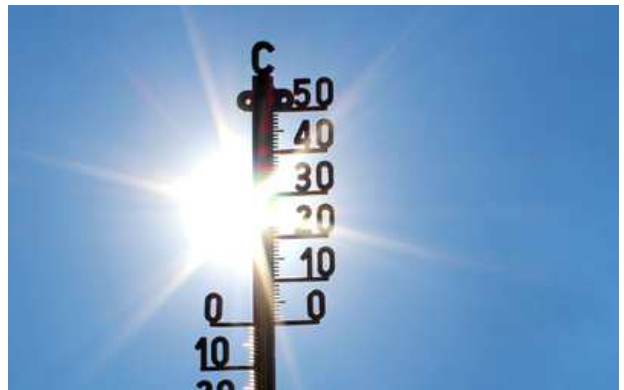


Foto: R_K_by_Rike / pixelio.de



Allgemeine Forderungen an die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers konkretisiert die Arbeitsstättenregel "ASR A3.5 Raumtemperatur". Sie legt u. a. fest,

- dass die Lufttemperatur in Arbeits- und Sozialräumen +26 °C nicht überschreiten **sollen**,
- anderenfalls sei der Raum mit geeigneten Sonnenschutzsystemen auszurüsten.

Verschiedene Kommentare zum Arbeitsschutz leiten daraus ab, dass bei einer Effektivtemperatur am Arbeitsplatz von 27 - 29°C eine Arbeitszeit von höchstens 6 Stunden zulässig ist, bei 29 - 31° C höchstens 4 Stunden. Bei 31 - 35° C dürften nur noch Notfallarbeiten durchgeführt werden.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber **verpflichtet**, tätig zu werden, wenn die **Lufttemperatur im Raum 30 °C übersteigt**. Dann **muss** der Arbeitgeber wirksame Maßnahmen ergreifen, um die Belastung der Beschäftigten zu reduzieren.

Strafvollzug S-H anno 2019

Einsparungen haben Vorrang - Eingliederung bleibt auf der Strecke

Mit sehr viel Enthusiasmus hatte die ehemalige Justizministerin Anke Spoorendonk (SSW) ein Landesstrafvollzugsgesetz für Schleswig-Holstein auf den Weg gebracht. Das Gesetz soll die gesellschaftliche Wiedereingliederung von Gefangenen fördern und sieht eine frühzeitige und umfassende Vorbereitung auf die Entlassung und das Leben in Freiheit vor. Zudem soll der offene Vollzug weiter gestärkt werden.

„Der beste Schutz der Gesellschaft ist es, wenn wir Gefangene so vorbereiten können, dass sie in Freiheit nicht erneut straffällig werden“ (Anke Spoorendonk, 12/2014).

Wie aber sieht die Praxis fast 3 Jahre nach Inkrafttreten aus? Das Gesetz konnte bisher nicht mit „Leben“ gefüllt werden: Überbelegung, Einschlusszeiten, Betriebsbeschließungen, zunehmende Gewalt, Drogen und Waffen im Vollzug bestimmen den Vollzugsalltag. Belastungen und Frustration unter den Bediensteten nehmen zu. Man hat immer weniger Zeit, sich mit den Problemen der Insassen zu beschäftigen. Zugleich haben die Häftlinge weniger Rückzugsmöglichkeiten, können nicht adäquat beschäftigt werden.

Der o. g. gesetzliche Auftrag zur gesellschaftlichen Wiedereingliederung von Gefangenen und die umfassende Vorbereitung auf die Entlassung stehen auf der Prioritätenliste nicht in jeder JVA ganz oben. So beklagten beispielsweise die im Offenen Vollzug der JVA Kiel untergebrachten Gefangenen anlässlich eines Besuchs des Petitionsausschusses im Juli 2019 ihre fehlende kontinuierliche Beschäftigung in der dortigen Außenkolonne. Des Öfteren finde kein bzw. nur ein stundenweiser Arbeitseinsatz statt, weil die Personalressourcen fehlen.

In der Konsequenz reduziert sich das sowieso schon geringe Einkommen der Inhaftierten (Grundlohn 13,46 Euro pro Arbeitstag) noch mehr.

Es fehlen vermehrt die finanziellen Möglichkeiten, um im Rahmen der Wiedereingliederung eine vernünftige Entlassungsvorbereitung (Wohnungs- / Arbeitsplatzsuche, Familienkontakte pp.) vorzunehmen. Eine Finanzierung der Lockerungen, insbesondere Familienheim-

fahrten an den Wochenenden, ist teilweise ebenfalls schwer möglich. Zudem sind vereinbarte Ratenzahlungen zur Schuldenregulierung schwierig einzuhalten, wenn der Monatsverdienst aufgrund Fehlens einer kontinuierlichen Beschäftigung instabil und nicht planbar ist.

Die fehlende kontinuierliche Beschäftigung steht im Widerspruch zu dem politischen Willen eines Übergangsmangements und Stärkung des offenen Vollzuges. Es fehlt den Gefangenen an einer sinnvollen Entlassungsvorbereitung aufgrund ihrer unverschuldeten „Arbeitslosigkeit“. Stattdessen liegen sie „auf der faulen Haut“ und geraten in finanzielle Schwierigkeiten.

Die Beschäftigungssituation der der Gefangenen im Offenen Vollzug der JVA Kiel ist der Dienststelle seit längerem bekannt und wird augenscheinlich toleriert.

Bei drohender Schließung anderer Arbeitsbereiche hingegen wird seitens der Anstaltsleitung vieles unternommen, um dort die Beschäftigung der Gefangenen fortführen zu können. So geschehen zur Aufrechterhaltung des Betriebes „AsSTRA“ (Arbeit statt Strafe). Hier konnte eine personelle Vakanz kurzfristig relativ schnell durch Personal aus einem anderen Bereich geschlossen werden. Begründung: Vermeidung von Hafttagen und somit eine erhebliche Ersparnis von Haftkosten (zzt. 211,62 Euro pro Person je Hafttag).

Die finanzielle Entlastung durch Abarbeiten der Geldstrafe kann aber nicht primär Einsparungen von Haftkosten zum Ziel haben, da diese nicht im klassischen Sinne eingespart, sondern eigentlich nur vermieden werden. Priorität sollten der gesetzliche Auftrag zur Wiedereingliederung von Gefangenen und die umfassende Vorbereitung auf die Entlassung haben.

Finanzielle Einsparungen statt Resozialisierung?

„Der beste Schutz der Gesellschaft ist es, wenn wir Gefangene so vorbereiten können, dass sie in Freiheit nicht erneut straffällig werden“ (Anke Spoorendonk, 12/2014).

Die Leiden des jungen Tarifbeschäftigten – ein Rollentausch

Der Beruf des Justizvollzugsbeamten ist anspruchsvoll. Er ist vielseitig und besteht in erster Linie aus der Beaufsichtigung, Betreuung und Versorgung der Gefangenen – die Verwaltungstätigkeiten fallen hierbei nicht unerheblich ins Gewicht.

24/7-Dienstbetrieb im Wechselschichtdienst – fast regelmäßig 12 Tage am Stück, 365 Tage im Jahr. Dienst an der Waffe, Sicherheit und Ordnung im Fokus.

Die **Ausbildung zum Justizvollzugsbeamten** dauert 24 Monate. 24 Monate, in denen berufsbezogene Inhalte gelehrt werden: Das Studium gesetzlicher und sozialwissenschaftlicher Grundlagen, waffenlose Selbstverteidigung, Psychologie, Kriminologie, Sport und Waffenkunde als Voraussetzung für die Übernahme dieser verantwortungsvollen Aufgaben im Justizvollzug.

Als Justizvollzugsbeamter bin ich oft alleine auf meiner Abteilung mit rd. 30 Gefangenen. Mindestens die Hälfte meiner Arbeitszeit verbringe ich dabei aber nicht etwa vor Ort auf der Abteilung, sondern mit „Wegen durch die Anstalt“: medizinische Abteilung, Besuchsraum, Kammer, Zahlstelle, Betriebe. Während bestimmter Zeiten (hoher Krankenstand, Ferienzeiten, viele Arzttouren) stoße ich auch an meine Grenzen. Durch die Ausbildung und vor allem den darin integrierten berufspraktischen Teil bin ich diesen Situationen in der Regel aber gewachsen und kann für die soziale Sicherheit eintreten.

Wie jedoch geht ein Tarifbeschäftigter ohne Ausbildung mit diesen Situationen um? Ich lasse mich gedanklich auf ein Tarifbeschäftigtenverhältnis ein. Befristet für ein Jahr. Die anschließende Übernahme in die Ausbildung ist nicht gewährleistet. Es gibt keine soziale Absicherung, kein Netz, keinen „doppelten Boden“.

Ich werde acht Wochen eingearbeitet. Vergütung EG 4. Wenn alles gut läuft, darf ich nach acht Wochen weitgehend selbstständig eingesetzt werden. Sechs Monate später EG 6. Nach sechs Monaten muss ich mich aber bereits bei der zuständigen Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden – als (Noch-)Angestellter im öffentlichen Dienst, weil über die Verlängerung meines Tarifbeschäftigtenver-

hältnisses oder die Übernahme in die Ausbildung oft erst kurz vor Ablauf meines befristeten Arbeitsvertrages entschieden wird.

Ich habe die gleichen Kompetenzen wie meine Kolleginnen und Kollegen, die gerade aus der Ausbildung kommen und in das Beamtenverhältnis auf Probe berufen werden – nur nicht den gleichen Schutz.

Und was oft nicht offen benannt wird: Nicht nur bei den Gefangenen gibt es eine Hierarchie – auch bei uns „Aushilfen“. Wir als Tarifbeschäftigte stehen ganz unten in der Hierarchie, müssen uns „hocharbeiten“. Wir sagen nicht nein zu Wochenenddiensten, sagen nicht nein zu „Tauschangeboten“, nehmen auch noch den dritten Nachtdienst in Folge mit, um die (verbeamteten) Kolleginnen und Kollegen zu entlasten.

Überstunden sind keine Seltenheit, viele tarifbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen haben 120 Plusstunden und mehr, die nicht abgebaut werden können, weil die Tarifbeschäftigten doch „die Löcher in den Häusern stopfen sollen“ – und nicht frei machen.

Es gibt Wochenenden, an denen die Hafthäuser lediglich mit diesen Tarifbeschäftigten besetzt sind. Das ist mittlerweile leider keine Ausnahme mehr, sondern eher die Regel. Genauso wie der Umgang mit psychisch kranken Gefangenen und daraus resultierenden gefährlichen Situationen keine Ausnahme mehr ist.

Die Bedingungen, zu denen Tarifbeschäftigte eingestellt werden, müssen verbessert werden.

Gefangene werden resozialisiert, ihnen werden Perspektiven aufgezeigt. Im Umgang mit unserem eigenen Personal bieten wir jedoch mit einer befristeten Einstellung keine wirtschaftliche und soziale Grundlage, die das Ergreifen dieses wichtigen Berufes lohnenswert macht.

Aus den Auswahlverfahren gingen in der Vergangenheit oft nicht ausreichend geeignete Bewerberinnen und Bewerber hervor. Den wenigen geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern diese vergleichsweise „veralteten“ Konditionen anzubieten dafür, dass sie resozialisieren und so ihren Teil zum Schutz der Gesellschaft beitragen, ist ein Armutszeugnis, das wir uns selbst ausstellen.

**Alle finden:
Justiz ist
notwendig.**

**Außer Monika Heinold.
Die will nicht zahlen.**

Wir fordern:

**Das volle
Weihnachtsgeld**



Für ein sicheres
Schleswig-Holstein

**Gewerkschaft
der Polizei**