



Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Schleswig-Holstein
Regionalgruppe Justizvollzug



Der Schlüssel

Ein informatives und kritisches Informationsblatt der
GdP Regionalgruppe Justizvollzug



Nr. 4/2020

Im Interview:
Bernd Gludau, Anstaltsleiter der Justizvollzugsanstalt Kiel

Juni 2020

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**

Im Interview: Bernd Gludau, Anstaltsleiter der JVA Kiel	3-5
„Probezeitwechsel“ – endlich Klarheit	6
Personalien - Wir gratulieren	6
Schwerbehindertenrecht	7
Auswärtige Krankenhausbewachungen	8-9
Corona-Pandemie: Arbeitsschutz und Infektionsschutz als Einheit	10
Drohnen über Schleswig-Holstein	11

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

Die Ausgabe erscheint nur online und ist im Internet unter https://www.gdp.de/gdp/gdpsh.nsf/id/DE_Regionalgruppe_Justizvollzug abrufbar.

Interview mit dem Anstaltsleiter der JVA Kiel

- 1. Seit dem 01. Mai 2020 sind Sie Anstaltsleiter der JVA Kiel. Was hat Sie motiviert Anstaltsleiter zu werden und welche Bedeutung hat die Ernennung für Sie persönlich?**

Ich bin erst sehr spät, mit 55 Jahren, aus meiner anwaltlichen Tätigkeit in den Justizvollzug gewechselt. Der Vorsitzende der Regionalgruppe Justizvollzug der GdP, Herr Thorsten Schwarzstock, war seinerzeit selbst in seiner Eigenschaft als Personalvertreter Mitglied in dem Auswahlgremium. Ich bin dann als Vollzugsleiter sehr offen von den Kolleginnen und Kollegen aufgenommen worden und die JVA Kiel war sehr schnell „meine Anstalt“. Dieses gute Gefühl ist ungebrochen und auch die täglich 2 Stunden Fahrtzeit können daran nicht rütteln. Und so war es für mich eine logische Folge, die Verantwortung für „meine Anstalt“ übernehmen zu wollen. Für mich persönlich bestätigt die Ernennung zum Anstaltsleiter einmal mehr, dass mein seinerzeitiger Wechsel in ein anderes Berufsfeld die richtige Entscheidung war.

- 2. Wenn Sie zurückblicken auf die Zeit der kommissarischen Wahrnehmung des Amtes, welche Ihrer gesteckten Ziele konnten Sie bisher umsetzen und was haben die Beschäftigten künftig von Ihnen zu erwarten?**

Als kommissarischer Anstaltsleiter ist man in einer gewissen Zwickmühle. Auf der einen Seite trägt man die Verantwortung, auf der anderen Seite ist man aber eben kein „richtiger“ Anstaltsleiter. Dies war auch wiederholt sowohl aus Äußerungen von KollegenInnen deutlich geworden als auch beispielsweise einmal aus einem Schreiben des stellvertretenden Vorsitzenden des örtlichen Personalrates an das zuständige Personalreferat der Aufsichtsbehörde. Insofern muss man sich in der eben nicht festen Position entsprechend mit Zielsetzungen doch zurückhalten, zumal das Ergebnis eines Ausschreibungsverfahrens nicht vorhersagbar ist. Es hätte auch jemand anderes AnstaltsleiterIn werden können – wie der Gang des gesamten Verfahrens ja auch belegt. Gleichwohl habe ich bereits und werde auch weiterhin die Position vertreten, dass es der JVA Kiel an einer prägenden Zuständigkeitsstruktur mangelt. Die letzte Änderung des Vollstreckungsplanes gehorchte mehr der Not des Belegungsdrucks als der Logik oder Struktur. Und als Folge zeigte sich, dass die Kapazitäten der JVA Kiel für die ihr zugeordneten Zuständigkeiten gar nicht ausreichen. Wenn man sich den Zuständigkeitsbereich der JVA Kiel gemäß Vollstreckungsplan ansieht, sind wir ein Gemischtwarenladen. Die JVA Neumünster wird geprägt durch ihre Stellung als zentrale Ausbildungsanstalt des Landes, die JVA Lübeck als die Langstrafenanstalt. Aber wo bleibt bei diesen Vergleichen das Bild der JVA Kiel? EFS, Erstvollzug, Regelvollzug, von jedem etwas, aber nichts Prägendes. Es ist mein Ziel, der JVA Kiel zu einem klareren Erscheinungsbild zu verhelfen, einer Anstalt, mit der sich die Beschäftigten identifizieren können. Leider wird im Moment vieles und damit auch das Bemühen um entsprechende Änderungen durch Corona überdeckt. Ich habe bereits und werde auch weiterhin bestrebt sein, durch Kommunikation und z.B. Dienstversammlungen einerseits Meinung zu sammeln, andererseits zu informieren. Leider macht mir Corona auch hinsichtlich der Abhaltung von Dienstversammlungen einen Strich durch die Rechnung, der Newsletter ist da nur ein schwacher Ersatz, aber besser als nichts.

- 3. Welche künftigen Veränderungen und / oder Verbesserungen in Organisationsabläufen können Sie sich innerhalb der JVA Kiel vorstellen? Worauf legen Sie Ihren Focus und wie glauben Sie die Motivation der Mitarbeiter/innen fördern bzw. wecken zu können?**

Hier kann ich gleich an die vorhergehende Frage anschließen. Die Meinungen und Sichtweisen der Kolleginnen und Kollegen sind mir wichtig. D.h. nun nicht, dass ich gleich jeder Meinung ungeprüft folge. Es gibt für fast alle Dinge immer mehrere Sichtweisen und es müssen dann unterschiedliche Interessenlagen und unterschiedliche Notwendigkeiten unter einen Hut gebracht werden.

Die grundsätzliche Organisation der JVA Kiel ist gut ausgebildet. Jedoch muss die interne Kommunikation in alle Richtungen weiter verbessert werden. Es können nur Informationen verstanden und weitergegeben werden, die jeweils – gleich auf welcher Ebene - auch vorliegen bzw. bekannt sind. Ich habe das Gefühl, dass häufig einfach immer noch zu viel Sand im

Getriebe ist und dadurch Reibungsverluste eintreten.

Ich möchte die Kolleginnen und Kollegen weiter dazu aufrufen, mit Vorschlägen zu Veränderungen nicht hinter dem Berg zu halten. Nach einer ersten Dienstversammlung zu diesem Thema – die im „Schlüssel“ auch schon einmal Erwähnung gefunden hatte – konnten mehrere Vorschläge direkt bzw. auch nach gewissem Zeitablauf umgesetzt werden. Auch kleine Veränderungen können schon große Entlastungen zur Folge haben. Ich möchte das Gefühl stärken, dass wir alle in einem Boot sitzen.

Und auch dies ist mir wichtig: Vertrauen.

Ich vertraue darauf, dass die Kolleginnen und Kollegen gute Arbeit leisten. Und wenn mal irgendwo etwas schief geht – wir sind alle nur Menschen – bitte ich um das Vertrauen, die Dinge offen auf den Tisch zu legen. Wichtig ist es dann, gemeinsam daran zu arbeiten, negative Folgen so gering als möglich zu halten und Wiederholungen in der Zukunft zu vermeiden. Es heißt nicht umsonst, aus Fehlern soll man lernen. Und ich erbitte das Vertrauen darin, dass auch meinerseits daran gearbeitet wird, für alle Bereiche der Anstalt gute Ergebnisse zu erzielen.



4. Wie stehen Sie zu anstaltsübergreifenden, landesweiten Organisationsveränderungen? Was sollte verändert werden, mit welchem Ziel und in welchem Zeitraster?

Bei landesweiten, anstaltsübergreifenden Organisationsveränderungen müsste - ich benutze hier bewusst den Konjunktiv - darauf geachtet werden, dass nicht Äpfel mit Birnen verglichen und alles über einen Kamm geschoren wird, obwohl die individuellen Anforderungen der verschiedenen Anstalten individuelle Antworten erforderlich machen. Insofern stehe ich anstaltsübergreifenden, landesweiten Organisationsveränderungen kritisch gegenüber, würden sie doch unter Umständen meinem Bemühen, der JVA Kiel ein eigenes Gepräge zu geben, zuwiderlaufen.

Auf der anderen Seite hat es bereits durch personelle und organisatorische Neuerungen in der Aufsichtsbehörde - und damit quasi anstaltsübergreifend und landesweit - maßgebliche Veränderungen gegeben, die für eine klarere und verlässlichere Struktur, deutliche Aussagen und mehr Transparenz sorgen.

5. Wie groß schätzen Sie Ihren Handlungsspielraum innerhalb des Justizvollzuges in Schleswig-Holstein ein?

Der Handlungsspielraum eines Anstaltsleiters wird in vielfacher Hinsicht mitbestimmt. Hier kommt es darauf an, mit allen Beteiligten – sei es Aufsichtsbehörde, sei es Personalvertretung - im Gespräch zu sein und zu bleiben, um Ideen, Vorstellungen und Bedürfnisse zu transportieren bzw. mitgeteilt zu bekommen. Einbahnstraßen sind hier Sackgassen.

6. Welche Probleme sehen Sie in der JVA Kiel bei der Umsetzung des LStVollzG aus baulicher, personeller und organisatorischer Sicht?

Das kompakte Gebäude der JVA Kiel ist ein großer Vorteil, aber zugleich auch ein großer Nachteil. Der Vorteil liegt darin, dass wir kurze Wege haben und ein enger und schneller Kontakt zwischen allen KollegenInnen möglich ist. Man sieht eigentlich jede/n jeden Tag, ob man will oder nicht - wobei mein persönliches walking derzeit auch nach meinen Vorstellungen zu wünschen übrig lässt -, auch hier fordert Corona seinen Tribut. Der Nachteil der kompakten Gebäudebauweise liegt natürlich darin, dass wir uns Räumlichkeiten immer „aus dem Fleisch schneiden“ müssen. Bauplanungen im Hinblick auf Erweiterungen pp sind eigentlich kaum umsetzbar, nicht einmal Containerlösungen. Dies macht sich immer wieder bemerkbar, wenn es darum geht, Behandlungsmaßnahmen, Freizeitmaßnahmen und dergleichen für Gefangene aber auch

Bereiche für KollegenInnen allein räumlich darzustellen. Hinsichtlich der personellen Probleme hat die Personalbedarfsanalyse ergeben, dass ein Mehrbedarf von rund 10 % besteht. Hierbei ist natürlich zu berücksichtigen, dass dieser Mehrbedarf nicht von heute auf morgen wird gedeckt werden können. Die zukünftigen KollegenInnen müssen erst ausgebildet werden. Im Übrigen stellt unser „Gemischtwarenladen“ ein organisatorisches Problem dar. Angesichts unserer Zuständigkeitsvielfalt ist es schwierig, für die jeweiligen Gefangenengruppen die individuell notwendigen Maßnahmen und Angebote zur Verfügung zu stellen. Auch eine Binnendifferenzierung hilft hier nicht viel weiter, da solche Maßnahmen spätestens bei ansteigendem Belegungsdruck meist nicht mehr konsequent durchgehalten werden können. Aus diesem Grund muss die Zuständigkeitsvielfalt zurückgefahren werden. Hier kommt es sogar zu einem Zusammentreffen zwischen zu wenig Räumen einerseits und zu wenig spezifischen Angeboten andererseits. Diese Kumulation hat dann zwangsläufig negative Auswirkungen auf den Behandlungserfolg.



7. Wie stehen Sie zur Mitbestimmung? Welche Bedeutung hat für Sie der Personalrat der JVA Kiel?

Die Mitbestimmung ist ein wesentliches Element der Betriebsverfassung, dies gilt in der Privatwirtschaft wie in der öffentlichen Verwaltung, denn auch diese ist ein Betrieb im weiteren Sinne. Ich finde es nur bedauerlich, wenn vorschnell aus dem Miteinander ein Gegeneinander wird. Warum muss eine Anstaltsleitung aus Sicht von manchen KollegenInnen automatisch ein Gegner sein? Eine JVA ist nun einmal keine One-Man/Woman-Show ! Nur gemeinsam kann erfolgreiche Arbeit sichergestellt werden. Entsprechend ist eine enge Zusammenarbeit mit dem Personalrat der JVA Kiel wichtig. Es zeigt sich immer wieder, dass der Personalrat Betrachtungen und Überlegungen in Entwicklungsprozesse einfließen lassen kann, die der Anstaltsleitung so ohne weiteres nicht zugänglich sind, da vielleicht manch ein/e KollegelIn Ideen, Anregungen oder auch Kritik nicht direkt anbringen möchte.

Ein kurzer, pragmatischer Draht zwischen Anstaltsleiter und ÖPR Vorsitzendem ist in der täglichen Arbeit sinnvoller als dogmatische Grundsatzdiskussionen. Letztere führen häufig nur zur Verhärtung von Positionen, tragen zur Lösung von Problemen jedoch meist wenig bei.

8. Ist es wichtig, dass Berufsverbände die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Justizvollzug vertreten? Wie ist ihre persönliche Meinung zu diesem Thema?

Auch hier sei mir ein Vergleich zur Privatwirtschaft erlaubt, ich bin eben beruflich nicht im öffentlichen Dienst sozialisiert worden. Gewerkschaften sind grundsätzlich ein wesentlicher Pfeiler der sozialen Marktwirtschaft und ihre Bedeutung für die Gesellschaft ist unbestritten. Gibt es einen Grund, aus dem es im öffentlichen Dienst anders sein sollte?

9. Wie sehen Sie die Rolle der GdP im Justizvollzug?

Da kann ich nur die vorherige Antwort wiederholen.

10. Ein Satz zu: „Was ich meinem Personal schon immer sagen wollte.“

Das sage ich meinen Kolleginnen und Kollegen lieber persönlich als über den Schlüssel.

Sehr geehrter Herr Gludau,
wir bedanken uns für dieses Interview und Ihre offenen Worte.

„Probezeitwechsel“ – endlich Klarheit

Die Probezeit für Beamtinnen und Beamte erfährt aufgrund der Tatsache, dass am Ende des erfolgreichen Ableistens der Probezeit sofort die Übernahme im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit erfolgt, größere Bedeutung. Die Probezeit soll insbesondere erweisen, dass die Beamtin oder der Beamte nach Einarbeitung die übertragenen Aufgaben erfüllt und zugleich erste Erkenntnisse vermitteln, für welche Verwendung die Beamtin oder der Beamte besonders geeignet erscheint. Die Landesverordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein – kurz ALVO – schreibt dazu in § 7 Abs. 1 Satz 3 vor, dass „*die Beamtin oder der Beamte während der Probezeit in unterschiedlichen Aufgabengebieten eingesetzt werden soll.*“

Ergänzend dazu gibt es eine Dienstvereinbarung nach § 57 MBG SH, wonach „*zu Beginn der Probezeit für jede Beamtin und jeden Beamten eine interne Planung vorzunehmen ist, nach der innerhalb der Probezeit **mindestens zwei unterschiedliche Aufgabengebiete** vorgesehen werden. Dabei soll die Dauer eines jeden Aufgabengebiets mindestens 1 Jahr betragen. Kann innerhalb einer Anstalt kein Einsatz in unterschiedlichen Aufgabengebieten im Sinne des § 7 Abs. 1 Satz 3 ALVO durchgeführt werden, soll der Aufgabenwechsel mit einem Wechsel der Anstalt einhergehen.*“

Seit Jahren führt die Definition des Begriffes „**unterschiedliche Aufgabengebiete**“ zu Irritationen und wird u. a. von Betroffenen, Dienstplanverantwortlichen, Personalvertretungen und auch seitens der Anstaltsleitungen beklagt. Insbesondere geht es neben den Problemen der Dienstplanung im AVD auch um Unruhe und Ärger hinsichtlich häufiger Wechsel der Vorgesetzten und der Erstbeurteiler.

Nun wurde bekannt, dass durch das MJEV erfreulicherweise endlich eine Klarstellung zur Konkretisierung des Aufgabenwechsels innerhalb der Probezeit geschaffen wurde:

Ein Aufgabenwechsel zwischen U-Haft und Strafhaft stellt keinen Hinderungsgrund für die Ernennung eines Probezeitbeamten zu einem Beamten auf Lebenszeit dar. Alle rechtlichen Vorgaben, die an einen Aufgabenwechsel gestellt werden, werden erfüllt.

Aus Sicht des MJEV unterscheiden sich die Aufgaben in den verschiedenen Haftabteilungen (U-Haft, Strafhaft pp.) deutlich und stellen mithin unterschiedliche Aufgabengebiete im Sinne der ALVO bzw. der Dienstvereinbarung dar. Es wird aus organisatorischen Gründen nicht immer möglich sein, während der Probezeit ausschließlich zwischen einer Vollzugsabteilung und dem Betriebs- bzw. Werkaufsichtsdienst zu wechseln.



Wir gratulieren ...

... der Kollegin Daria Pervözl, ehemals Müller, und Ehemann zur Vermählung.

... dem Kollegen Jan Paul Metesch und Ehefrau zur Vermählung.



Foto: © berwis / pixelio.de

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

Schwerbehindertenrecht

Akteneinsicht in die Personalakte – das müssen Sie als SBV wissen

Die Personalakte bündelt, was der Arbeitgeber über seine Beschäftigten weiß oder wissen darf. Jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf Einsicht in »seine« Akten und kann das Entfernen falscher oder sachfremder Inhalte verlangen.



Foto: © Martin Moritz / pixelio.de

Was sollte die Schwerbehindertenvertretung (SBV) über die Personalakte wissen?

Jeder Arbeitnehmer (= auch Beamte) hat ein Recht auf Einsicht in die ihn betreffenden Personalunterlagen des Arbeitgebers. Er kann dabei ein Mitglied des Personalrats hinzuziehen. Weniger bekannt ist, dass schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte auch die SBV hinzuziehen dürfen, wenn sie ihre Personalakten einsehen und prüfen (§ 178 Abs. 3 SGB IX).

Das ist im Einzelfall wichtig, denn gerade schwerbehinderte Menschen haben ein Interesse daran, welche gesundheitsbezogenen Unterlagen in ihrer Akte auftauchen. Da die SBV mit dem BEM und dem Verfahren zur Anerkennung eines Grads der Behinderung vertraut sind, kann sie die Beschäftigten fachkundig beraten, ebenso in der Frage, ob sie Anspruch auf das Entfernen unrichtiger oder überholter Angaben haben.

Quelle: © bund-verlag.de (ck)



Arbeitgeber muss schwerbehinderten Arbeitnehmer auf dessen Zusatzurlaub hinweisen

Ein Arbeitgeber / Dienstherr muss einen schwerbehinderten Arbeitnehmer auf dessen Zusatzurlaub gemäß § 208 SGB IX hinweisen. Kommt er seiner Hinweis- und Informationspflicht nicht nach, begründet dies einen Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers gerichtet auf Ersatzurlaub bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Abgeltung. Dies hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen entschieden.

In dem zugrunde liegenden Fall klagte eine schwerbehinderte Arbeitnehmerin nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Jahr 2017 auf Schadensersatz in Form der Abgeltung nicht genommenen Schwerbehindertenzusatzurlaub in den Jahren 2015 bis 2017. Schwerbehinderten Arbeitnehmern steht nach § 208 SGB IX ein Zusatzurlaub zu. Davon wusste die Arbeitnehmerin jedoch nichts. Auch ihre Arbeitgeberin hatte sie nicht auf den Zusatzurlaub hingewiesen. Dies hielt die Arbeitnehmerin für pflichtwidrig.

Das Arbeitsgericht Hameln wies die Klage ab. Das Landesarbeitsgericht entschied zu Gunsten der Klägerin und hob daher die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts auf. Der Klägerin stehe der Anspruch auf Schadensersatz gerichtet auf Abgeltung des Schwerbehindertenzusatzurlaubs zu, da die Arbeitgeberin während des gesamten Arbeitsverhältnisses die Klägerin weder auf den Zusatzurlaub hingewiesen noch sie aufgefordert hat, den Urlaub in Anspruch zu nehmen. Kommt der Arbeitgeber seinen Informations- und Hinweispflichten gemäß der Entscheidung des EuGH vom 6. November 2018 (C-684/16) nicht nach, stehe dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Schadensersatz in Form eines Ersatzurlaubs und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Form einer Abgeltung zu. Die Aufklärungspflicht ergebe sich aus § 241 Abs. 2 BGB.

Quelle: LAG Nds., Urteil vom 16.01.2019 - 2 Sa 567/18 –

Auswärtige Krankenhausbewachungen

Um die Kolleginnen und Kollegen zu sensibilisieren, möchten wir ein Thema erneut aufgreifen, das uns als GdP Regionalgruppe Justizvollzug sehr am Herzen liegt. Im September 2019 berichteten wir in „Der Schlüssel 4-2019“ (https://www.gdp.de/gdp/gdpsh.nsf/id/DE_Regionalgruppe_Justizvollzug) aus aktuellem Anlass ausführlich zur Problematik des **Versicherungsschutzes bei auswärtigen Krankenhausbewachungen** im 2-Schicht-System. Den dabei vorgegebenen Dienstzeiten von 12 bzw. sogar 13 Stunden sind noch die Fahrzeiten der jeweiligen Dienstreisen hinzuzurechnen, so dass aufgrund von Berufsverkehr und Behinderungen durch Baustellen schon mal Dienstzeiten von bis zu 16 Stunden (!) entstanden sind.

Wie sieht es aber aus, wenn es beispielsweise am Ende einer 13-stündigen Nachtschicht auf der Rückfahrt vom UKSH Lübeck zur JVA Kiel zu einem Unfall kommt, etwa wegen Übermüdung am Steuer? Wird in diesen Fällen eine Anerkennung als Dienstunfall erfolgen?

Zunächst einmal steht die **Eigenverantwortlichkeit des Fahrzeugführers** im Vordergrund. Wer unter den Umständen einer Ermüdung noch ein Fahrzeug führt, **verletzt seine Sorgfaltspflichten als Kraftfahrer**. Ein Autofahrer handelt **grob fahrlässig**, wenn er sich über typische Ermüdungsursachen und / oder deutliche Ermüdungsvorzeichen hinwegsetzt (s. „Der Schlüssel 4-2019“). **Es drohen sogar strafrechtliche Konsequenzen.**

Die GdP Regionalgruppe Justizvollzug ist mit der Erwartung an das Justizministerium herangetreten, dass die Aufsichtsbehörde im Rahmen von Dienstaufsicht die Justizvollzugsanstalten auf ihre Verantwortung in Bezug auf die Fürsorgepflicht und den Arbeitsschutz hinweist. Derart lange Dienstzeiten mit daran anschließender Dienstreise sind nicht hinnehmbar.

Mittlerweile liegt - nach rd. 8 (!) Monaten - die Antwort der Aufsichtsbehörde vor. Im Ergebnis absolut unbefriedigend! Solche Extremfälle seien Einzelfälle, berufsbedingt und werden sich für die Zukunft nicht vermeiden lassen. Man weist lediglich auf die Vorschriften hin, wonach die tgl. Höchstarbeitszeit von 10 Stunden in Ausnahmefällen überschritten werden darf. Klasse, bei regelmäßigen Nacht-, Wochenend- und Feiertagsschichten von 11, 12 oder 13 Stunden hätte man auch selbst drauf kommen können.

Auf den Kern des eigentlichen Problems, die Durchführung (Anordnung) von Dienstreisen trotz Gefahr einer Ermüdung nach 13 oder mehr Stunden monotonen Dienstes, wurde seitens des MJEV nicht eingegangen. Hat man das Problem der Fürsorgepflicht in Bezug auf den Versicherungsschutz bei diesen Dienstreisen nicht erkannt oder aufgrund fehlender Antwort wissentlich ignoriert? Letztlich vielleicht auch egal, man kann ja auf die **Eigenverantwortlichkeit des Fahrzeugführers** verweisen.

Dennoch wurden die Justizvollzugsanstalten auf die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Regelungen hingewiesen. Das scheint nur nicht überall angekommen zu sein, da zuletzt im April 2020 die JVA Kiel eine Krankenhausbewachung im FEK Neumünster unter den o. g. Bedingungen durchgeführt hatte. Es ist nicht nachvollziehbar, dass Kolleginnen und Kollegen erneut in solche Situationen gebracht werden.

Zur Frage, ob im Falle eines Unfalls aufgrund Übermüdung nach einer der dargestellten und angeordneten Dienstverrichtungen dieser als **Dienstunfall** anerkannt und der Dienstherr die **Haftung für Sach- und Personenschäden** übernehmen würde (ohne Regressansprüche geltend zu machen, obwohl möglicherweise ein Straftatbestand erfüllt sein könnte), kann eine Zusage zur Dienstunfallanerkennung und Kostenübernahme seitens des MJEV nicht vorab erteilt werden. Es findet jeweils eine Einzelfallprüfung statt. Diese Antwort ist nachvollziehbar und war so auch zu erwarten.

Man mag es sich gar nicht vorstellen: Ein Unfall mit Schwerverletzten oder sogar Toten auf der Rückfahrt zur Dienststelle nach einer derart langen Dienstschicht. Die polizeilichen Ermittlungen werden schnell einen Verursacher ausgemacht haben...

Die Rechtsprechung verlangt in diesem Zusammenhang von jedem Kraftfahrer, dass er sich vor

Antritt einer Fahrt immer wieder neu vergewissert, ob er nach seiner körperlichen und geistigen Fähigkeit überhaupt (noch) imstande ist, den Erfordernissen des Straßenverkehrs gerecht zu werden. **Anderenfalls verletzt der Autofahrer seine Sorgfaltspflichten.**

Kommt es dennoch zu einem Verkehrsunfall wegen Übermüdung, hängt die Beantwortung der Frage, ob die durch den Autofahrer begangene Sorgfaltspflichtverletzung für diesen vorhersehbar und damit letztlich vermeidbar war, von seinen persönlichen Kenntnissen und Fähigkeiten, der Intelligenz und der Selbstkritik des Fahrers ab (BGH, Entscheidung vom 17. November 1994, Az. 4 StR 441/94, DAR 1995, 114). Nach Ansicht des BGH gibt es allerdings einen anerkannten Erfahrungssatz dahingehend, dass ein Kraftfahrer, bevor er am Steuer einschläft, stets deutliche Zeichen der Ermüdung (Übermüdung) an sich wahrnimmt oder zumindest wahrnehmen kann.

Dies bedeutet, dass bei einer Übermüdung mit Verkehrsunfall immer Fahrlässigkeit im Raum steht - mithin also auch eine Strafbarkeit.



Foto: © Didi01 / pixelio.de

Selbst wenn der Dienstherr ein großes personelles oder organisatorisches Problem vorgibt, darf dieser nicht einfach sehenden Auges die Überschreitung der Arbeitszeit sowie zusätzlich lange Autofahrten anordnen. Gerade die Dienststelle selbst sollte ein Interesse daran haben, das sich die Mitarbeiter an die Arbeitszeiten halten. Die JVA Lübeck hat bereits vor längerer Zeit reagiert und bei Krankenhausbewachungen mit längerer An- und Rückreise ein 3-Schichtsystem (Dienstzeiten von 3 x 8 Stunden) eingeführt. Auch die Einrichtung eines „Shuttle-Dienstes“ wäre denkbar.

Eine wahre Begebenheit (zum Nachdenken...)

Vor vielen Jahren trat ein Beamter in einer JVA des Landes S-H seinen Dienst um 07.00 Uhr morgens an. Gegen 16.00 Uhr, also eigentlich zum Dienstende, musste noch ein Einzeltransport durchgeführt werden. Da niemand sonst mehr zur Verfügung stand, erklärte sich dieser Beamtete bereit, den Transport noch durchzuführen. Aus Sicht der Dienststelle eine vorbildliche (und oftmals erwartete) Einstellung.

Auf diesem Einzeltransport kam es zu einem schweren Verkehrsunfall. Der Beamte überlebte den Unfall schwerstbehindert und musste in den vorzeitigen Ruhestand versetzt werden. Im Rahmen der Dienstunfallprüfung wurde dem Beamten dann angelastet, dass er - obwohl selbst nicht Unfallverursacher (!) - nach seiner bereits geleisteten Arbeitszeit von rd. 9 Stunden noch ein Dienst-Kfz geführt hat.

Im Ergebnis dankte man ihm seine Bereitschaft und Freiwilligkeit auch noch mit der Aberkennung seiner kurz zuvor erfolgten Beförderung nach A 8. Er hatte das Amt noch nicht lange genug inne, um es als ruhegehaltstfähig anerkannt zu bekommen.

Ein Erlebnis, dass man nicht vergisst und zum Nachdenken anregen sollte. Mit schwersten körperlichen und geistigen Behinderungen sowie „Rückstufung“ nach A 7 in den vorzeitigen Ruhestand – ein teurer Preis für den guten Willen und die Freiwilligkeit!

Corona-Pandemie: Arbeitsschutz und Infektionsschutz als Einheit

29. Mai 2020

Mit atemberaubendem Tempo hat das Virus SARS-CoV-2 die Arbeitswelt verändert. Arbeitsschutzakteure aller Seiten und Ebenen entwickeln neue Standards für den Gesundheitsschutz – und müssen die Gefährdung durch Infektionen mitdenken.

Arbeiten im Distanz- und im Maskenmodus oder im Homeoffice, das ging schneller als gedacht. Die zentrale Botschaft an die Aktiven im Arbeitsschutz in der Corona-Krise lautet: Das Arbeitsschutzrecht und die Mitbestimmung bieten Anknüpfungspunkte für einen wirksamen Gesundheits- und Infektionsschutz.

Die Gefährdungslage ist eindeutig

Daran kommt kein Arbeitgeber vorbei: Die Gefährdungsbeurteilung muss aktualisiert werden, denn es besteht akute Infektionsgefahr. Zwingender Anlass dafür ist die Gefährdungslage durch Covid-19, die der Ausschuss für Biologische Arbeitsstoffe (ABAS) mit der Einstufung in die Risikogruppe 3 der Biostoffverordnung (BioStoffV) schon im Februar offiziell festgestellt hat. Covid-19 ist bedrohlich und keineswegs überwunden. Daher sind aufgrund der ABAS-Einstufung zwingend auch die Gefährdungen und Vorschriften der BioStoffV mit den Hygieneregeln etc. zu beachten.

Bei den Maßnahmen bestimmt der Personalrat mit, denn Rahmenvorschriften im Arbeitsschutzrecht sind für jeden Betrieb oder Arbeitsbereich auszufüllen. Im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sind zu beachten: neben den Vorschriften zur Gefährdungsbeurteilung und zu den Schutzmaßnahmen sowie der Dokumentation (§§ 3-6 ArbSchG) auch § 9 ArbSchG zu den besonderen Gefährdungen.

Ohne Schutz drohen Infektionen, Schließungen und Quarantäne

Fachleute rechnen damit, dass Infektionen mit SARS-CoV-2, vergleichbar mit Influenza- und anderen SARS-Viren, im Herbst wieder verstärkt auftreten könnten. Daher sind die betriebliche Prävention und wirksamer Schutz am Arbeitsplatz in den kommenden Wochen und Monaten keineswegs überflüssig. Die Beschäftigten sind optimal zu schützen, auch damit die Geschäfte, Dienstleistungen oder die Produktion laufen können.

Das bedeutet: Überall sind die Abstands- und Hygieneregeln einzuhalten. Zudem ist via Gefährdungsbeurteilung zu prüfen, wo hohe Infektionsrisiken bestehen, am besten auch bei Begehungen mit dem Arbeitsschutzausschuss (ASA), der enger getaktet tagen sollte: Wo sind z. B. Arbeitsplätze mit enger Team- oder Gruppenarbeit, wo gibt es Umkleide-, Sozial und Sanitärräume; Putzpläne müssen engmaschiger aufgestellt und mit Desinfektionsmaßnahmen und einem gründlichem Vorgehen optimiert werden, bei der Arbeit mit Kundenverkehr besteht eine besonders hohe Gefährdung für beide Seiten, die aktive und passive Schutzmaßnahmen verlangt.

Wo möglich sind Alleinarbeit, Arbeit mit hohen Abständen, zeitversetztes Arbeiten, das Homeoffice oder der Umzug vom Großraum in das Einzelbüro wirksame Maßnahmen. Besonders ist dabei an Risikogruppen (Menschen mit Vorerkrankungen) zu denken. Ist kontaktarmes Arbeiten nicht möglich, geht es um das Aufstellen von Trennwänden, um die Auswahl der erforderlichen Atemmasken – je nach Risiko als Persönliche Schutzausrüstung (FFP 2 oder FFP 3 Masken) oder zumindest Mund-Nasen-Schutz.

Quelle: © bund-verlag.de (BE)

Drohnen über Schleswig-Holstein

Der Justizvollzug wird sich weiter mit der Gefahr von Drohnen beschäftigen müssen. An den Haftraumfenstern findet nun auch in Schleswig-Holstein immer öfter organisierter Schmuggel unerlaubter Gegenstände und Drogen statt, überwiegend während der Zeit des Nachtdienstes.

So kam es beispielsweise in der JVA Neumünster zuletzt innerhalb kurzer Zeit zu zwei Vorfällen, bei denen eine Drohne an einem Haftraumfenster entdeckt wurde. In beiden Fällen wurden bei anschließenden Haftraumrevisionen neben Drogen u. a. auch Mobiltelefone, Ladekabel und Sim-Karten gefunden.

Handelsübliche Drohnen können Nutzlasten bis zu 7,5 kg befördern und gelten als ernstes Problem für den Strafvollzug, weil mit ihnen Drogen, Waffen oder Ausbruchswerkzeug in die Justizvollzugsanstalten gebracht werden können. Andere Bundesländer haben bereits seit Jahren mit dem Drohnenproblem zu tun, in Hamburg war bereits vor fünf Jahren eine Drohne mit Drogen und Handys im Innenhof einer Haftanstalt entdeckt worden. Schleswig-Holstein hingegen befand sich bisher eher im Dornröschenschlaf.

Es geht aber nicht ausschließlich darum, den Drogenschmuggel zu unterbinden. Es gibt weitere Gefahrenmomente. Beispielsweise könnte ein Sprengsatz gezündet werden, um im Umfeld des organisierten Verbrechens eine „Strafaktion“ durchzuführen oder die Flucht eines Gefangenen zu ermöglichen. Auch das heimliche Filmen eines „prominenten“ Inhaftierten in dessen Haftraum wäre denkbar, um diese Bilder später gewinnbringend zu veräußern.

Die aktuellen zwei Fälle in der JVA Neumünster sind durch Zufall entdeckt worden und möglicherweise lediglich die Spitze des Eisberges. Die GdP Regionalgruppe Justizvollzug geht davon aus, dass auf diesem Weg erhebliche Mengen unerlaubter Gegenstände, Handys und Drogen in die Vollzugsanstalten gelangen.



Foto: Archiv



Foto: Archiv

Um das Einschleusen unerlaubter Gegenstände durch Drohnen zu verhindern, wäre als präventive Maßnahme die konsequente Feinvergitterung aller Haftraumfenster möglich.

Kostenintensiver hingegen wären Störsender oder so genannte Drohnenabwehrsysteme, eine Mischung aus Radar, Infrarot-Sensoren und Videokameras.