



Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Schleswig-Holstein
Regionalgruppe Justizvollzug



Der Schlüssel

Ein informatives und kritisches Informationsblatt der
GdP Regionalgruppe Justizvollzug

Nr. 7/2020



Foto: © Judith Lisser-Meister / pixelio.de

**Justizvollzugsmodernisierungsgesetz -
Strafvollzug in Schleswig-Holstein vor dem Kollaps?**

November 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**

GdP zum Justizvollzugsmodernisierungsgesetz - Strafvollzug vor dem Kollaps?	3-4
Der alltägliche Wahnsinn... - Aus der Perspektive eines Anwärters	5-6
Angriff auf AVD-Beamten wurde sanktioniert	7
Anwärtersonderzuschläge	7
„Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“	8
Überstunden	9
„Lockdown light“ im November 2020	10
Gefährdungsanzeige im Beamtenrecht	11-12
Personalplanungen und -entwicklungen im Justizvollzug	13

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.

Justizvollzugsmodernisierungsgesetz

Strafvollzug vor dem Kollaps?

Am 25.11.2020 fand vor dem Innen- und Rechtsausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtags eine mündliche Anhörung zum Entwurf eines Justizvollzugsmodernisierungsgesetzes statt. Thorsten Schwarzstock, Vorsitzender der GdP Regionalgruppe Justizvollzug, begrüßte grundsätzlich, dass auf Grundlage des Landesstrafvollzugsgesetzes (LStVollzG) die Regelungen in den anderen Justizvollzugsgesetzen - insbesondere dem Jugendstrafvollzugsgesetz und dem Untersuchungshaftvollzugsgesetz - inhaltlich und redaktionell angepasst werden. Die teilweise inhaltliche Angleichung erscheint wichtig auch vor dem Hintergrund, dass in den Vollzugsanstalten unterschiedliche Haftarten vollstreckt werden und damit Bedienstete aufgrund organisatorischer Gegebenheiten oftmals mit den verschiedenen Gesetzen zeitgleich arbeiten müssen.

Nachvollziehbar ist auch, dass das Landesstrafvollzugsgesetz aufgrund von Erfahrungen der Praxis und der Rechtsprechung geändert werden muss. Dabei ist positiv festzustellen, dass vereinzelt auch gewerkschaftlich geäußerte Kritik Berücksichtigung findet.

Nicht nachvollziehbar ist jedoch der Zeitpunkt der gesetzlichen Änderungen im Jugendstrafvollzugsgesetz und dem Untersuchungshaftvollzugsgesetz. Konkrete und belastbare Erfahrungswerte nach der Einführung des LStVollzG liegen in vielen Punkten bisher nicht vor, insbesondere weil die Vorgaben des LStVollzG bis heute bekanntermaßen nicht 1:1 umgesetzt wurden bzw. gar nicht umsetzbar sind. Der GdP-Vertreter wiederholte dahingehend gegenüber den Abgeordneten seine Kritik von 2016, „**dass erneut gesetzliche Regelungen geschaffen werden sollen, deren Umsetzung unmöglich ist, ohne dass die baulichen, organisatorischen und personellen Voraussetzungen vorliegen. Insofern erscheint es widersprüchlich, die Regelungen des LStVollzG zum jetzigen Zeitpunkt auf die anderen Justizvollzugsgesetze zu übertragen und dort die gleichen Defizite herzustellen.**“

Mittlerweile wurde die Einschätzung der GdP zur baulichen, organisatorischen und personellen Situation vor der Einführung des LStVollzG in allen Bereichen bestätigt:

- Die Bewertung zu **baulichen Defiziten** beispielsweise durch *Lärmpegelmessungen* (u. a. in der JVA Neumünster durch Gutachten bestätigt), raumakustische Maßnahmen werden dort aber nur bedingt und dann äußerst kostenintensiv möglich sein. Bedarf besteht weiterhin auch an mehr *Sozialräumen* für mehr Behandlungsangebote für die Gefangenen. Entsprechende Räumlichkeiten (*Büro's*) für das zusätzlich erforderliche Fachpersonal für eine Delinquenzhypothese stehen nicht in allen Vollzugsanstalten zur Verfügung, ohne dass Haftplätze dafür „geopfert“ werden müssen.
- Auch die **erweiterten verbindlichen Aufschlusszeiten** können seit Inkrafttreten des LStVollzG - nachgewiesener Maßen - **nicht gewährleistet werden.**
- Zudem liegt das Ergebnis einer Personalbedarfsanalyse zwischenzeitlich vor. Danach ergibt sich für alle Anstalten des Justizvollzuges zur Erfüllung der Vorgaben des LStVollzG insgesamt ein Mehrbedarf in Höhe von 84,86 Vollzeitäquivalenten (VZÄ). Zu diesem errechneten Mehrbedarf kommt der Personalbedarf aufgrund der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte im Wechselschichtdienst von insgesamt 60 veranschlagten Stellen hinzu.** Bis 2025 sollen diese Stellen zur Verfügung stehen. Eine Anpassung der anderen Justizvollzugsgesetze auf Grundlage des LStVollzG wird weiteren Personalbedarf nach sich ziehen, der aufgrund eingeschränkter Ausbildungskapazitäten noch später als 2025 zur Verfügung stehen wird.

Doch was ist bis dahin? **Setzt man die durch das Justizvollzugsmodernisierungsgesetz entstehenden neuen Aufgaben auch bis 2025 aus, oder werden die Rechte der Gefangenen weiterhin unrechtmäßig beschnitten?**

Bereits 2017 hat das Landgericht Lübeck entschieden, dass eine angespannte Personalsituation und ein hoher Krankenstand der Bediensteten nicht zu Lasten der Gefangenen gehen dürfen. Die justizpolitische Sprecherin der CDU-Landtagsfraktion, Barbara Ostmeier, hat das Urteil des Lübecker Landgerichts gegen die Justizvollzugsanstalt Lübeck damals als erwartbar bezeichnet:

„Niemanden kann überraschen, dass Häftlinge die von SPD, Grünen und SSW gesetzlich vorgeschriebenen Vergünstigungen einfordern. Ministerin Spoorendonk und die Koalition waren gewarnt, dass dieses Gesetz schon aufgrund personeller und baulicher Beschränkungen nicht umgesetzt werden kann. Die Koalition hat durch unnötige zusätzliche Ansprüche der Häftlinge nur Unruhe in den Justizvollzugsanstalten geschaffen. (...) Die Gerichtsentscheidung sei eine schallende Ohrfeige für die Ministerin. Spoorendonk habe nicht nur politisch fahrlässig, sondern gegenüber den Justizbeamten unverantwortlich gehandelt. (...) Qualifiziertes Personal, vom allgemeinen Vollzugsdienst bis zur Leitungsebene wächst nicht wie Pilze auf der Ökowiese.“

Gemessen an diesen Worten der justizpolitischen Sprecherin der nun für das Justizressort zuständigen CDU-Fraktion sollten die regierungstragenden Fraktionen nicht die Fehler von 2016 wiederholen. Fakt ist - und das möchte die GdP erneut deutlich herausheben -, dass wieder gesetzliche Vorgaben geschaffen werden sollen, ohne dass die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen.

Durch das Inkrafttreten des „neuen“ Landesstrafvollzugsgesetzes SH im Jahre 2016 wurde der Justizvollzug vor eine Herausforderung gestellt, die er bis heute nicht bewältigen konnte. Gewerkschaftlich wurde diese Tatsache vorhergesagt, hier lautet die Prämisse der GdP weiterhin: **Erst die Voraussetzungen schaffen, dann das neue Gesetz umsetzen. Problematisch sind und waren die personellen und baulichen Voraussetzungen.**

Nun erfolgt von Seiten des Justizministeriums ein neuer Aufschlag. Mit dem neuen Justizvollzugsmodernisierungsgesetz sollen alle den Freiheitsentzug regelnden Gesetze den gleichen Zungenschlag erhalten. Im Grunde eine nachvollziehbare Sache, aber angesichts der bereits bestehenden erheblichen personellen und baulichen Probleme stellt sich die Frage: **Warum jetzt?** Warum nicht warten, bis das schon jetzt erforderliche und nicht vorhandene Personal zur Verfügung steht und ein Großteil der Baumaßnahmen umgesetzt sind.

Es kommt den Betroffenen wie ein schlechter Witz vor. Das MJEV hakt die Personalbedarfsbemessung, von der sich alle Bediensteten des Justizvollzuges so bald wie möglich Entlastung versprochen haben, nur als Spiegelstrich auf der Agenda ab und plant weitere personelle Belastungen. Als wäre die festgestellte (Mehr)Belastung der Bediensteten mit Abschluss der Personalbedarfsbemessung erledigt: „Es kommt ja Personal. Dann können wir ja weitermachen, oder?“ Auf die Frage, wie die Bediensteten ihre Aufgaben **zum jetzigen Zeitpunkt erfüllen** sollen, wird nur mit den Schultern gezuckt und auf das Jahr 2025 verwiesen.

Mit der Anpassung des Jugendstrafvollzugsgesetzes, des Untersuchungshaftvollzugsgesetzes usw. erfolgt nicht nur die Anpassung des neuen Schwerpunktes „Vollzugsplanung“ an die Regelungen des LStVollzG SH, sondern beispielsweise auch die Anpassung an die personell belastenden Besuchs- und Aufschlussregelungen pp. Diese neuen Mehrbelastungen sind aber nicht durch die o. g. Personalbedarfsbemessung erfasst, da sie zu dem Zeitpunkt noch nicht vorhanden waren.

Das bedeutet, der errechnete Personalbedarf reicht nicht aus und muss erneut angepasst werden. Bis dahin können den Bediensteten aber nicht noch mehr Aufgaben übertragen werden. Der Strafvollzug kann das in den kommenden Jahren noch nicht leisten und wird kollabieren.“

Die Einschätzung des Justizministeriums, wonach durch das Gesetz Personal-, Sach- bzw. Verfahrensstandards nicht grundsätzlich verändert werden, wird seitens der GdP nicht geteilt.

Der alltägliche Wahnsinn...

Aus der Perspektive eines Anwärters

Endlich Anwärter! Die Zeit als Tarifbeschäftigter habe ich überstanden und wurde in die Ausbildung geschickt. Als Tarifbeschäftigter habe ich ein komplettes Jahr lang nach einer nur achtwöchigen Einweisungszeit ohne Netz und doppelten Boden gearbeitet. Improvisationstheater – es hätte jederzeit etwas passieren können. Auch etwas, das dazu führt, dass ich für eine Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht mehr geeignet bin. Beispielsweise eine gesundheitliche Einschränkung verursacht durch einen Dienstunfall. Daran will ich jetzt gar nicht mehr denken. Als Beamter auf Widerruf bin ich etwas besser abgesichert. Endlich darf ich jetzt erlernen, was ich eigentlich schon lange ausgeübt habe. Ich freue mich auf die ersten praktischen Einheiten in den unterschiedlichen Anstalten des Landes.

Von Kolleginnen und Kollegen weiß ich, dass die JVA Neumünster immer für eine Überraschung gut ist – leider nicht im positiven Sinn. Ich habe neben eigenen Erlebnissen in letzter Zeit auch viele kritische Stimmen gehört, gerade was den Stundenwahnsinn und die Mitarbeiterführung in der Corona-Krise betrifft.

Auch wenn die 12-Stunden-Schichten während der Hochphase der Pandemie überstanden sind, habe ich nicht den Eindruck, dass die Kolleginnen und Kollegen vor Ort durchatmen können. Im Gegenteil: Die Krankenzahlen sind angestiegen, die verbliebenen Kolleginnen und Kollegen pfeifen aus dem letzten Loch. Wut, Unzufriedenheit und Resignation machen sich breit. Niemand kommt so richtig zur Ruhe.

Schnell merke ich, dass die Kolleginnen und Kollegen schlichtweg auch gar keine Zeit haben, um durchzuatmen und sich neu zu sortieren. Auch kurz nachdem die 12-Stunden-Schichten beendet sind, häufen sich die Vorfälle:

Personalmangel soweit das Auge reicht. Mindestbesetzungen können nicht erreicht werden. Arzttouren müssen vereinzelt abgesagt werden. Die Reaktion der Anstaltsleitung: Es wird lediglich an eine mögliche Schadensersatzpflicht bei eigenmächtigem Absagen von Facharztterminen erinnert. Der Hilfeschrei der Hafthäuser wird nicht gehört. Die Reaktion der Dienstplanverantwortlichen: „Bald können die Termine noch so wichtig und eilig sein – und trotzdem können wir sie nicht leisten!“ Es folgt: Stille.

Parallel Drogenfunde in bestellten Kochtöpfen. Außerdem eine körperliche Auseinandersetzung zwischen zwei Gefangenen.

Der Verdacht liegt nahe, dass viele Drogen in der Anstalt im Umlauf sind – trotz Lockdowns, trotz Besuchseinschränkungen. Rauchgeräte werden gefunden, THC-Konsum eingeräumt, Schlaftabletten werden gesammelt und weiterverkauft, es wird gependelt was das Zeug hält – Disziplinarverfahren hin oder her. Zwischendurch wird die Anstalt kurz unter Verschluss genommen. Der Grund: Die Entlassung eines Gefangenen, der noch einige offene Rechnungen mit anderen Gefangenen hat.

Und das alles innerhalb weniger Tage. Da fasst man sich schon mal an den Kopf.

In diesem ganzen Wahnsinn die Mitteilung der Zugangsabteilung des C-Hauses, das aufgrund von Abwesenheiten der zuständigen Abteilungsleiter (Krankheit, Urlaub, Teilzeit) ab sofort und zeitlich begrenzt Gefangene ohne Erstvollzugsplan bereits auf die regulären Strafhaftabteilungen verlegt werden können. Wie lange dieser Zustand voraussichtlich andauern wird? Unbekannt.

Ein besonderes Vorkommnis: Ein Kollege wird völlig unerwartet während der Kostausgabe angegriffen. Der Gefangene verletzt im weiteren Verlauf mehrere Kollegen. Schlimmeres konnte verhindert werden, weil zwei weitere Gefangene eingegriffen haben. Wie beurteilt die Leitungsebene diesen Vorfall? „Letztlich zeigt sich auch hier wieder, dass soziale Sicherheit funktioniert hat.“ Beim Abtransport des Gefangenen wurde erneut ein Kollege verletzt.

Ich bin Anwärter und verwirrt. Soziale Sicherheit hat funktioniert, weil Gefangene dazwischen gegangen sind? Ich muss mich als Kollege darauf verlassen können, dass Gefangene dazwischen

gehen, damit soziale Sicherheit hergestellt werden kann? Das war bisher nicht Teil meines Unterrichtsplanes. Ich werde das erfragen, denn diese Perspektive ist mir bisher nicht vermittelt worden. Was wäre gewesen, wenn kein Gefangener dazwischen gegangen wäre? Wären genug Kolleginnen und Kollegen in der Anstalt gewesen, um einzugreifen? Wir hatten in letzter Zeit nicht wenige Tage, an denen im kompletten Tagesdienst die jeweiligen Mindestbesetzungen in den Hafthäusern nicht erreicht werden konnten. Wie viele Kolleginnen und Kollegen dann im Ernstfall noch zu Hilfe eilen können – man mag es sich gar nicht ausmalen... Die Meldungen zu den Unterbesetzungen konnten in Einzelfällen auch erst mittags versendet werden, weil der Kollege oder die Kollegin vorher schlichtweg die Zeit gar nicht hatte, auch nur zwei Sätze zu schreiben.

Und es geht weiter: Anonymer Hinweis, dass ein Gefangener im Besitz von Drogen sein soll. Kein Pappenstiel, es sollen nicht nur 3 Gramm sein, sondern gleich ein halbes Kilogramm. Wir finden weder das Eine noch das Andere, sondern etwas dazwischen.

Auch die Gefangenenbibliothek gerät ins Visier – sogar dort werden wir fündig. Wie können nach einem kompletten Lockdown über mehrere Monate so viele Drogen in einer Anstalt sein? Ich versteh's nicht.

Ein Kollege wird bedroht. Ein Gefangener formt den Zeigefinger zu einer Waffe und drückt ab. Konkretere Gewaltandrohungen folgen. Meldungen werden geschrieben.

Nebenbei gibt's noch ein Jobangebot von einem Gefangenen – als ich davon höre, falle ich vom Glauben ab. Wo bin ich hier gelandet? Selbst die Tatort-Drehbücher können da nicht mithalten. Weitere Drogen. Noch ein HSP-Einsatz. Ein Gefangener hält Scherben in der Hand, es kommt zum Pfefferspray-Einsatz. Gott sei Dank wird kein Kollege verletzt. Der Auslöser eine Lappalie: Der Gefangene war unzufrieden mit der ausgeteilten Kost.

Noch mehr Cannabis. Noch mehr Handyfunde. Woher noch mal kommt das alles? Ich will schon gar nicht mehr darüber nachdenken. Ich bin nur froh, mittlerweile besser abgesichert zu sein.

Oha. Heute wurden 50 Spritzen gefunden. 50 Spritzen! Und das nicht etwa im Lazarett, wo sie im Zweifel auch hingehören würden...

Dann haben wir noch eine Fixierung. Und der Gefangene ist nicht irgendjemand – sondern ein Inhaftierter, der bereits einen Kollegen in der Vergangenheit schwer verletzt hat. Alle sind angespannt, aber meistern professionell die Situation.

Ich bin beeindruckt von all meinen Kolleginnen und Kollegen, die ohne groß nachzudenken eine Situation nach der anderen routiniert abarbeiten. Aber genau das zeigt auch, wo wir uns gerade befinden: Wir arbeiten ab. Und das, ohne nach der anstrengenden Hochphase der Pandemie einmal durchgeatmet zu haben. Wir merken gar nicht mehr, dass es eben nicht normal ist, nahezu jeden Tag Drogen und Handys zu finden und Gewaltandrohungen ausgesetzt zu sein. Gleichzeitig wird Führungslosigkeit beklagt, weil alle Vollzugsleitungen parallel abwesend sind und die Anstaltsleitung nicht wahrgenommen wird. Gibt es noch irgendetwas, das schockiert? Nein, alles wird mit einem Schulterzucken abgetan. Man stumpft ab – um das alles irgendwie zu ertragen oder vor sich selbst zu rechtfertigen?

Was ich im Moment sehe: Ein neuer Lockdown droht und sollte dieser genauso chaotisch abgearbeitet werden wie der letzte, werden auch noch die letzten Kolleginnen und Kollegen wegbrechen – dann bleibt alles an uns Anwärtern hängen. Obwohl wir eigentlich nur mitlaufen sollen. Wie war das noch mal mit der Absicherung als Beamter?



Foto: © Timo Klostermeier / pixelio.de

Angriff auf AVD-Beamten wurde sanktioniert

JVA Lübeck, 14. Februar 2019: Am Vormittag gegen 9.50 Uhr wurde einer unserer Kollegen durch einen Gefangenen angegriffen und leicht verletzt. Nach kurzer medizinischer Versorgung konnte er seinen Dienst erfreulicherweise wieder aufnehmen.

Erwähnenswert an diesem Fall ist nicht der Angriff selbst, sondern die Folge des Angriffs. Der Gefangene, der sich mittlerweile nicht mehr in der JVA Lübeck befindet, wurde wegen des Angriffs auf den Bediensteten zu einer Freiheitsstrafe von drei Monaten verurteilt.

Die Rechtsprechung der Gerichte ist in vielen Fällen von Straftaten gegenüber Justizvollzugsbediensteten für die betroffenen (und verletzten) Kollegen*innen häufig eher schockierend. Obwohl das Strafmaß im Fall einer Verurteilung teilweise einen Strafraum mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren beinhaltet, wurde im Hinblick auf die bereits zu verbüßende Strafe des Gefangenen gemäß § 154 StPO die Verfolgung „unwesentlicher Nebenstraftaten“ ausgeschieden und das Verfahren eingestellt.

Die GdP Regionalgruppe hatte schon 2012 die Frage gestellt: „Ist eine „unwesentliche Nebenstraftat“ gleichbedeutend mit einem „Persilschein“ für verurteilte Straftäter?“ Getreu dem Motto: Hat jemand erst einmal eine Haftstrafe zu verbüßen, kann er sich ungestraft weitere Straftaten gegenüber den für die Strafvollstreckung zuständigen Bediensteten erlauben. Das ist er falsche Weg - Einstellungen nach § 154 StPO sind hier das falsche Signal.

Gegen Einstellungen nach § 154 StPO gibt es keine Rechtsmittel - außer ggf. der Dienstaufsichtsbeschwerde. Dienstaufsichtsbeschwerden gegen Einstellungen nach § 154 StPO haben aber allenfalls vielleicht Sinn, wenn es sich um Einstellungen durch die Staatsanwaltschaft handelt. Gegen Einstellungen durch Gerichte ist sie völlig sinnlos, weil die Gerichtsverwaltung richterliche Entscheidungen nicht korrigieren kann (richterliche Unabhängigkeit). Der betroffene Richter bekommt so eine Beschwerde wahrscheinlich nicht mal zu Gesicht.



Anwärtersonderzuschläge

Das Finanzministerium hat das Justizministerium (MJEV) ermächtigt, den Anwärtnerinnen und Anwärtern der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt - Fachrichtung Justiz - der Laufbahnzweige allgemeiner Vollzugsdienst und Werkdienst im Justizvollzug **ab dem Einstellungsjahrgang 01.10.2020** zunächst befristet bis zum 31. Dezember 2022 gemäß § 69 Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein (SHBesG) einen Anwärtersonderzuschlag in Höhe von monatlich **70 %** des Anwärtergrundbetrages zu zahlen.

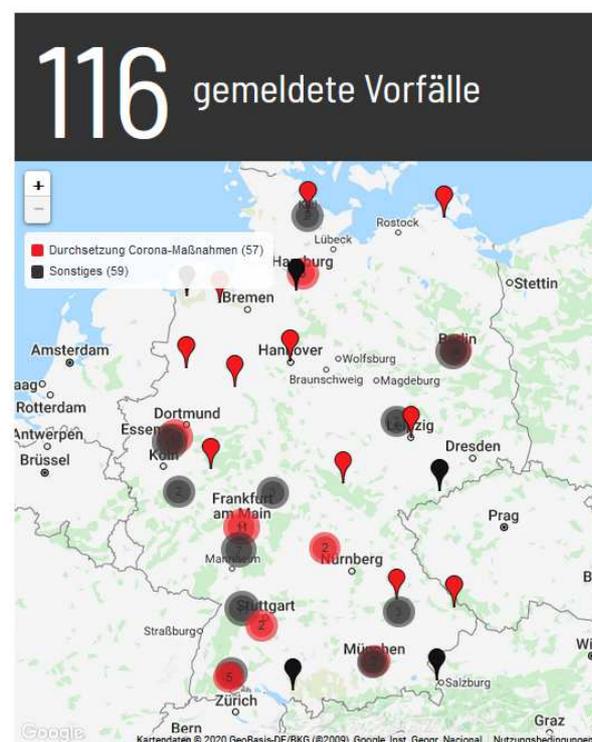
Vor der Zahlbarmachung des Anwärtersonderzuschlages haben sich die Anwärtnerinnen und Anwärter gemäß § 69 Abs. 2 und 3 Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein (SHBesG) zu verpflichten.

DGB-Initiative

„Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“

Die Kampagne des DGB "Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch" braucht Eure Unterstützung auf den Webseiten und in den sozialen Netzwerken. Auf der Seite www.dgb.de/mensch ist nun unter <https://mensch.dgb.de/vorfaelle> eine Karte freigeschaltet, auf der Beschäftigte Vorfälle / Übergriffe melden können.

Bitte helft mit, die Links weiter zu verbreiten. Je mehr Leute davon wissen, desto besser. Bitte keine konkreten Details (Verschwiegenheitspflicht, Datenschutz pp.).



Neueste Vorfälle:

18.11.2020, Bochum
Beleidigung/Anschreien,
Androhung von Gewalt,
Körperliche Bedrängung

17.11.2020, Fulda
Schlagen/Treten

11.11.2020, Bernburg
Beleidigung/Anschreien,
Körperliche Bedrängung,
Bedrohung mit Waffe

10.11.2020, Bielefeld
Beleidigung/Anschreien,
Schlagen/Treten

08.11.2020, Hemer
Beleidigung/Anschreien,
Schlagen/Treten

06.11.2020, Buchholz
Beleidigung/Anschreien,
Androhung von Gewalt,
Körperliche Bedrängung,
Schlagen/Treten

06.11.2020, Dortmund
Beleidigung/Anschreien

05.11.2020, Kiel
Schlagen/Treten

05.11.2020, Fulda
Beleidigung/Anschreien,
Androhung von Gewalt,
Schlagen/Treten

04.11.2020, Offenbach
Beleidigung/Anschreien,
Androhung von Gewalt,
Körperliche Bedrängung,
Anspucken, Schla-
gen/Treten

Überstunden

Überstunden sind mitbestimmungspflichtig. Das gilt für die Anordnung genauso wie für die Duldung von Überstunden.

Doch wann liegt eine Duldung vor? Trifft der Arbeitgeber (Dienstherr) keine Gegenmaßnahmen gegen Überstunden, ist das als deren Hinnahme zu werten und der Personalrat kann einschreiten.

Ein Dulden von Überstunden ist durch Unterlassen von gebotenen Gegenmaßnahmen des Arbeitgebers gekennzeichnet. Hiervor kann ausgegangen werden, wenn



Foto: © I-vista / pixelio.de

- **entweder:** der Arbeitgeber in Kenntnis der Überstundenleistungen durch Mitarbeiter*innen untätig bleibt und diese über einen längeren Zeitraum hinnimmt
- **oder:** wenn Monat für Monat eine Vielzahl von Beschäftigten immer wieder in erheblichem Maße Überarbeit leistet und der Arbeitgeber diese Stunden "entgegennimmt und bezahlt"
- **oder:** es die betrieblich-organisatorischen Gründe bedingen, dass Arbeitnehmer häufig über das mitbestimmt festgelegte Maß (= verbindlicher Dienstplan, ausgeglichenes Stundenkonto) hinaus arbeiten und diese Mehrarbeit "angenommen und vergütet" wird.

Das muss der Personalrat beachten

Wenn die Dienststelle Überstunden leisten lässt, ohne dafür die explizite Zustimmung des Personalrats zu haben, dann verletzt der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Personalrats. Das gilt auch dann, wenn die Bediensteten freiwillig Überstunden leisten.

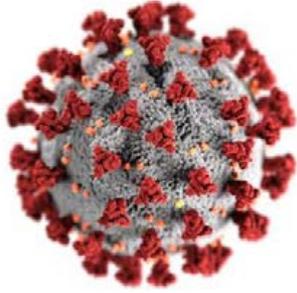
Wenn der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei Überstunden verletzt, steht dem Personalrat ein sogenannter Unterlassungsanspruch zu. Diesen Unterlassungsanspruch kann der Personalrat mit Hilfe des Arbeits- bzw. Verwaltungsgerichts durchsetzen.



Foto: © Hendrik Meints / pixelio.de



„Lockdown light“ im November 2020

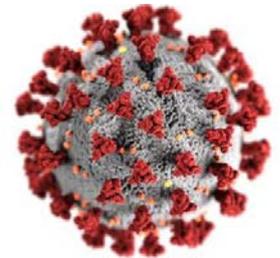


Vor dem Hintergrund der Ende Oktober 2020 massiv angestiegenen Corona-Infektionszahlen waren in den Justizvollzugsanstalten erneute personelle und organisatorische Maßnahmen notwendig. In den Anstalten Lübeck, Neumünster und Kiel hat man sich dieses Mal gegen ein 2-Schicht-System entschieden, die Bediensteten werden im Sinne des Infektionsschutzes in Kohorten getrennt. Dadurch müssen nur geringe Einschnitte in die bisherige bestehende Dienstplanung vorgenommen werden.

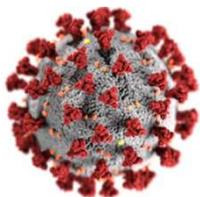
So bilden beispielsweise die Bediensteten der Arbeitsbetriebe, des Betriebsdienstes, der Verwaltung, des offenen Vollzuges, bestimmter Vollzugsabteilungen usw. jeweils eine Kohorte. Die Bediensteten dürfen nur in den ihrer Kohorte zugehörigen Bereichen Dienst tun. Ein Einsatz auf anderen Abteilungen kommt grundsätzlich nicht in Betracht. Besuche auf anderen Abteilungen haben zu unterbleiben.

In der Theorie gut, in der Praxis aber unmöglich, die strikte Trennung zwischen den Kohorten einzuhalten.

Das Problem: Der Justizvollzug leidet nachgewiesen unter Personalmangel und einem hohen Krankenstand. Zudem lassen sich im aktuellen „Lockdown light“ Kolleginnen und Kollegen eher krankschreiben oder bleiben bei Corona-Verdacht vorsorglich zu Hause. Engpässe können nur durch „Springer“ aufgefangen werden, wodurch ein kohortenübergreifender Einsatz unausweichlich ist.



Die Folge: **Bedienstete wechseln von Kohorte zu Kohorte.** Dieses zeigen verschiedene Beispiele aus den Anstalten, wo regelmäßig aufgrund von krankheitsbedingten Engpässen und / oder Arztvorführungen außerhalb der Anstalt eine Vermischung der Kohorten erfolgt. Hinzu kommen die Nacht- und Wochenenddienste sowie Krankenhausbewachungen.



Die vollständige Kontaktnachverfolgung stellt einen wesentlichen Baustein der Bekämpfung der Corona-Pandemie dar. Dazu sollte im Justizvollzug der Kontakt zwischen den jeweiligen Kohorten auf das absolut notwendige Maß beschränkt sein und nicht zum (täglichen) Regelfall werden. Ob nur die konsequente Einhaltung der bestehenden Hygienevorgaben bei einer regelmäßigen Vermischung der Kohorten letztlich ausreichend ist...?

In der JVA Kiel beispielsweise wurde sehr schnell auf das Problem reagiert. Da es bereits in der ersten Woche der Umsetzung des Kohortensystems regelmäßig anlässlich von Aus- und Vorführungen zu Vermischungen von Bediensteten unterschiedlicher Kohorten kam, wurden Änderungen hinsichtlich Größe der Kohorten und den Umgang mit Aus- und Vorführungen vorgenommen. Die Kohorten wurden damit zwar größer, mögliche Infektionsketten werden sich aber im Fall des Falles deutlich besser nachvollziehen lassen.

In der Theorie gut, in der Praxis scheint der ernsthafte Wille zur Umsetzung aber zu fehlen. Bemühungen werden eher zaghaft wahrgenommen.

Irgendwann wird auch der Strafvollzug in S-H nicht mehr von Coronafällen verschont bleiben. Erste „Einschläge“ hat es auf der Psychiatrischen Abteilung in Neumünster und in der Lübecker Anstaltsküche ja bereits gegeben. Da ist (war) es wichtig, Infektionsketten nachvollziehen zu können. Fehlende Konsequenz bei der Umsetzung des Kohortenprinzips (s. JVA Kiel) könnte erhebliche Folgen nach sich ziehen.

Alternative wäre wieder ein 2-Schicht-System, was in den großen Vollzugsanstalten in diesem Pandemie-Herbst aber nicht umsetzbar ist, da hinsichtlich der Vollzugsabläufe (die Gefangenen betreffend) keine Einschränkungen vorgesehen sind. Oberstes Gebot ist die Aufrechterhaltung des regulären Dienstbetriebes. Dies beinhaltet u. a. auch eine weitere Öffnung der Arbeitsbetriebe.



Gefährdungsanzeige im Beamtenrecht

Über die Gefährdungsanzeige wurde durch die GdP in verschiedenen Ausgaben von „Der Schlüssel“ umfangreich berichtet. Leider ist es immer noch so, dass in verschiedenen Justizvollzugsanstalten die **gesetzliche Verpflichtung der Beamten zu einer entsprechenden Aufklärung** keine Akzeptanz findet. Daher möchten wir das Thema zum wiederholten Male aufgreifen.

Anlass ist ein aktueller Fall aus der JVA Neumünster. Obwohl § 16 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) keine Normierung vorsieht, wurde durch einen dort tätigen Vollzugsabteilungsleiter als Reaktion auf eine Gefährdungsanzeige schriftlich gerügt, dass *„das benutzte Formular nicht rechtskonform formuliert ist und rein rechtlich betrachtet somit falsch ist.“*

Diese Vorgehensweise des Vorgesetzten erweckt leider den Eindruck, dass die Bediensteten durch Verunsicherung von der Erstellung einer Gefährdungsanzeige abgehalten werden sollen. Form und Inhalt einer Gefährdungsanzeige sind nicht vorgeschrieben, auch seitens des Dienstherrn wird kein entsprechendes Formular zur Verfügung gestellt.

Die Gefährdungsanzeige dient zunächst dazu, dem Dienstherrn Mängel bei der personellen Organisation der Beschäftigungsbehörde zu verdeutlichen. Bei solchen Mängeln handelt es sich regelmäßig um eine unzureichende personelle Besetzung oder um Fehler bei der Verteilung der zu erledigenden Dienstgeschäfte. Die Anzeige hat deshalb vornehmlich das Ziel, Verbesserungen im Interesse des Dienstherrn - und damit gleichzeitig im Interesse der Beschäftigten sowie der Gefangenen - an einer ordnungsgemäß funktionierenden Verwaltung zu erreichen. Die Anzeigenden machen dem Dienstherrn deutlich, dass das vorhandene Arbeitspensum von ihnen nicht mehr zureichend bewältigt werden kann und Fehler nicht auszuschließen sind.

Der Beamte/die Beamtin bleibt jedoch auch nach einer Anzeige in der Pflicht, seine/ ihre Dienstleistung unter Berücksichtigung von Weisungen mit der bestmöglichen Sorgfalt zu erbringen. Eine Überlastungsanzeige berechtigt nicht zu einem pflichtwidrigen Handeln (»Krankmachen« bzw. »Fernbleiben vom Dienst«) oder zu einem langsamen »Dienst nach Vorschrift«. Sie entbindet gerade nicht von der Pflicht zur sorgfältigen Dienstleistung, sondern sie dient dazu, die aus der besonderen Dienst- und Treuepflicht resultierende bestmögliche Erfüllung dieser Dienstleistung erst wieder zu ermöglichen.

Die §§ 15 und 16 des ArbSchG **verpflichten** Arbeitnehmer, den Arbeitgeber auf mögliche Schädigungen oder Gefährdungen sowohl der Beschäftigten als auch der Arbeitsergebnisse hinzuweisen. Zu den wesentlichen Neuerungen des ArbSchG gehörte es, dass der öffentliche Dienst in den Schutzbereich der Normen in seiner Gesamtheit einbezogen wurde. Hier wird häufig vergessen, dass das Arbeitsschutzrecht schon wegen § 2 Abs. 2 Nr. 2 ArbSchG auch auf Beamte unmittelbar anwendbar ist.

Auch aus dem Arbeitsschutzrecht ergibt sich also eine **gesetzliche Verpflichtung der Beamten zu einer entsprechenden Aufklärung** des jeweiligen Dienstherrn. Im Gegenzug dazu ist der Dienstherr nach § 3 ArbSchG **verpflichtet**, die Sicherheit und Gesundheit seiner Beamten **zu gewährleisten**.

Beamt/innen tragen nach den geltenden Vorschriften die Verantwortung für die Rechtmäßigkeit ihrer dienstlichen Handlungen. Verletzen sie vorsätzlich oder grob fahrlässig ihre Pflichten, sind sie dem Dienstherrn zum Schadensersatz verpflichtet. Grob fahrlässig handelt, wer bei der Ausübung seiner Tätigkeiten die erforderliche Sorgfalt in erheblicher Weise unterlässt oder naheliegende Überlegungen nicht anstellt. Kann ein Beamter/eine Beamtin die ihm/ihr übertragenen Tätigkeiten nicht, nicht in vollem Umfang oder nicht mit der erforderlichen Sorgfalt erfüllen, wird man eine grobe Fahrlässigkeit nicht ausschließen können. Mit einer sachlich fundierten und rechtzeitigen Überlastungsanzeige kann der Beamte/die Beamtin einen solchen Schuldvorwurf von vornherein entkräften.

Eine Überlastungsanzeige ist zunächst stets bei dem/der unmittelbaren Vorgesetzten einzureichen, der/die bereits nach den bestehenden Möglichkeiten **Abhilfe schaffen muss**. Der jeweilige Personalrat sollte über die konkreten Umstände informiert werden. Es ist daher empfehlenswert, einen

Abdruck der Anzeige an die zuständige Personalvertretung zu übersenden. Das Arbeitsschutzrecht dient gerade dem Arbeits- und Gesundheitsschutz aller Beschäftigten. Aus diesem Grund können Mitbestimmungsrechte geltend gemacht werden, welche die Ausgestaltung der »Meldung« an die Dienststelle und die Einleitung entsprechender Maßnahmen zur Abhilfe der Überlastungssituation betreffen. Es handelt sich hier um das Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen. Dieses Mitbestimmungsrecht besteht auch im Beamtenbereich.

Zunächst haben die Beamt/innen aus der dem Dienstherrn obliegenden Fürsorgepflicht einen **Rechtsanspruch** darauf, dass die näheren Umstände der Anzeige einer Prüfung unterzogen werden. Der Beamte/die Beamtin kann sich durch eine Überlastungsanzeige aber nicht selbst von den Dienstpflichten entbinden (s. o.). Sie müssen schon aufgrund des Dienst- und Treueverhältnisses weiterhin die ihnen übertragenen Aufgaben mit dem ihnen größtmöglichen Einsatz und der größtmöglichen Sorgfalt erledigen. Es besteht kein »Freibrief«, bestimmte Dienstpflichten zu unterlassen. Nur wenn die Grenzen der Leistungsfähigkeit in einer Weise überschritten sind, dass eine Gesundheitsgefährdung bei einer Weiterführung der Tätigkeiten nicht mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden kann, darf von diesem Grundsatz abgewichen werden. Ein entsprechendes (amts-)ärztliches Gutachten kann hier hilfreich sein, der Arzt ist dabei aber - wie bei der Frage der Dienstunfähigkeit - lediglich eine fachkundige Hilfsperson des/der zuständigen Dienstvorgesetzten und wird nicht selbst zum Entscheidungsträger.

Die Überlastungsanzeige ist ein probates Mittel für Beamt/innen, sich selbst vor den Folgen einer zu hohen persönlichen Arbeitsbelastung zu schützen. Leidtragende sind in einem solchen Fall die Gefangenen und auch die Öffentlichkeit, die auf eine funktionierende Verwaltung und eine bestmögliche Leistung ihrer Beamten vertrauen darf. **Auch deshalb sollte man sich als Beamter/ Beamtin nicht scheuen, eine entsprechende Anzeige vorzunehmen.**

Tipp für die Praxis

Überlastung ist kein Naturgesetz. Beschäftigte können sich dagegen mit einer Gefährdungsanzeige wehren. Den Arbeitgeber setzt das unter Zugzwang, er muss Abhilfe schaffen. Mit der Unterstützung des Personalrats sind Beschäftigte hier immer auf der sicheren Seite. Auch Beamtinnen und Beamte dürfen **Überlastungen nicht einfach hinnehmen**, sondern **müssen** diese melden. Sinnvoll sind formalisierte Vordrucke als Teil des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Dienststelle, was am besten durch eine Dienstvereinbarung geregelt wird. Der Personalrat hat hier Mitbestimmungsrechte.

Es ist zu empfehlen, ein Formular für die Dienststelle oder für einzelne Arbeitsbereiche in der Dienststelle zu entwickeln, welches häufig wiederkehrende Situationen beschreibt und von den Beschäftigten schnell auszufüllen ist. Falls hierzu zwischen der Dienststellenleitung und dem Personalrat kein Einvernehmen erzielt werden kann, ist es dem Personalrat unbenommen, den Beschäftigten ein solches Musterformular zu geben.

Fazit

Obwohl die Gefährdungsanzeige im Arbeitsschutzrecht selbst nicht definiert ist, ist sie als Mittel zur Erkennung, Behebung und Verhinderung von Gesundheitsgefahren anerkannt. Betrachtet man sich die §§ 15, 16 ArbSchG genauer, formulieren diese die Gefährdungsanzeige zuvorderst als **Pflicht des Beschäftigten zur Anzeige** von bestehenden Gefahren.

Arbeitnehmer/innen, ebenso wie Beamt/innen, sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Möglichkeiten sowie der Unterweisung des Arbeitgebers für ihre eigene Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu sorgen. Dasselbe gilt bei Gefahren und Gefährdungen für Personen, die mit der eigenen Arbeit in Berührung kommen, also insbesondere Kolleg/innen, aber auch Gefangene. Unmittelbare Gefahren für Sicherheit und Gesundheit müssen von den Beschäftigten **unverzüglich gemeldet** werden.

Überlastungen am Arbeitsplatz sind auf Dauer ungesund. Bevor die Gesundheit Schaden nimmt, sind die Beschäftigten aufgerufen, solche Gefährdungssituationen nicht klaglos hinzunehmen, sondern zu melden.

Personalplanungen und -entwicklungen im Justizvollzug

(hier: Haushaltsentwurf 2021)

Im Rahmen der aktuell laufenden Planungen für den Haushalt 2021 tritt für den Bereich des Justizministeriums auch die Frage auf, wie die Ergebnisse der Personalbedarfsermittlung für den Bereich des Justizvollzugsdienstes umzusetzen und wie im Haushalt 2021 berücksichtigt werden?

Zur Beantwortung dieser Frage wird durch die Landesregierung zunächst auf die umfangreichen Ausführungen im Bericht zur langfristigen Personalstrategie für den Justizvollzug (Drs. 19/2541) Bezug genommen. Diesen Bericht hat die GdP ihren Mitgliedern zur Verfügung gestellt. Ergänzend wird hierzu wie folgt ausgeführt:

- Die Umsetzung der in dem Bericht abgebildeten Ergebnisse ist auf mehrere Jahre angelegt. So ist bei den Bediensteten des Allgemeinen Vollzugsdienstes (AVD) zu berücksichtigen, dass aufgrund der Neufassung des § 10 der Arbeitszeitverordnung (SH AZVO) in 2018 und der hieraus resultierenden Stundenreduzierung im Wechselschichtdienst bereits ein aufsteigender Stellenbedarf von bis zu 60 Stellen entstanden ist. Im Haushaltsentwurf 2021 ist hierfür die Ausbringung von 30 zusätzlichen Stellen vorgesehen. Weitere Tranchen sind in den Haushalten 2022 (+ 24 Stellen) und 2023 (+ 6 Stellen) vorgesehen.
- Ebenfalls berücksichtigt werden muss der Stellenmehrbedarf aus dem 2016 verabschiedeten Landesstrafvollzugsgesetz. Dieser ist in der Gesetzesbegründung (vgl. Drs. 18/3153; S. 3 ff.) dargestellt. Für die Sozialtherapeutischen Abteilungen in den Justizvollzugsanstalten Neumünster und Lübeck sind je 16 zusätzliche Stellen vorgesehen. Der Stellenmehrbedarf für die neue Sozialtherapeutische Abteilung in der JVA Neumünster entsteht mit Fertigstellung des B-Hauses im Jahr 2022. Die Sozialtherapeutische Abteilung der JVA Lübeck wird erst nach der Fertigstellung des Gesundheitszentrums an diesem Standort errichtet werden können. Der damit verbundene Stellenbedarf entsteht in Abhängigkeit vom Baufortschritt frühestens ab 2027. Für die Arbeitshallen im offenen Vollzug werden je 2 Stellen bereitgestellt werden.
- Für die Umsetzung der Ergebnisse der externen Personalbedarfsanalyse ist ferner folgender Stellenaufbaupfad vorgesehen:

Haushalt	Leitungsbereich	Psychologischer Dienst	AVD/Werkdienst	gesamt
2021	3	2		5
2022	3	2	6	11
2023	1	2	24	27
2024		1	30	31
2025			11	11
	7	7	71	85

Im Haushaltsentwurf 2021 sind die vorgenannten beiden Stellen der Besoldungsgruppe A 14 für Psychologinnen oder Psychologen sowie drei Stellen der Besoldungsgruppe A 12 für Vollzugsabteilungsleitungen berücksichtigt.