



Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Schleswig-Holstein
Regionalgruppe Justizvollzug



Der Schlüssel

Ein informatives und kritisches Informationsblatt der
GdP Regionalgruppe Justizvollzug

Nr. 1/2023



Situation im Allgemeinen Vollzugsdienst

Februar 2023

Impressum

Herausgeber: Gewerkschaft der Polizei - Regionalgruppe Justizvollzug
V. i. S. d. P. : Ute Beeck, c/o Justizvollzugsanstalt Kiel,
Faeschstraße 8-12, 24114 Kiel
ute.beeck@jvaki.landsh.de oder der-schluessel@gmx.de
Tel.: 0431-6796.192, mobil: 0176-63113937

Redaktion: Der Vorstand: Ute Beeck, Andy Storch, Jens-Peter Stürck,
Jan Volstorf

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

Inhaltsverzeichnis**Seite**

Situation im Allgemeinen Vollzugsdienst	3-4
Pauschale Beihilfe: Chance vertan - DGB wirbt für norddeutschen Standard	5
Personalien - Wir gratulieren	5
14 Tage Vaterschaftsurlaub ab 2024?	6
Entweichung aus der AHE Glückstadt	7
Keine dienstlichen Nachrichten nach Feierabend	8
Ibrahim A., Insasse der JVA Neumünster	9
Neues aus dem Schwerbehindertenrecht	10
„Dies & Das“ in Kürze	11
Arbeitszeit und Homeoffice	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 https://www.gdp.de/gdp/gdpsh.nsf/id/DE_Regionalgruppe_Justizvollzug abrufbar.

Situation im Allgemeinen Vollzugsdienst

Anlässlich zwei Kleiner Anfragen der Abgeordneten Niclas Dürbrook und Marc Timmer (SPD) berichtete das Ministerium für Justiz und Gesundheit zur Situation im Allgemeinen Vollzugsdienst (AVD). Im Folgenden haben wir einige Themenbereiche kurz zusammengestellt:

Tätliche Übergriffe

So gab es in den Jahren 2018 bis 2022 insgesamt -24- Übergriffe durch Gefangene auf Bedienstete im Bereich der Strafhaft. In der Untersuchungshaft, der Organisationshaft und der Ungehorsamshaft kam es zu weiteren -14- Übergriffen. Erfasst wurden hierbei allerdings nur Tötlichkeiten gegenüber Bediensteten, die eine vollendete Körperverletzung mit Angriffsvorsatz und Körperkontakt, unabhängig von der Schwere der Folgen, sowie eine vollendete Geiselnahme und eine vollendete Freiheitsberaubung darstellen.



Foto: © Burkard Vogt / pixelio.de

Schutzausrüstung

Thematisiert wurde ebenfalls die Schutzausrüstung für sogenannte „HSP-Situationen“. Körperschutzanzug, Helm sowie Schild seien grundsätzlich für alle Körpergrößen geeignet. Der Körperschutzanzug wird in einer Einheitsgröße angeboten. Im September 2022 wurde im Rahmen der AG Sicherheit durch die JVA Kiel erstmals bekannt, dass die Passform der Anzüge für sehr kleine wie auch für sehr große und kräftige Personen nicht optimal sei. Vor diesem Hintergrund wurde die JVA Kiel gebeten, zunächst für kleinere Personen einen Anzug zu beschaffen und auf der nächsten AG-Sicherheit im Frühjahr 2023 über die Erfahrungen zu berichten. Eine Zusammenarbeit mit der Landespolizei bei der Beschaffung der Schutzausrüstung findet grundsätzlich nicht statt, da die im Vollzug eingesetzten Gegenstände den vollzuglichen Anforderungen entsprechen müssen. Insofern sind diese Anforderungen ausschlaggebend.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Zwischen November 2014 und Januar 2015 wurde im Rahmen des BGM durch die CAU Kiel eine Befragung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Justizvollzugsanstalten Neumünster, Kiel und Lübeck sowie der Jugendanstalt Schleswig zu ihrer Arbeitssituation durchgeführt. Anlass waren die anhaltend hohen Fehlzeiten im Justizvollzug. Statistisch gesehen ist der Krankenstand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im mittleren Justizvollzugsdienst mit 7 % gegenüber anderen Bereichen erhöht.



Die BGM-Umfrage sollte Ursachen ermitteln mit dem Ziel, die hohen Krankenstände zu reduzieren. So betrug im Jahr 2012 die absolute Anzahl der krankheitsbedingten Fehltagen im Justizvollzug **31.955 Tage**. Umgerechnet bedeutet dieses, dass durchschnittlich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter im Justizvollzug **33,49 Tage (!)** dienstunfähig erkrankt waren.

Besserungen scheinen nicht ersichtlich, die Maßnahmen des Justizministeriums nicht zu greifen. So sind im Zeitraum von Januar bis Oktober 2022 bereits **33.360 krankheitsbedingte Fehltag**e im AVD angefallen. Somit waren durchschnittlich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter im AVD **39,10 Tage (!)** dienstunfähig erkrankt. Es gab augenscheinlich sogar eine Steigerung der krankheitsbedingten Fehltag e statt Besserung! Und das letzte Quartal 2022 ist dabei noch nicht einmal erfasst.

Gesicherte Krankenzimmer

Im FEK Neumünster wurden speziell für den Vollzug zwei Krankenzimmer umgebaut. Diese Krankenzimmer können Personal einsparen, dienen neben dem erhöhten Schutz vor Entweichung auch der Sicherheit der bewachenden Bediensteten. Der Einrichtung weiterer extra gesicherter Krankenzimmer in den UKSH-Standorten in Lübeck und Kiel hat das MJG eine klare Absage erteilt.

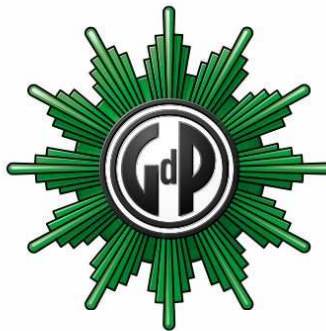
Verpflichtende Fortbildungen

Die Bediensteten der Laufbahngruppe 1.2 sind verpflichtet mindestens dreimal jährlich an Schießübungen und zweimal jährlich an Handhabungsübungen teilzunehmen und sich mind. einmal jährlich im Umgang mit Pfefferspray fortzubilden. Soweit in den Anstalten die Möglichkeit einer Fixierung von Gefangenen besteht, werden die Bediensteten der Laufbahngruppe 1.2 jährlich mit dem Umgang und mit dem Anlegen des Bandagensystems geschult. Zusätzlich sind die Bediensteten in einem Umfang von 8 Std. jährlich im Bereich „Deeskalation und waffenlose Selbstverteidigung“ zu schulen.



Foto: © Timo Klostermeier / pixelio.de

Hauptursächlich für den derzeitigen Fortbildungsrückstand sind laut MJG die pandemie-bedingten Maßnahmen zur Kontaktbeschränkung in den letzten zwei Jahren sowie grundsätzlich die geringe personelle Ausstattung der Anstalten.



TRIFFT

Personalratswahl 2023 | Gewerkschaft der Polizei

Pauschale Beihilfe: Chance vertan – DGB wirbt für norddeutschen Standard

Der Finanzausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages hat im Januar 2023 den Gesetzesentwurf von SPD, FDP und SSW zur Einführung einer pauschalen Beihilfe für freiwillig gesetzlich krankenversicherte Beamtinnen und Beamte abgelehnt. *„Damit hat der Finanzausschuss eine große Chance vertan. Der Gesetzesentwurf hätte gleich drei Fliegen mit einer Klappe geschlagen“*, so Laura Pooth, Vorsitzende DGB Nord. *„Erstens die Nachteile bisher schon freiwillig gesetzlich krankenversicherter Beamtinnen und Beamte beseitigt, zweitens neuen Beamtinnen und Beamten die freie Wahl ihrer Krankenversicherung eröffnet und drittens einen norddeutschen Standard etabliert.“*

Der Gesetzesentwurf der Oppositionsfractionen entspricht inhaltlich der in Hamburg getroffenen Regelung, die mittlerweile mit Bremen, Berlin, Brandenburg, Thüringen und Baden-Württemberg fünf weitere Länder übernommen haben. Die Nachbarländer Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen haben analoge Regelungen angekündigt. *„Ein entsprechendes Gesetz in Schleswig-Holstein würde Unsicherheiten beim Länderwechsel verringern. Wer als junge Lehrkraft im Referendariat in Hamburg gesetzlich krankenversichert ist, sollte dies auch nach dem Wechsel an eine Schule in Schleswig-Holstein ohne Nachteile bleiben dürfen“*, so Pooth weiter.

Die Regierungskoalition hat einen eigenen Gesetzesentwurf angekündigt, um es Beamtinnen und Beamten auf Antrag und mit Begründung, wie beispielsweise späte Verbeamtung, Krankheit oder Familiensituation, zu ermöglichen, in eine gesetzliche Krankenversicherung zu wechseln oder in einer gesetzlichen Krankenversicherung zu verbleiben. Das Land soll in einem solchen Fall den Arbeitgeberanteil der Krankenversicherung statt einer Beihilfe übernehmen. Der DGB wirbt angesichts dieser Ankündigung für einen norddeutschen Standard. Pooth: *„Die zukünftige Regelung für Schleswig-Holstein sollte sich möglichst weitgehend an den Regelungen der anderen Bundesländer orientieren und keine neuen Hürden schaffen. Die vorgesehene Begründungspflicht ist angesichts der bisherigen Erfahrungen mit der pauschalen Beihilfe in Hamburg überflüssig, führt zu mehr Bürokratie und Unsicherheit für die Betroffenen. Sie ist verzichtbar.“*

Quelle: DGB Nord



Wir gratulieren ...

... dem Kollegen *Jan-Paul Metesch (JVA NMS)* zum erfolgreichen Aufstieg in die LG 2.1 und der Ernennung zum Justizinspektor.

... dem Kollegen *Torsten Sievers (JVA FL)* zur Ernennung zum Justizamtsinspektor mit Amtszulage.

... der Kollegin *Daniela Wegel (JVA FL)* zur Ernennung zur Justizhauptsekretärin.

... dem Kollegen *Torsten Rohloff (JA SL)* zum 40-jährigen Dienstjubiläum.

... dem Kollegen *Michael Weber (JVA KI)* zum 25-jährigen Dienstjubiläum.

... dem Kollegen *Olaf Meyer (JA SL)* zur Versetzung in den Ruhestand.

... der Kollegin *Daniela Wegel (JVA FL)* zur Ernennung zur Beamtin auf Lebenszeit.



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

14 Tage Vaterschaftsurlaub ab 2024?

30. November 2022

Der im Koalitionsvertrag angekündigte Vaterschaftsurlaub anlässlich der Geburt eines Kindes soll ab 2024 kommen - so Bundesfamilienministerin Lisa Paus. Mittlerweile hat die EU schon ein Verfahren eingeleitet, weil Deutschland eine entsprechende EU-Richtlinie nicht umgesetzt hat.

EU-Pläne für Vaterschafts- und Pflegeurlaub

Einen Anspruch des Vaters bzw. "anderen Elternteils" auf Urlaub anlässlich der Geburt eines Kindes sieht nicht nur der Koalitionsvertrag der Ampel-Bundesregierung vor, sondern auch die Richtlinie (EU) 2019/1158 vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige.

Das Ziel der Richtlinie ist die Gewährleistung der Gleichstellung der Geschlechter bei der Arbeitsmarktbeteiligung, indem eine gerechte Verteilung der Betreuungsaufgaben zwischen den Eltern gefördert wird. Mit der Richtlinie wurde ein Vaterschaftsurlaub eingeführt, der Vätern bzw. dem zweiten Elternteil das Recht auf mindestens zehn Tage Urlaub um den Zeitpunkt der Geburt des Kindes gibt. Außerdem wird ein Elternurlaub von mindestens vier Monaten eingeführt, von denen mindestens zwei Monate nicht zwischen den Elternteilen übertragbar sind.



Foto: © Wilhelmine Wulff / pixelio.de

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Angehörige oder eine im gleichen Haushalt lebende Person pflegen oder unterstützen, erhalten Anspruch auf fünf Arbeitstage Urlaub pro Jahr. Erwerbstätige Eltern von Kindern bis acht Jahren und alle pflegenden Angehörigen erhalten das Recht, flexible Arbeitsregelungen zu beantragen.

Die Frist für die Umsetzung der Richtlinie endete am 2. August 2022. Während der "EU-Elternurlaub" mit der Elternzeit und (unbezahlte) Pflegefreistellungen nach deutschem Recht schon umgesetzt sind, klafft beim Vaterschaftsurlaub noch eine Regelungslücke. Da Deutschland bisher keine nationalen Maßnahmen zur vollständigen Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht mitgeteilt hat, hat die EU-Kommission Deutschland ein Aufforderungsschreiben übersandt und ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet (*Quelle*: EU-Kommission, Vertretung in Deutschland, 21.09.2022).

Ministerin kündigt Regelung ab 2024 an

Bundesfamilienministerin Lisa Paus (Bündnis 90/Die Grünen) sagte den Funke Medien zur Begründung, die wirtschaftliche Lage sei vor allem für kleine und mittlere Unternehmen schwierig, deshalb werde eine entsprechende Regelung im neuen Jahr mit Wirkung ab 2024 vorbereitet: Eine zweiwöchige bezahlte Freistellung von Vätern nach der Geburt soll nach Angaben von Ministerin Paus im Mutterschutzgesetz festgeschrieben werden (*Quelle*: Tagesschau und Deutschlandfunk, Meldungen vom 28.11.2022).

Quelle: © bund-verlag.de (ck)

Entweichung aus der AHE Glückstadt

Zum 01.10.2022 wurde nach Erlass einer entsprechenden Landesverordnung die Zuständigkeit für den Vollzug von Abschiebungshaft und Ausreisegewahrsam sowie den Betrieb der Abschiebungshafteinrichtung (AHE) Glückstadt geändert. Danach übt nunmehr das Justizministerium (MJG) die Dienst- und Fachaufsicht über die AHE Glückstadt aus.

Vor diesem Hintergrund wird die GdP Regionalgruppe Justizvollzug auch mal nach Glückstadt schauen:

Es dauerte nur kurze Zeit, da standen MJG und AHE in der Öffentlichkeit. Am 28.10.2022 kam es kurz vor 20.00h zu einer Entweichung aus der Einrichtung in Glückstadt. Einem 30-jährigen Flüchtling aus Gambia ist es gelungen, die sechs Meter hohe Außenmauer zu überwinden.



Foto: © Timo Klostermeier / pixelio.de

Nach der Entweichung wurden keine Verschärfungen der Sicherungsmaßnahmen vorgenommen. Die Abläufe in Bezug auf die Nutzung der Freistundenhöfe wurden aufgrund der erkannten Risiken allerdings angepasst. Einen Widerspruch zu dem Konzept „Wohnen minus Freiheit“ gibt es dadurch nicht. So werden nun die Freistundenhöfe ohne Einschränkungen zwei Mal am Tag für drei Stunden geöffnet. In diesen Zeiten können sich die Unterbrachten nach ihrem Belieben zwischen Innen- und Außenbereich bewegen. Für ein darüberhinausgehendes Nutzen der Außenflächen ist nunmehr eine Anmeldung nötig. Die Nutzung ist somit innerhalb der Zeiten, die nicht der Nachtruhe unterliegen, weiterhin jederzeit gewährleistet.

Darüber hinaus erfolgten bauliche Veränderungen, die sich nicht auf den Tagesablauf der Unterbrachten auswirken.

Seit dem 01.01.2022 waren insgesamt 195 Personen aus den Bundesländern Schleswig-Holstein, Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern sowie einmalig Bayern in der Abschiebungshafteinrichtung Glückstadt untergebracht.

Nach den Unterlagen des Landesamtes für Zuwanderung und Flüchtlinge sind in der Zeit vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2022 in der Zuständigkeit schleswig-holsteinischer Ausländerbehörden 28 Personen aus der Abschiebungshafteinrichtung Glückstadt abgeschoben und acht Personen im Rahmen des Dublin-Verfahrens überstellt worden.

Arbeitszeit

Keine dienstlichen Nachrichten nach Feierabend

Beschäftigte müssen nach Feierabend keine dienstlichen SMS oder andere Mitteilungen des Chefs lesen. In ihrer Freizeit geänderte Dienstpläne müssen Arbeitnehmer erst mit dem nächsten Dienstbeginn zur Kenntnis nehmen - so das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein.

Darum geht es

Die Parteien streiten darüber, ob der Arbeitnehmer (hier: ein Notfallsanitäter) in seiner Freizeit auf eine kurzfristige Dienstplanänderung für den Folgetag reagieren muss. Der Sanitäter war bei seinem Arbeitgeber mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden inklusive Bereitschaftsdienstzeiten angestellt. Eine Betriebsvereinbarung Arbeitszeitgrundsätze (BVA) regelt, dass die Notfallsanitäter auch zu Springerdiensten verpflichtet werden können, etwa bei einer kurzfristigen Erkrankung von Kolleg:innen. Der Arbeitgeber muss dazu betroffene Beschäftigte am Vortag bis spätestens 20 Uhr darüber informieren, dass sie als Springer tätig sein sollen. Die Beschäftigten können den jeweils aktuellen Dienstplan per Internet einsehen.

Der Notfallsanitäter war für solche Anfragen in zwei Fällen im April und September 2021 telefonisch oder per SMS nicht zu erreichen gewesen. Er meldete sich jeweils wie ursprünglich geplant zu seinen Diensten. Der Arbeitgeber wertete dieses Verhalten als unentschuldigtes Fehlen und erteilte ihm zuletzt eine Abmahnung. Dagegen klagte der Sanitäter - er unterlag vor dem Arbeitsgericht (ArbG).

Das sagt das Gericht

In der Berufung entschied das LAG nun zugunsten des Arbeitnehmers: Der Arbeitgeber muss dem Kläger elf Stunden wegen Fehlens abgezogener Arbeitszeit wieder gutschreiben und die Abmahnung aus der Personalakte entfernen.

Der Arbeitgeber durfte nicht damit rechnen, dass der Notfallsanitäter die ihm geschickte SMS schon vor Beginn seines Dienstes zur Kenntnis nahm - so die Richter. Erst ab diesem Zeitpunkt sei der Sanitäter verpflichtet, seiner Arbeit nachzugehen. Dazu gehöre auch, die in seiner Freizeit bei ihm eingegangenen dienstlichen Nachrichten des Arbeitgebers zu lesen.

Es habe auch kein treuwidriges Verhalten des Arbeitnehmers vorgelegen. **in seiner Freizeit steht dem Kläger ein Recht auf Unerreichbarkeit zu.** Freizeit zeichne sich gerade dadurch aus, dass Arbeitnehmer:innen in diesem Zeitraum den Arbeitgeber/innen nicht zur Verfügung stehen müssen und selbstbestimmt entscheiden können, wie und wo sie diese Freizeit verbringen. Es gehört zu den vornehmsten Persönlichkeitsrechten, dass ein Mensch selbst entscheidet, für wen er/sie in dieser Zeit erreichbar sein will oder nicht.

Hinweis für die Praxis

Dienst ist Dienst und Freizeit ist Freizeit – das LAG trifft hier eine klare Abgrenzung zum Schutz der Grundrechte der Arbeitnehmer.

Das Gericht hat hier übrigens keine Zweifel an der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit (BVA) geäußert, die beim Arbeitgeber des Klägers gilt. Die „Springerdienste“ können so vereinbart werden, allerdings wird die Anordnung eines bestimmten Springerdienstes erst dann konkretisiert und damit verbindlich für den Arbeitnehmer, wenn ihm die Dienstplanänderung zugeht. **Und das ist erst mit Dienstantritt, also am Ende der Freizeit der Fall.**



Quelle: © bund-verlag.de (ck) LAG Schleswig-Holstein (27.09.2022); 1 Sa 39 öD /22

Ibrahim A., Insasse der JVA Neumünster

Ibrahim A., der seit dem 25.01.2023 durch die Messerattacke in einer Regionalbahn nahe Brokstedt - wenn auch zweifelhafte - mediale Berühmtheit erreicht hat, befindet sich wieder im Vollzug. Erst im Januar war er aus der JVA Billwerder entlassen worden.

Bundesinnenministerin Nancy Faeser hat im Rahmen einer Pressekonferenz eingeräumt, dass es „eine Fehlinformation“ zwischen den Behörden gegeben habe. *„Hätten wir gewusst, dass er in U-Haft sitzt, hätten wir ihn anhören und abschieben können“* (Quelle FAZ 13.09.2023). Hätte so die Tat von Brokstedt verhindert und Menschenleben gerettet werden können? Oder läuft man in diesem Augenblick vielleicht sogar Gefahr, denselben Fehler nochmals zu begehen?

Durch die Medien wurde allgemein bekannt, dass Ibrahim A. während seiner Inhaftierung in der JVA Billwerder bereits auffällig gewesen sein soll. Anbindungen sowohl an psychologische als auch soziale Fachkräfte seien an der Tagesordnung gewesen, auch die Suchthilfe und das Wiedereingliederungsmanagement seien involviert gewesen. Fakt ist, es gab viele Beteiligte, was in der Regel viele Informationsketten nach sich zieht. Informationsketten haben den Nachteil, dass Informationen auf dem Weg zwischen zwei oder mehr Verantwortlichen verloren gehen können. Oder bei Beteiligung (zu) vieler Fachdienste die Einschätzungen der einzelnen Beteiligten inhaltlich weit auseinander gehen können. Dies scheint sich in der JVA Neumünster abzuzeichnen, wo Ibrahim A. mittlerweile inhaftiert ist.

Bedienstete, die an die GdP Regionalgruppe Justizvollzug herangetreten sind, berichten von Beschimpfungen und Bedrohungen, die Ibrahim A. regelmäßig täglich ausspricht - begleitet von entsprechenden Gesten. Ibrahim A. erscheint aktuell nicht einschätzbar und stellt gleichzeitig durch sein Verhalten eine erhebliche Bedrohung für die vor Ort eingesetzten Kolleginnen und Kollegen dar. Ibrahim A. ist ein Gefangener, der - aus Perspektive der Bediensteten - einen ganzen Behördenapparat lahm legt. Ibrahim A., der erreicht, dass sich ein ganzer Behördenapparat mit ihm auf die eine oder andere Art beschäftigt.

Die JVA Neumünster war in den letzten Jahren gebeutelt von Suiziden und Übergriffen auf Mitarbeiter, welche mit großer Professionalität gemeistert wurden. Viele Kolleginnen und Kollegen der JVA Neumünster sehen sich aktuell der schwierigen Herausforderung gegenüber gestellt, den „normalen Haftalltag“ auf einer Vollzugsabteilung, der durch einen einzigen derart auffälligen Gefangenen extrem blockiert wird, durchzusetzen. Durch sein Verhalten bringt Ibrahim A. alle anderen Gefangenen gegen sich auf.

Für Untersuchungsgefangene gilt von Gesetzeswegen die Unschuldsvermutung. Ibrahim A. ist jetzt einer von ihnen. Eine besondere Aufmerksamkeit soll ihm nicht zu Teil werden, wenn es nach den Bediensteten geht. Aber: Die vollzugliche Realität sieht leider anders aus. Will sich das Justizministerium aufgrund des öffentlichen Interesses und der medialen Aufmerksamkeit nichts nachsagen lassen? Alles richtig machen? Weil jeder ganz genau hinschaut? Wie sonst ist es zu erklären, dass trotz seines nicht einschätzbaren Verhaltens eine fernmündliche Weisung des Justizministeriums ergangen sein soll, die durch die JVA Neumünster angeordneten Sicherungsmaßnahmen, die sich am Gefährdungspotential des Gefangenen orientieren, herabzusetzen?

Die Kolleginnen und Kollegen vor Ort, die an uns heran getreten sind, fühlen sich weder gehört noch gesehen. Ihr gesetzlicher Auftrag ist es u. a., täglich für die Sicherheit und Ordnung der Vollzugsanstalt zu sorgen. Aber wer sorgt für ihre Sicherheit? Und wer übernimmt schlussendlich Verantwortung dafür? Im Vollzug sprechen wir immer davon, dass die Verhältnismäßigkeit gegeben sein muss. Ist sie das in diesem Fall?

Sicherungsmaßnahmen müssen durch fachlich versiertes Personal vor Ort angeordnet werden und dürfen sich nicht aus der Ferne an medialer Aufmerksamkeit orientieren. Sicherheit und Eigensicherung der Bediensteten müssen absolute Priorität haben.

Neues aus dem Schwerbehindertenrecht

Das Verwaltungsgericht Göttingen hat eine Entscheidung mit womöglich richtungsweisender Bedeutung getroffen, der Beachtung geschenkt werden sollte, weil die behindertenrechtliche Begründung schlüssig erscheint.

Zum ersten Mal liegt mit VG Göttingen, Beschluss vom 13.07.2022 - 3 B 103/22 - eine Verwaltungsgerichtsentscheidung vor, die den Anspruch einer schwerbehinderten Beamtin, die sich auf einen intern ausgeschriebenen Beförderungsdienstposten beworben hatte, auf Durchführung eines Vorstellungsgesprächs gemäß § 165 Satz 3 SGB IX bejaht. Der öffentliche Arbeitgeber/Dienstherr hatte im Auswahlverfahren keine Vorstellungsgespräche durchgeführt. Die Auswahlentscheidung erfolgte quasi „nach Aktenlage“, das heißt, sie wurde entsprechend dem Grundsatz der Bestenauslese auf die aktuellen dienstlichen Beurteilungen der konkurrierenden Bewerber/innen und somit auf unmittelbar leistungsbezogene Kriterien gestützt.

Im Beschluss führt das Verwaltungsgericht aus: »Gleichwohl ist die Auswahlentscheidung des Antragsgegners zugunsten des Beigeladenen vorläufig außer Vollzug zu setzen. Denn die Antragstellerin kann sich auf einen Verstoß gegen § 165 Satz 3 SGB IX berufen. Diese verfahrensrechtliche Vorschrift dient der Absicherung des Bewerbungsverfahrensanspruchs schwerbehinderter Dienstpostenbewerber. Sie räumt schwerbehinderten Bewerbern einen Anspruch darauf ein, von dem öffentlichen Arbeitgeber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Sie sollen unabhängig von der Gestaltung und dem Ablauf des konkreten Stellenbesetzungsverfahrens die Gelegenheit erhalten, den öffentlichen Arbeitgeber in einem solchen Vorstellungsgespräch von ihrer Leistungsfähigkeit und Eignung zu überzeugen. Dieser soll sich über die schriftlichen Bewerbungsunterlagen hinaus einen persönlichen Eindruck von schwerbehinderten Bewerbern, ihrem Auftreten und ihrer Leistungsfähigkeit verschaffen. Dadurch sollen die Erfolgchancen schwerbehinderter Bewerber verbessert werden. Nach den Vorstellungen des Gesetzgebers stellt das Vorstellungsgespräch ein geeignetes Mittel dar, um eventuelle Vorbehalte oder gar Vorurteile auszuräumen und Hilfskriterien zugunsten schwerbehinderter Bewerber stärker zur Geltung zu bringen.«

In der weiteren Begründung fokussiert sich die Kammer ausführlich auf die unionsrechtskonforme und zeitgemäße Auslegung des deutschen Schwerbehindertenrechts („Zugang zu Beschäftigung und beruflichem Aufstieg“), was dazu führt, dass alte Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Urteil vom 15.12.2011, a.a.O., Rn. 18 ff.) zu verwerfen und nunmehr der überzeugend begründeten abweichenden Rechtsauffassung des Bundesarbeitsgerichts zu folgen ist. Die 2. Kammer stellt fest: »Diese überzeugende Rechtsprechung wird in der Kommentarliteratur geteilt.«

»Wie ein Vorstellungsgespräch im Sinne von § 165 Satz 3 SGB IX zu gestalten ist, regelt die Vorschrift nicht. Grundsätzlich hält es die Kammer deshalb auch für möglich, dass ein solches Gespräch im Rahmen einer Anlassbeurteilung erfolgt. Allerdings setzt das Gespräch, soll § 165 Satz 3 SGB IX seinen Zweck erfüllen, den Dienstherrn von der Qualität des schwerbehinderten Bewerbers zu überzeugen, voraus, dass an dem Gespräch dieselben Personen beteiligt sind, die auch die Auswahlentscheidung treffen. ... Wegen der oben geschilderten Bedeutung und des dort dargelegten Sinns und Zwecks der Vorschrift reicht es nicht aus, dass die die Auswahl treffenden Personen von der Schwerbehinderung Kenntnis haben und diese würdigen können. Notwendig ist ein mündlich zu führendes Vorstellungsgespräch. Überdies ist dieses Gespräch – woran es hier ebenfalls fehlt – wegen seiner verfahrenssichernden Bedeutung zu dokumentieren.«

Michael Karpf

Hauptschwerbehindertenvertretung der Polizei
beim Ministerium des Inneren, für Digitalisierung
und Kommunen Baden-Württemberg
Willy-Brandt-Straße 41, 70173 Stuttgart
Dr. Michael Karpf (HVP)
Tel.: 0711 231-3996
E-Mail: hsbv@polizei.bwl.de
Intranetseite Haupt-SBV Pol: BW-Portal



Foto: © Dietmar Gerhard Exner / pixelio.de

„Dies & Das“ in Kürze

Einführung von KoPers

Das Land Schleswig-Holstein entwickelt zurzeit die Grundlagen für ein modernes und serviceorientiertes Personalmanagement. Das neue IT-Verfahren KoPers (Kooperation Personaldienste) bietet die Möglichkeit, behördenübergreifende Abläufe integriert zu bearbeiten. KoPers wird stufenweise eingeführt.

Die Umstellung der Abrechnung vom Altverfahren (PERMIS-A) zum neuen KoPers-Verfahren wurde in drei Stufen (Versorgung - Besoldung - Entgelt) abgeschlossen. Die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger erhalten Ihre Abrechnungen bereits seit April 2014 aus KoPers. Zu erkennen ist dies am veränderten Abrechnungsblatt ihrer Versorgungsbezüge.

Die ursprüngliche Planung des Finanzministeriums aus 2017 (Abschluss des Rollouts bis Ende 2022) wurde nahezu erreicht. Lediglich der Rollout für das Justizministerium musste wegen einer kritischen Arbeitssituation im Fachbereich Entgelt in das Jahr 2023 geschoben werden.

Die Machbarkeit des geplanten Rollout-Termins für das MJG im Mai 2023 wird im Laufe des ersten Quartals 2023 zu bewerten sein. Derzeit gehen alle Beteiligten davon aus, dass der Einführungstermin Mai 2023 realisiert werden kann.



Fahrradleasingmodell für Landesbeschäftigte

Mit Stand 18.01.2023 wurden insgesamt 1426 Fahrräder/Pedelecs an Beamtinnen und Beamte übergeben, die bislang das Fahrradleasingmodell des Landes genutzt haben. Dazu wurden ca. 368.900 Euro Gehalt umgewandelt.

Eine Ausweitung auf andere Beamtinnen und Beamte, die nicht auf Lebenszeit ernannt sind, wird aktuell geprüft. Für Tarifbeschäftigte kann das Dienstradleasing derzeit noch nicht angeboten werden. Hierzu bedarf es aufgrund rechtlicher Vorgaben aus dem Tarifvertragsgesetz einer tarifvertraglichen Vereinbarung mit den Gewerkschaften.



Wechselschichtdienst im Justizvollzug

Der nebenstehenden Tabelle ist zu entnehmen, in welchem Umfang sich die Reduzierung der Wochenarbeitszeit für langjährig im Wechselschichtdienst tätige Beamtinnen und Beamte aktuell auf die Vollzugsanstalten auswirkt. Der Bedarf ist in Vollzeitäquivalenten (VZA) dargestellt.

Die Entwicklung der Zahlen lässt sich nur schwer prognostizieren, da sie von unterschiedlichen Faktoren abhängt. Es wird allerdings von einem Anstieg der Zahlen ausgegangen. Der hieraus resultierende Personalbedarf ist im Stellenaufbaupfad für den Justizvollzug berücksichtigt, die entsprechenden Personalbedarfe werden den Anstalten jährlich zugewiesen.

Anstalt	VZÄ
JVA HL	7,46
JVA NMS	5,85
JVA KI	3,71
JVA FL	1,22
JVA IZ	1,41
JA SL	3,60
JAA	0,29

Arbeitszeit und Homeoffice

Homeoffice, Telearbeit und mobile Arbeit, Begriffe die aus unserer modernen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken sind. Trotz der Flexibilisierung, die durch die verschiedenen Arbeitsorganisationen geschaffen wird, sind die Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) einzuhalten.

Es gelten Schutzvorschriften wie:

- Höchstarbeitszeitgrenzen,
- Ruhepausen,
- Ruhezeiten und insbesondere die
- Aufzeichnung von werktäglicher Arbeitszeit.



Gerade bei Arbeitsformen, die nicht im Büro stattfinden, ist zu betonen, dass Beschäftigte, auch zuhause, nicht während der Ruhezeiten zur Arbeitsleistung herangezogen werden dürfen. Arbeitgebern wird empfohlen, eine Schulung ihrer Beschäftigten zur Eigenverantwortung und Sensibilisierung zur Einhaltung arbeitszeitrechtlicher Schutzvorschriften gemäß Arbeitsschutzgesetz (§ 12 ArbSchG) durchzuführen.

Wird die Ruhezeit zuhause unterbrochen, z.B. am Abend durch das Schreiben einer geschäftlichen E-Mail, so beginnt danach die 11-stündige Ruhezeit erneut. Auch eine geringfügige Unterbrechung, wie sie in Zeiten der sogenannten ständigen Erreichbarkeit von Beschäftigten häufig vorkommt, verstößt gegen § 5 ArbZG mit der Folge, dass die elf Stunden ununterbrochene Ruhezeit erneut gewährt werden muss, sie fängt also neu an zu laufen. Eine Geringfügigkeitsgrenze sieht das Gesetz nicht vor.

Auch das kurze Lesen oder Schreiben von E-Mails auf dem Handy für nur 15 Minuten abends um 23:00 Uhr führt also dazu, dass erst um 10:15 Uhr am nächsten Tag der Arbeitsbeginn möglich ist. Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien führen zu einem solchen Verhalten und es besteht möglicherweise hierfür auch ein praktisches Bedürfnis. In der Literatur wird teilweise die Auffassung vertreten, dies sei keine Arbeitszeit, was mit der Gesetzeslage aber nicht in Einklang zu bringen ist. Eine Klärung des Gesetzgebers steht aus.

Die maximal zulässigen Höchstarbeitszeitgrenzen von 8 Stunden (§ 3 Satz 1 ArbZG) gelten auch zuhause. Die werktägliche Arbeitszeit darf allerdings auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, sofern innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden nicht überschritten wird (§ 3 Satz 2 ArbZG).

Die Lage der Arbeitszeit unterliegt auch zuhause der Mitbestimmung von Betriebs- und Personalräten nicht jedoch die Dauer.