

Stellungnahme der ver.di

Landesfachkommission Justizvollzug zur großen Anfrage der CDU-Landtagsfraktion vom 16. Februar 2017



- zu Drs. 17/2333/2698 -

Gerne nehmen wir die Gelegenheit wahr zu den umfassenden Fragen Stellung zu nehmen. Bei unseren Ausführungen haben wir nur auf die Fragen geantwortet, die insbesondere die Bediensteten und deren Belastungen angehen. Das Wiederholen oder Kommentieren von statistischen Werten haben wir weitestgehend vermieden. Unsererseits bleibt zu hoffen, dass es sich bei den Fragen um ernst gemeinte Anliegen der Landtagsabgeordneten handelt und nicht dazu genutzt werden sollen, politisches Kapital daraus zu schlagen. Hierfür ist das Thema zu wichtig und deshalb ungeeignet.

Vielmehr erwarten wir zeit- und praxisnahe Lösungen die den speziellen Anforderungen des Justizvollzuges gerecht werden.

I. Belegung, baulicher Zustand und Wirtschaftsführung der Justizvollzugsanstalten des Landes

1. K.A.
2. K.A.
3. K.A.
4. Die Belegungsfähigkeit und die tatsächliche Belegung der Justizvollzugsanstalten des Landes zeigen in den Jahren 2012 bis 2016 ein unausgeglichenes Bild. In der JVA Frankenthal, Koblenz, Rohrbach, Wittlich und Zweibrücken wurde die Belegungsfähigkeit mehrfach überschritten. Einmal auch in der JSA Wittlich. Ebenso im offenen Vollzug in Frankenthal, Rohrbach und Wittlich. Es zeigt sich deutlich, dass es sich bei der tatsächlichen Belegung um eine unvorhersehbare Größe handelt, die keinesfalls Rückschlüsse auf den Personalbedarf zulässt. Die Durchschnittsbelegung hätte nach unserer Meinung eine höhere Aussagekraft als die Belegung zum Stichtag. Neben den tatsächlichen Belegungszahlen spielt die Gefangenenstruktur und die

damit einhergehenden erforderlichen Trennungen (Raucher/Nichtraucher, Männer/Frauen, Jugend/Erwachsene, U-Haft/Strafhaft, Tätertrennung, auffällige Gefangene, Zugänge, kranke Gefangene usw.) eine wesentliche Rolle.

5. K.A.
6. Die Haftkosten der Bundesländer sind nicht miteinander vergleichbar, da unterschiedliche Gesetze andere Voraussetzungen schaffen und die Unterschiede in baulicher Hinsicht, der Größe der Einrichtung und im Organisationsaufbau einer jeden JVA, erst recht über Ländergrenzen hinweg, die Vergleichbarkeit ausschließt. Die Tabelle täuscht somit den Betrachter und verleitet zu falschen Schlussfolgerungen.
7. Der Zustand der Unterbringungsmöglichkeit in der Schule ist eine Zumutung für alle Bediensteten und zeichnet ein unmögliches erstes Bild der Wertschätzung für junge Kolleginnen und Kollegen unseres Berufsstandes. Hier hat das Land trotz zahlreicher Hinweise aus allen erdenklichen Bereichen den Anschluss seit Jahren verpasst. Die Schuldenbremse bremst halt nicht nur Schulden.
8. K.A.
9. Bis heute wurde (z.B. dem Hauptpersonalrat) nicht ausreichend erörtert, weshalb eine Kosten- Leistungsrechnung (KLR) eingeführt werden soll. Es ist auch nicht klar, ob dies beschränkt bleibt auf die Arbeits- und Wirtschaftsverwaltungen oder ob der gesamte Justizvollzug einbezogen werden soll. Die Einführung der Software „MACH“ als Finanzbuchhaltung – über die Qualität der Software muss separat gesprochen werden – hat mit der KLR nichts zu tun. Es geht aus der Antwort zu der Anfrage auch nicht hervor, wie viel die Einführung der notwendigen Finanzbuchhaltung gekostet hat und wie hoch die Mehrkosten sind, die alleine dadurch entstanden sind, dass ein bis zwei Leute im Ministerium gerne die KLR eingeführt hätten. Der jetzt schon vorhandene personelle Mehraufwand durch die Software lässt nach unserer Auffassung eine KLR nicht zu, da das hierzu benötigte Personal nicht vorhanden ist. Solange kein Ziel benannt wird, dass eine flächendeckende KLR rechtfertigt, ist dieses Projekt nur teuer.

II. Situation der Bediensteten im rheinland-pfälzischen Strafvollzug

10. Dieses abgefragte Verhältnis ist aufgrund unterschiedlicher Voraussetzungen in baulicher Hinsicht, der Größe der Einrichtung und im Organisationsaufbau einer jeden JVA wenig aussagekräftig. Es fällt auf, dass bewusst oder unbewusst die Bediensteten des pädagogischen Dienstes und des 4. Einstiegsamtes (Leiterinnen/Leiter, Dezernenten) sowie medizinischer Dienst nicht nachgefragt wurden. Aussagekräftiger wäre eh die Frage, nach dem Verhältnis des direkt betreuenden Personals zu Gefangenen, da eine expandierende Verwaltung die Insassen weder besser resozialisiert noch sicherer unterbringt.
11. Siehe Antwort zu 10.
12. K.A.
13. Siehe Antwort zu 6 und 10.
14. S.u.
15. S.u.
16. Ein Bediensteter leistet nach der letzten durchgeführten und abgeschlossenen Personalbedarfsberechnung im Jahre 2001 (siehe Antwort zu 17) genau 1498,57 Stunden. Nimmt man nun die vorhandenen Überstunden zum Vergleich, sollte jedem schnell klar werden, dass der Justizvollzug in Rheinland-Pfalz strukturell völlig unterbesetzt ist. Es ist aus der Antwort nicht ersichtlich ob bei der Anzahl der Mehrarbeitsstunden bereits die ausgezahlten Überstunden in Abzug gebracht sind.
17. Die Antwort zu dieser Frage ist so verwirrend und in Teilen unvollständig, dass der Leser die tatsächlichen Zusammenhänge nicht verstehen kann. Zur Aufklärung muss verdeutlicht werden, dass die letzte abgeschlossene Personalbedarfsberechnung aus dem Jahre 2001 stammt. Darauf beziehen sich bis heute der Personalbedarf und die zugewiesenen Bediensteten einer jeden JVA. Man erkannte dann Anfang der 2010er Jahre, dass der Bedarf sich erhöht haben könnte (z.B. im Bereich der EDV, durch erhöhtem Schulungsbedarf, mehr Urlaub durch Wegfall der altersdiskriminierenden Regelung und nicht zuletzt durch ein modernes Landesjustizvollzugsgesetz). Daraufhin setzte man basierend auf den Erkenntnissen der letzten Jahre eine

Arbeitsgruppe Süd, eine Arbeitsgruppe Nord und eine Steuerungsgruppe hierzu ein, die fortan den tatsächlichen Bedarf ermitteln sollte. Als in der Steuerungsgruppe die Meldungen der Gruppen Nord und Süd eintrafen und sich ein deutlicher Mehrbedarf an Personal abzeichnete, stellte das damalige MJV urplötzlich die Arbeit der Arbeitsgruppen ein. Angeblich wegen Meinungsverschiedenheiten der Gruppen Nord und Süd, obwohl diese ja in der Lenkungsgruppe ausgeglichen werden sollten. Die Arbeitsgruppen sind bis heute nicht wieder eingesetzt, sodass von einer vorläufigen Einstellung nicht die Rede sein kann. Weiter ist unklar welche dieser sogenannten weiten Teile des Aufgabengebietes der „Arbeitsgruppen Personalbemessung“ von anderen Gruppen abgedeckt wurden.

18. Die Angabe, dass ab dem Jahr 2012 die Möglichkeit gestrichen wurde, Urlaub in das Folgejahr zu übertragen, ist schlichtweg falsch. Der Urlaub kann bei Beamten bis zum 31.10. des Folgejahres übertragen werden und bei Dienstunfähigkeit sogar bis zum 31.03 des übernächsten Jahres.

19. K.A.

20. Die Krankenstände sind durchweg hoch, was einerseits auf den ständigen Personalmangel und der daraus resultierenden überlastenden Mehrarbeit zurückzuführen ist. Andererseits spielt die mangelnde Führungskompetenz von Vorgesetzten und Dienstvorgesetzten eine erhebliche Rolle, was erste Umfrageergebnisse aus den Anstalten ergeben (Siehe Antwort 3. des Ministeriums zur Frage 22). Weiter führen systematische Verstöße gegen die Arbeitszeitverordnung ebenfalls zur Erhöhung des Krankenstandes.

21. Die gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen sind nicht in allen Anstalten gemacht. Erst recht nicht die in psychischer Hinsicht. Dies stellt einen eklatanten Verstoß gegen bestehende Schutzbestimmungen für Kolleginnen und Kollegen dar. Eine „in

Abstimmung mit der Personalvertretung und der Unfallkasse Rheinland-Pfalz einheitlich abgestimmte, IT-unterstützte Verfahrensweise ist nicht bekannt. Z.B. wurde in der JVA Frankenthal erst auf Initiative des Personalrates die Beurteilung der psychischen Belastungen in Angriff genommen und die Behördenleitung hatte keine Kenntnis einer IT-unterstützten Verfahrensweise. Ein Ende ist nicht absehbar.

22. Obwohl die Befragungen erst in wenigen Einrichtungen abgeschlossen sind, können die festgestellten Gefährdungen wohl als repräsentativ angesehen werden. Was das Ministerium allerdings als bereits ergriffene Maßnahmen zum Arbeitsschutz angibt ist vielleicht in kleinsten Teilen der Anstalten erfolgt. Von beispielsweise flächendeckend an die Vorgaben des Arbeitsschutzes angepasste Arbeitsplätze kann nicht die Rede sein. Zumal wie oben genannt die Gefährdungsbeurteilungen noch gar nicht abgeschlossen sind. Oft fehlt es an der notwendigen Zeit, die hier und beispielsweise beim betrieblichen Gesundheitsmanagement bei der Personalbedarfsberechnung nicht in Ansatz gebracht wurden. Regelmäßige Mitarbeitergespräche finden längst nicht überall statt. Hier scheinen die Antworten so gewählt, dass wenn eine Anstalt an einer Stelle etwas umgesetzt hat, hier der Eindruck entstehen soll, man hätte die Vorschriften insgesamt respektiert. Davon kann nicht im Ansatz die Rede sein.

23. Die Bediensteten mit dauerhafter Einschränkung haben sich im genannten Zeitraum von 2011 bis 2016 annähernd verdoppelt. Dies hat nach unserer Auffassung mehrere Gründe. Zum einen führt die ständige Überbelastung dazu, dass die Kolleginnen und Kollegen gerade am Wochenende und in der Nacht auf ihre Freizeit angewiesen sind. Andererseits ist die zunehmende Anzahl von Kollegen, die wegen der generell schlechten Bezahlung (insbesondere auch für Nacht- und Wochenenddienste) eine genehmigte Nebentätigkeit ausüben nicht von der Hand zu weisen. Auch die von der Landesregierung angestrebte Vereinbarkeit von Familie und Beruf weckt Ansprüche bei den Bediensteten. Da diese Vereinbarkeit in unserem Bereich oft mit

Füßen getreten wird, suchen Kolleginnen und Kollegen eigene Wege. Ob eine Stunde Dienst am Samstag, natürlich erst ab 13 Uhr, mit 90 Cent je Stunde zusätzlich eine ausreichende Bezahlung darstellt, liegt im Auge des Betrachters. Ebenso eine Nachtstunde zwischen 20 Uhr und 6 Uhr mit 1,65 € oder eine Sonn- und Feiertagsstunden mit 3,21€. Wir und viele Betroffene betrachten es als eine Demütigung.

24. Im Ministerium kennt jeder die Zahl der sogenannten „Agovic-Stellen“. Das waren landesweit 150 Stellen die in der letzten Amtszeit unseres heutigen Justizministers geschaffen wurden. Hiermit war der Justizvollzug zum damaligen Zeitpunkt handlungsfähig und für behandlerische Maßnahmen wie zum Erhalt der Sicherheit der Bevölkerung ausreichend ausgestattet. Diese Stellen wurden nach und nach abgebaut, ohne den tatsächlichen Arbeitsanfall (Siehe Anmerkungen zu Frage 17) zu betrachten. Die Entscheidung fiel am „grünen Tisch“. Spätestens nach Einführung des neuen Landesjustizvollzugsgesetzes fehlen die Stellen an allen Ecken und Enden. Der durch das Gesetz entstandene Mehrbedarf ist hier noch gar nicht genannt. Die in den Vollzugs- und Eingliederungsplänen als zwingend erforderlich angesehenen Behandlungsmaßnahmen können von den Anstalten, aufgrund Personalmangels nicht ausreichend angeboten werden. Der behandlerische Auftrag wird somit unzureichend erfüllt und die Sicherheit der Bevölkerung, erst recht die der Bediensteten ist in ständiger Gefahr. Dies führt übrigens ebenfalls zu Belastungen, die die Kolleginnen und Kollegen unzufrieden und dadurch krank machen.

25.S.u.

26. Um Aussagekräftig zu werden, müsste die Frage sein, wie viele Bewerber wurden zu Bewerbungstests eingeladen und wie viele davon haben auch daran teilgenommen. Denn nur diese haben auch die Qualifikation zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung mitgebracht. Auch wenn die Bewerberzahlen das so nicht wiedergeben, die Qualität der Bewerberinnen und Bewerber hat tendenziell abgenommen.

27.K.A.

28.K.A.

29. Generell ist zumindest die Überlegung hierzu zu begrüßen. Jedoch hätte von Beginn an klar sein müssen, dass bei einer Trennung ein Personalmehrbedarf im allgemeinen Vollzugsdienst (AVD) entsteht, da Bedienstete die derzeit in der Verwaltung eingesetzt sind im AVD Wochenend- und Nachtdienste leisten. Vielleicht lässt deswegen die genannte zu erwartende Grundsatzentscheidung bis Sommer 2017 auf sich warten. Die Kolleginnen und Kollegen in diesem Bereich sind deutlich verunsichert, da zumindest nach außen planlos agiert wird.

30. Nach unserer Auffassung ist durch die Einführung der Software „MACH“ ein personeller Mehraufwand gegeben. Zwar nicht in der Verwaltung sondern vor Ort in den jeweiligen Betrieben, wo mit der gleichen Software Angebote erstellt, Aufträge erfasst und aktualisiert werden.

31. Besorgniserregend ist derzeit der Weggang aus allen Ämtern. Im 2. Einstiegsamt vornehmlich zu den kommunalen Vollzugsdiensten, auch mit dort zunächst schlechterer Bezahlung aber besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie besseren „Karrierechancen“. Im 3. Einstiegsamt zu Kreis- und Stadtverwaltungen oder Bundesbehörden. Kollegen verweigern gar die Annahme der Urkunden und gehen unmittelbar im Anschluss an ihre Ausbildung von uns weg. Sogar im 4. Einstiegsamt haben wir Abgänge zu beklagen. Die Bemühungen woanders unterzukommen sind deutlich höher als es die Zahlen in der Antwort des Ministeriums vermuten lassen. Dies alles wundert den Insider jedoch nicht, kennt er die zuständige Personalführung im Ministerium und die von dort ausgehenden Umgangsgepflogenheiten.

32. Zu Beginn lief alles wie die Antwort des Ministeriums das ausführt. Jedoch kam es fortan immer wieder zu Verzögerungen bei der Auslieferung. Zerschlossene oder defekte Teile mussten laut Schreiben des MJV vom 06.05.2014 (Az. 2044-5-8(283) bis zur angekündigten endgültigen Umstellung im Jahre 2017 von den Bediensteten selbst

bezahlt werden. Dies obwohl die Dienstbekleidung nicht bei allen Stücken die Qualität besitzt um die willkürlich festgesetzte Tragezeit zu erreichen und das Land bisher 1 Million € durch die Umstellung eingespart hat. Die für das Jahr 2017 angekündigte endgültige Umstellung und die Angliederung mit Onlineportal (wie von Beginn an den Bediensteten versprochen) blieben aus. Bis heute stehen Lieferungen für das Jahr 2017 aus. Was dies für die Moral der Bediensteten bedeutet bleibt ihrer Fantasie überlassen. Wertschätzung ist jedenfalls anders.

33.S.o.

34.K.A.

35.Dies gilt nach unserem Kenntnisstand erst für Kleidung die ab 2017 ausgeliefert wurde (siehe Anschreiben aus Anmerkung zu Frage 32). 2017 wurde aber wie oben genannt noch keine Kleidung ausgeliefert sodass diese auch nicht so einfach wie beschrieben getauscht werden kann.

36.Neu ist in der Antwort des Ministeriums, dass Regenjacken und Schirme vor Ort vorgehalten werden. Teilen sich dann mehrere Kollegen diese Jacken und wo werden die Schirme beim Öffnen und Schließen schwerer Tore abgelegt oder muss immer ein Schirmträger zugegen sein?

III. Situation der Gefangenen im Strafvollzug

37. Die JVA Diez ist seit Jahrzehnten auf Langstrafen ausgerichtet. Die neuerdings kurzstrafig untergebrachten Insassen passen nicht in das Gefüge der Anstalt. Änderungen des Vollstreckungsplanes, die nur die zahlenmäßige Unterbringungsmöglichkeit in den Blick nehmen, führen zu Schwierigkeiten vor Ort, da langstrafige Gefangene mit anderen Privilegien ausgestattet sind, die kurzstrafigen noch vorenthalten werden.

38. Bis 46. K.A.

47. Die Antwort überrascht, da zumindest in den Vollzugsanstalten Listen bestehen, aus denen hervorgeht, in welcher Vollzugsabteilungsleitung Rückstände bei der Erstellung und Fortschreibung der Vollzugs- und Eingliederungspläne vorliegen.

48.K.A.

49.K.A.

50.K.A.

51.K.A.

52.K.A.

53. Durch die strukturelle Unterbesetzung entsteht aufgrund von Freizeitausfall und sonstigem Wegfall von Angeboten für Gefangene ein erhöhtes Gewaltpotential. Hinzu kommt, dass bei besonderen Vorkommnissen die Personaldecke so dünn ist, dass nur durch Abzug von Bediensteten ein reibungsloser Ablauf gewährleistet werden kann, was dann zusätzlich die zuerst genannte Problematik verschärft.

54.K.A.

55.K.A.

56.K.A.

57.K.A.

58. Die in der Antwort genannten Möglichkeiten der Fort-, Aus- und Weiterbildung stehen anzahlmäßig in keinem Verhältnis zu der Anzahl von Bediensteten. Durch Personalverstärkung und der Anschaffung von persönlicher Schutzausrüstung sowie der Erneuerung oder Anschaffung und Einsatz von Alarmierungstechnik können Übergriffe zwar nicht gänzlich verhindert, jedoch erheblich minimiert werden.

59. bis 81. K.A.

Das 2013 in Kraft getretene LJVollzG enthält viele positive Regelungen und Absichten.

Allerdings ist bei gleichbleibendem bzw. reduziertem Personal eine Umsetzung nicht möglich, was von Anfang an bekannt war, da bereits die ver.di Stellungnahme zu diesem Gesetz darauf deutlich hingewiesen hat.

Tatsächlich hat das Angebot an Behandlungsmaßnahmen deutlich abgenommen, weil viel Arbeitszeit im Bereich Diagnostik, Vollzugs- und Eingliederungsplanung gebunden ist.

Das vorhandene Personal ist immer stärker belastet, was im Zusammenhang mit den Abwanderungstendenzen vieler Kolleginnen und Kollegen und dem hohen Krankenstand in Verbindung steht.

Die geplanten Änderungen des LJVollzG werden hier nur wenig Entlastung bringen.

Der Umgang mit Mitarbeitern ist in vielen Bereichen nicht zeitgemäß und die vorherrschende „Angstkultur“ hemmt die positive Entwicklung des Justizvollzuges und ist ein weiterer Grund für die Unzufriedenheit.

Wir hoffen mit der Beantwortung der Fragen einen wesentlichen Beitrag zur Darstellung der Situation im Justizvollzug geleistet zu haben und stehen selbstverständlich für weitere Fragen zur Verfügung.