RheinlandPfalz
MINISTERIUM DER JUSTIZ

17/2909

4400-5-66

Landtag Rheinland Pfalz
23.03.2018 10:50
Tgb.-Nr. 201803231050

Ministerium der Justiz Rheinland-Pfalz | Postfach 32 60 | 55022 Mainz

Präsident des Landtags Rheinland-Pfalz
Herrn
Hendrik Hering, MdL
Platz der Mainzer Republik 1
55116 Mainz

LANDTAG
Rheinland-Pfalz
17/2909
VORLAGE

DER MINISTER

Ernst-Ludwig-Straße 3
55116 Mainz
Zentrale Kommunikation:
Telefon 06131 16-0
Telefax 06131 16-4887
Poststelle@jm.rlp.de
www.jm.rlp.de

22. März 2018

Mein Aktenzeichen	Ihr Schreiben vom	Ansprechpartner/-in / E-Mail	Telefon / Fax
4400-5-66 Bitte immer angeben!		Dr. Horst Hund Ministerbuero@jm.rlp.de	06131 16-4920 06131 16-4914

28. Sitzung des Rechtsausschusses des Landtages Rheinland-Pfalz am 15. März 2018

TOP 6
„Vorwürfe des Vertreters der Gewerkschaft ver.di in der Anhörung vom 18. Januar 2018 zur Situation des Justizvollzugs in Rheinland-Pfalz“

Antrag nach § 76 Abs. 4 GOLT- Vorlage 17/2784

Sehr geehrter Herr Präsident,

in der vorbezeichneten Sitzung hat der Rechtsausschuss die Landesregierung zu TOP 6 um Übersendung des für die Sitzung vorbereiteten Textes des Sprechvermerks sowie der darin erwähnten Dokumente gebeten. Diese Bitte komme ich gerne nach:

In der letzten Sitzung des Rechtsausschusses des Landtags Rheinland-Pfalz am 15. Januar 2018 wurde ich gebeten, zu den konkreten Vorwürfen zu berichten, die der Vertreter der Gewerkschaft ver.di in der Anhörung am 18. Januar 2018 im Zusammenhang mit dem Justizvollzug in Rheinland-Pfalz erhoben hatte. Zu diesem Zeit-

Kernarbeitszeiten
09:30 - 12:00 Uhr
14:00 - 15:00 Uhr
Freitag: 09:30 - 12:00 Uhr

Verkehrsanbindung
Bus ab Mainz-Hauptbahnhof
Linie 6 bis Haltestelle Bauhofstraße

Parkmöglichkeiten
Schlossplatz, Rheinufer
für behinderte Menschen:
Diether-von-Isenburg-Straße

Tag der Deutschen Einheit Mainz 2.–3. Oktober 2017

punkt hatte die interne Überprüfung natürlich schon begonnen. Über die Ergebnisse möchte ich heute berichten.

Beginnen werde ich mit den Vorwürfen, die den Personalbereich betreffen. Dann kommen die sicherheitsrelevanten Fragen und anschließend die Punkte, die speziell auf die JVA Frankenthal abzielen. Schließlich widme ich mich der Frage des Umgangs mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Justizvollzugs Rheinland-Pfalz.

Bei meinen Ausführungen werde ich an einigen Stellen ein anonymes Schreiben vom 26. Februar 2018 berücksichtigen, dass mich persönlich, den Bürgerbeauftragten und die RHEINPFALZ erreicht hat. In der Diktion erinnert dieses Schreiben ein Stück weit an die Ausführungen des Vertreters der Gewerkschaft ver.di; die erhobenen Vorwürfe sind fast deckungsgleich… Ich bin gerne bereit, dem Ausschuss dieses Schreiben zukommen zu lassen, falls Interesse besteht.

<u>Mängel im Beurteilungswesen</u>

Der Gewerkschaftsvertreter hat behauptet, Beurteilungen würden zu spät erstellt, die bestehende Frist zum 1. Juli 2017 sei nicht eingehalten worden. Leistungen würden sich in den Beurteilungen nicht wiederfinden. Wer auf Defizite hinweise, dessen Beurteilung werde herabgesetzt um Beförderungen zu verhindern.

In den Jahren 2016 und 2017 wurde das gesamte Beurteilungswesen in der Justiz überarbeitet. Die dienstliche Beurteilung der Laufbahn des Allgemeinen Vollzugs- und Verwaltungsdienstes im Justizvollzug wurde 2017 durch eine eigenständige Verwaltungsvorschrift abschließend neu geregelt.

Dabei wurde in Nr. 2 der BeurteilungsVV bestimmt, dass die Beamtinnen und Beamten des 2. Einstiegsamts im Justizvollzug alle zwei Jahre eine Regelbeurteilung erhalten. Als erster Beurteilungsstichtag wurde der 1. Juli 2017 festgesetzt. Dies bedeutet, dass der Beurteilungszeitraum für die zu diesem Stichtag zu erstellenden Regelbeurteilungen am 30. Juni 2017 endet. Die Beurteilungen konnten daher gar nicht vor die-

sem Tag erstellt werden, da ansonsten nicht der gesamte Beurteilungszeitraum der Beurteilung unterlegen hätte.

Diese eindeutige Vorschriftenlage hätte dem Gewerkschaftsvertreter – einem langjähriger Personalratsmitglied – eigentlich bekannt sein müssen.

Das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz hat übrigens in einem grundlegenden, sehr ausführlichen Beschluss vom 14. September 2017 festgestellt, dass das neue Beurteilungs- und Beförderungssystem im Justizvollzug mit verfassungsrechtlichen und einfachgesetzlichen Vorgaben im Einklang steht.

In dem bereits erwähnten anonymen Schreiben wird der Aufsichtsbehörde vorgeworfen, eine rechtswidrige Weisung gegeben zu haben, möglichst viele Bedienstete durchschnittlich zu beurteilen. Das ist natürlich nicht zutreffend. Gemeint ist wohl die Festlegung einer sogenannten Ankernote. Das ist die Punktzahl, die für eine normal gute Leistung zu geben ist. Im Sinne einer Gaußschen Normalverteilung müssen sich dort die meisten Bediensteten finden. Höhere und geringere Punktzahlen sind deutlich seltener, aber möglich. Sie bedürfen besonderer Begründung. Auch diese Ankernote wurde vom Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz bestätigt.

Der Zeitaufwand für das Regelbeurteilungsverfahren ist allerdings erheblich: In großen Justizvollzugseinrichtungen sind zum Stichtag mehr als 200 Bedienstete zu beurteilen. Da die Beurteilungen durch die Anstaltsleiterinnen und Anstaltsleitern auf der Grundlage von Beurteilungsbeiträgen und Beurteilerkonferenzen vorzunehmen sind, ist hierfür ein längerer Zeitraum zwingend erforderlich. Nach den Erfahrungen des Personalreferats kann der Zeitaufwand pro Beurteilung für die Führungsebene bis zu 3 Stunden betragen – das alles neben den sonstigen Dienstgeschäften!

Hinzu kommt, dass jede Beurteilung in einem persönlichen Beurteilungsgespräch eröffnet und besprochen werden muss. Gerade im 2. Einstiegsamt stellt aber die Eröffnung der Beurteilung einen Faktor dar, der zu Zeitverzögerungen bis zum Abschluss des Beurteilungsverfahrens führt. Da die zu beurteilenden Bediensteten ganz überwiegend im Schichtdienst und auch an Wochenenden und Feiertagen Dienst verrich-

ten, folgt daraus zwangsläufig, dass sie nicht regelmäßig während der allgemeinen Dienstzeiten der Verwaltung im Dienst sind. Soweit dann Termine zur mündlichen Erörterung von Nachfragen oder zur Eröffnung der Beurteilung selbst wahrzunehmen sind, können diese daher nicht an jedem Tag stattfinden, an dem sich die Anstaltsleiterinnen und Anstaltsleiter in der Justizvollzugseinrichtung befinden. Hinzu kommen naturgemäß Krankheitsausfälle und Urlaubszeiten. Termine können daher häufig erst mit deutlicher Verzögerung durchgeführt werden.

Zudem kann der Bedienstete verlangen, dass ein Mitglied der Personalvertretung an der Eröffnung teilnimmt. Im Hinblick auf die hohe zeitliche Belastung der Personalratsmitglieder führt auch diese Terminsfindung zu Verzögerungen.

Die Herabsetzung einer Beurteilung anlässlich eines Beförderungsverfahrens ist nicht möglich, da die Bewerbung um ein Beförderungsamt im Justizvollzug kein Anlass mehr ist, eine erneute Beurteilung zu erstellen. Sofern mit der Kritik gemeint sein sollte, dass eine Beurteilung nur deshalb mit zeitlicher Verzögerung erstellt wird, um eine Beförderung aktiv zu verhindern, liegen mir dafür keinerlei Anhaltspunkte vor. Im Übrigen sind Beförderungsentscheidungen gerichtlich überprüfbar. Bedienstete können sich demnach – meines Wissens sogar mit gewerkschaftlicher Unterstützung – vor Gericht wehren.

Dass sich die Leistung von Bediensteten angeblich nicht in deren Beurteilung wiederspiegelt, ist ein Vorwurf, der ebenso schwer zu beweisen wie zu widerlegen ist. Die Führungskräfte sind verpflichtet, sich über die dienstlichen Leistungen zu beurteilender Personen gründlich zu informieren und diese vergleichend zu bewerten. Letztlich dienen Beurteilungen dazu, Beförderungsentscheidungen treffen zu können. Sie müssen demnach ausreichend differenziert sein. Man kann nicht nur Spitzennoten vergeben…

Es liegt natürlich auf der Hand, dass die Selbstwahrnehmung von Bediensteten und die Einschätzung von Vorgesetzten in Bezug auf die erbrachten Leistungen durchaus voneinander abweichen können. Aber auch an dieser Stelle ist darauf hinzuweisen,

dass Beurteilungen vor Gericht angefochten werden können. Gegen willkürliche oder falsche Leistungsbewertung kann man sich demnach wehren.

Die Behauptung, es werde Bediensteten gedroht, weil sie konstruktive Kritik äußerten, ist für mich schwer nachvollziehbar. Ich erlebe den Justizvollzug und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so nicht. Ich höre durchaus kritische Stimmen; an mich und die Fachabteilung werden viele Verbesserungsansätze herangetragen und wir prüfen so etwas auch intensiv – vielleicht nicht immer mit dem Ergebnis, das gewünscht war.

Verletzung der Arbeitszeitverordnung

Der Gewerkschaftsvertreter beklagt ständige Überschreitungen der in der Arbeitszeitverordnung festgelegten Höchstgrenzen. Einige Bedienstete hätten 134 Stunden am Stück arbeiten müssen. In der JVA Zweibrücken werde regelmäßig 94 oder 95 Stunden gearbeitet. Die Stellungnahme des Ministeriums der Justiz gegenüber dem Hauptpersonalrat zu diesem Thema sei unverständlich.

Die Arbeitszeitverordnung ist in der Tat keine einfache Regelung:
§ 9 der Arbeitszeitverordnung regelt, dass im Justizvollzugsdienst die Höchstarbeitszeit pro Woche 68 Stunden betragen darf. Wird hiervon Gebrauch gemacht, muss in der Folgewoche eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 56 Stunden gewährt werden. Die Vorschrift gebietet jedoch nicht, dass diese Ruhezeit unmittelbar im Anschluss an die Woche gewährt wird, in der bis zu 68 Stunden Dienst geleistet wurde. Sie muss lediglich innerhalb der Folgewoche - nicht zwingend zu deren Beginn - gewährt werden.

Diese Auslegung der Vorschrift wird im Übrigen von dem für das öffentliche Dienstrecht zuständigen Ministerium des Innern und für Sport geteilt. Die Justizvollzugseinrichtungen sind auf die konsequente Einhaltung dieser Schutzbestimmung hingewiesen worden.

Dennoch ist es nach den der Fachabteilung vorliegenden Rückmeldungen der Justizvollzugseinrichtungen in Einzelfällen zu kürzeren Ruhezeiten gekommen. Gründe hierfür waren kurzfristige Ausfälle eingeteilter Kräfte oder Wünsche der Bediensteten, die aus privaten Gründen eine abweichende Einteilung erbeten haben.

Die entsprechenden Dienstzeiten waren in aller Regel mit den betroffenen Bediensteten abgesprochen, Beschwerden hierüber sind auch nicht bekannt.

Besondere personelle Probleme, die eine dreimalige Änderung der Dienstplanung innerhalb kürzester Zeit erforderlich machten, waren auch der Grund für den genannten Fall einer Beamtin der JVA Frankenthal, die angeblich 134 Stunden am Stück Dienst verrichten musste. Hierzu möchte ich zunächst klarstellen, dass dieser Dienst natürlich nicht ununterbrochen geleistet wurde. Über einen Zeitraum von zwei Wochen leistete die Beamtin in Folge Nachtdienste von jeweils 22 Uhr bzw. freitags ab 19 Uhr bis 6 Uhr. Die Tageszeiten dazwischen dienten selbstverständlich der Erholung. Dass so dennoch 123 Stunden - nicht wie angegeben 134 Stunden - binnen 2 Wochen Dienst geleistet wurde, ist aus Gründen des Arbeitsschutzes nicht tolerabel, auch wenn die Beamtin mit der tatsächlichen Diensteinteilung einverstanden war.

Obwohl es sich um einen – wenn auch gravierenden – Einzelfall handeln dürfte, wurden alle Anstalten erneut für die Thematik sensibilisiert. Die Behördenleitungen werden das auch in internen Besprechungen mit den für die Dienstplanung zuständigen Kräften laufend thematisieren.

Soweit kritisiert wird, in der JVA Zweibrücken seien regelmäßig 94 oder 95 Stunden Dienst zu verrichten, ist dies nicht zu beanstanden: die Höchstgrenzen von 68 Stunden je Woche werden nicht überschritten. Wird in der Folgewoche eine Ruhezeit von 56 Stunden gewährt, sind die Vorgaben eingehalten. Dies geschieht nach Auskunft der JVA Zweibrücken auch.

Zur Verhinderung von Verstößen gegen die Arbeitszeitverordnung hat die Fachabteilung eine Ergänzungsprogrammierung des Dienstplanungsprogramms in Auftrag ge-

geben. Dadurch werden in Zukunft unzulässige Höchstfristüberschreitungen bei der Diensteinteilung automatisch einen Warnhinweis auslösen.

Das angeblich unverständliche Schreiben der Fachabteilung an den Hauptpersonalrat datiert vom 26. Januar 2017. Ich bin gerne bereit, es dem Ausschuss zur Verfügung zu stellen. Im Übrigen war das Schreiben Gegenstand einer Besprechung des Personalreferats mit dem Hauptpersonalrat am 28. September 2017.

Unterschiede in der Eingruppierung von Beschäftigten nach dem TV-L

Der Gewerkschaftsvertreter hat behauptet, dass die Eingruppierung der Beschäftigten in den einzelnen Justizvollzugseinrichtungen unterschiedlich sei.

Die Möglichkeit, Beschäftigte im allgemeinen Justizvollzugsdienst verschieden einzugruppieren, ergibt sich aus den Regelungen, die die Tarifparteien vereinbart haben. Diese gelten bundesweit mit Ausnahme von Hessen. Verändern können sie nur die Tarifparteien durch eine Vereinbarung.

Nach § 12 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder richtet sich die Eingruppierung von Beschäftigten nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung, einer Anlage zu diesem Tarifvertrag.

Beschäftigte müssen in die Entgeltgruppe eingruppiert werden, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

In Nummer 12.2 der Entgeltordnung finden sich Regelungen für Beschäftigte im allgemeinen Justizvollzugsdienst. Danach sind Eingruppierungen in die Entgeltgruppen 4, 6 und 7 möglich.

- *In die Entgeltgruppe 4 – der niedrigsten Gruppe - sind Beschäftigte im offenen oder geschlossenen Vollzugsdienst einzugruppieren, soweit sie nicht anderweitig eingruppiert werden können.*

- *In die Fallgruppe 2 der Entgeltgruppe 6 sind Beschäftigte im offenen oder geschlossenen Vollzugsdienst mit selbständiger Tätigkeit einzugruppieren.*

- *Wer sich aus der Fallgruppe 2 der Entgeltgruppe 6 durch besondere Erfahrung und Zuverlässigkeit im offenen Vollzugsdienst hervorhebt, wird der Fallgruppe 1 zugeordnet und erhält eine Zulage.*

- *Wer die Voraussetzungen der Fallgruppe 1 der Entgeltgruppe 6 im geschlossenen Vollzugsdienst erfüllt, wird der Entgeltgruppe 7 zugeordnet.*

Im rheinland-pfälzischen Justizvollzug werden in die Entgeltgruppe 4 Beschäftigte eingruppiert, die sich in der Einarbeitungszeit befinden. Zwar differieren die Einarbeitungskonzepte in den Justizvollzugseinrichtungen, da die den Beschäftigten jeweils konkret zugewiesenen Aufgaben unterschiedlich sind. Insgesamt werden jedoch in jeder Justizvollzugseinrichtung ca. 6 Monate benötigt, um die Beschäftigten so weit zu qualifizieren, dass sie eigenständig Aufgaben im Bereich des Allgemeinen Vollzugsdienstes wahrnehmen können.

Diese Zeit kann je nach Persönlichkeit der Beschäftigten, aber auch wegen der konkreten Anforderungen der jeweils auszuübenden Tätigkeiten differieren. Nach dieser Einweisungszeit erfolgt die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 6.

In der Praxis hat sich gezeigt, dass die besondere Erfahrung und Zuverlässigkeit, die eine höhere Eingruppierung ermöglichen, in der Regel eine weitere Tätigkeitsdauer von ca. 2 Jahren erfordert.

Die Eingruppierungspraxis der Justizvollzugseinrichtungen war Gegenstand mehrere Besprechungen der Anstaltsleiterinnen und Anstaltsleitern mit dem Personalreferat. Eine einheitliche Auslegung des Tarifvertrags ist gewährleistet.

Nichtannahme von Urkunden im 3. Einstiegsamt

Der Gewerkschaftsvertreter hat kritisiert, dass frisch ausgebildete Kräfte im 3. Einstiegsamt einfach weglaufen. Seiner Meinung nach hängt das mit dem Umgang mit dem Personal zusammen.

In der Tat ist es bislang in einem einzigen Fall vorgekommen, dass eine Ernennungsurkunde nicht angenommen wurde. Dieses ungewöhnliche Verhalten war nicht vorhersehbar. Die betreffende Anwärterin hatte sich im Vorfeld weder gegenüber der Anstaltsleiterin noch gegenüber der Aufsichtsbehörde entsprechend geäußert. Bekannt war allerdings ihre Unzufriedenheit mit ihrem Dienstort. Im Übrigen stammt diese ehemalige Bedienstete aus Nordrhein-Westfalen. Sie hat sich bereits kurz nach Ende der Ausbildung um eine Stelle in diesem Bundesland beworben. Der Aspekt der heimatnahen Verwendung dürfte daher im Vordergrund gestanden haben.

Allerdings zeichnet es sich ab, dass Anwärterinnen und Anwärtern zunehmend bereit sind, ihren Arbeitsplatz zu wechseln, wenn ihnen nicht der Arbeitsort angeboten wird, den sie anstreben.

Angesichts des kleinen Personalkörpers im 3. Einstiegsamt – aktuell sind das knapp über 60 Personen im ganzen Land - können persönliche Wünsche nicht immer erfüllt werden. Alle Bewerberinnen und Bewerber für diese Ausbildung werden bereits in den Vorstellungsgesprächen darauf hingewiesen. Während der dreijährigen Ausbildung werden mit den Anwärterinnen und Anwärtern drei Gespräche im Ministerium der Justiz geführt. Insbesondere in den letzten beiden Gesprächen werden bereits die gewünschten und die möglichen späteren Einsatzstellen thematisiert. Wenn tatsächlicher Einsatzort und Wunschdienstort auseinanderfallen, werden die Gründe hierfür erläutert. Die Bediensteten werden darauf hingewiesen, dass sie sofort einen Verset-

zungsantrag stellen können, damit sie auf entsprechenden Versetzungslisten geführt werden können. Hierdurch ist gewährleistet, dass Versetzungswünsche aktenkundig sind und ihnen so bald als möglich nachgekommen werden kann. In kleinen Justizvollzugseinrichtungen mit nur ein oder zwei Stellen in dieser Laufbahn kann das allerdings sehr lange dauern.

Angebliche Umgehung von Stellenausschreibungen in der JVA Frankenthal

Der Gewerkschaftsvertreter wirft der stellvertretenden Leiterin der JVA Frankenthal vor, erklärt zu haben, Ausschreibungen würden vorsätzlich mit Interessebekundungsverfahren überschrieben um den Personalrat außen vor zu halten.

Die JVA Frankenthal wurde zu diesem Vorwurf um Stellungnahme gebeten. Die vorgeblich zitierte stellvertretende Anstaltsleiterin legt zunächst Wert auf die Feststellung, dass sie eine derartige Äußerung weder gegenüber dem Gewerkschaftsvertreter noch gegenüber sonst jemandem getätigt hat.

Die behauptete Vorgehensweise, Ausschreibungen als Interessensbekundungen zu überschreiben, damit der Personalrat außen vor bleibt, entspricht nicht der ständigen Praxis der JVA Frankenthal. Die unterschiedlichen Voraussetzungen für eine Ausschreibung und eine Interessensbekundung sind klar geregelt und werden eingehalten.

Bei der Besetzung von frei gewordenen bzw. frei werdenden Dienstposten wird jeweils geprüft, ob es sich um einen Dienstposten mit höherwertiger Tätigkeit handelt, dessen Besetzung beförderungsrelevante Auswirkungen haben kann.

Ist dies der Fall, wird das im Landespersonalvertretungsgesetz vorgesehene Mitbestimmungsverfahren durchgeführt samt ausführlicher Ausschreibung des zu besetzenden Dienstpostens innerhalb der JVA Frankenthal mit der Bitte um Bewerbungen.

Ist dies nicht der Fall - d.h. es handelt sich lediglich um eine Umsetzung in eine andere Dienstplangruppe ohne Zuweisung einer höherwertigen Tätigkeit – besteht keine Ausschreibungspflicht und keine Mitbestimmungspflicht. Es wird daher kein Mitbestimmungsverfahren durchgeführt; es erfolgt auch keine Ausschreibung.

Bei einigen Dienstposten wird jedoch eine Interessensabfrage durchgeführt. Das bedeutet, jeder Bedienstete wird über den frei werdenden Dienstposten informiert und erhält die Möglichkeit kund zu tun, dass grundsätzlich ein Interesse an einer Verwendung auf diesem Dienstposten besteht. Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit war es bisher betriebliche Übung, den Personalrat über die Durchführung einer Interessensabfrage zu informieren.

Diese Praxis ist nach Auffassung der Fachabteilung völlig gesetzeskonform und nicht zu beanstanden.

IT-Personal aus dem Justizvollzug

Der Gewerkschaftsvertreter beanstandet, dass die in der IT tätigen Kräfte aus dem Vollzugsdienst herausgezogen werden und dort fehlen.

Die Betreuung einer Fachanwendung für einen bestimmten Bereich ist eine sehr spezielle Aufgabe. Alle Fachanwendungen in der Justiz werden maßgeblich von Kräften betreut, die aus dem jeweiligen Bereich der Justiz stammen. Ergänzend sind Fachinformatiker und vergleichbares Personal im Einsatz. Eine funktionierende IT ist in der heutigen Zeit unverzichtbar. Geeignetes Personal ist schwer zu finden. In der Justiz arbeiten erfahrungsgemäß nicht viele Leute, die Interesse an EDV-Problemen haben. Daher müssen in der IT-Leitstelle des Vollzugs, die der Aufsichtsbehörde unmittelbar untersteht, gute Beförderungschancen geboten werden. Wir finden sonst keinen ausreichend qualifizierten Nachwuchs.
Im Übrigen erhalten die abgebenden Justizvollzugseinrichtungen natürlich Personalersatz.

Einführung der Software MACH

Der Gewerkschaftsvertreter beanstandet, dass nur die Fachanwendung für den Sozialdienst co.libri aufgrund einer Umfrage im Anwenderkreis eingestellt wurde, nicht aber die – aus seiner Sicht – ebenso schlechte Software MACH.

Bei diesem Produkt der Firma MACH handelt es sich um eine Finanzbuchhaltungssoftware, deren Beschaffung notwendig war, weil die Finanzbuchhaltung in den Justizvollzugseinrichtungen bislang mit einer veralteten Anwendung bearbeitet wurde. Diese ist nur lauffähig auf dem Zentralrechner IBM AS 400, einer Technik, die IBM schon vor mehr als einem Jahrzehnt aufgegeben hat.

Nach den Vorgaben des Finanzministeriums müssen alle Behörden die Software der Firma MACH gemäß entsprechender landesweiter Rahmenverträge nutzen. Dabei ist insbesondere zu bedenken, dass eine Software, die für die Finanzbuchhaltung eingesetzt wird, hohen Sicherheitsstandards unterliegt. Aus diesem Grund musste auch vor Inbetriebnahme der Software ein von der Landeshaushaltsordnung gefordertes Sicherheitskonzept erstellt und umgesetzt werden. Eingriffe in die Software sind daher nur eingeschränkt möglich. Weiterhin ist es unerlässlich, dass der Betrieb der Software stets strengen Qualitätskontrollen unterliegt, um die haushaltsrechtlichen Vorgaben einzuhalten.

Bei der Fachanwendung co.libri lag der Sachverhalt ganz anders. Für die Beschaffung einer solchen Anwendung gibt es keine bindenden Vorgaben. Sie befand sich noch in der Erprobung durch zwei Justizvollzugsanstalten. Aufgrund kritischer Rückmeldungen aus dem Anwenderkreis an die Fachabteilung wurde eine IT-gestützte anonyme Mitarbeiterbefragung durchgeführt, deren Ergebnis eindeutig war.

Bei MACH kann auf Anwenderwünsche nur unter bestimmten Rahmenbedingungen eingegangen werden. Gleichwohl wird auch im Rahmen des Echtbetriebs der Software großer Wert auf das Feed-Back gelegt. Die Erfahrungen mit der Software haben auch in geeigneten Bereichen bereits zu Softwareanpassungen geführt.

Anzahl der Vollzugs- und Eingliederungspläne

Der Gewerkschaftsvertreter hat die Antwort der Landesregierung zu Frage 47 der Großen Anfrage der CDU-Fraktion als überraschend bezeichnet und darauf hingewiesen, dass in den Justizvollzugseinrichtungen bezüglich der Vollzugs- und Eingliederungspläne Rückstandslisten geführt werden.

Gegenstand der Frage 47 war die Frage, wie viele Erstvollzugspläne in den vergangenen fünf Jahren erstellt und wie viele fortgeschrieben wurden. Gefragt war also nicht nach den Rückständen, sondern nach der Gesamtzahl der erstellten Erst- und Folgepläne. Diese Pläne werden als WORD-Dokumente erstellt und sind Teil der Gefangenenpersonalakten. Sie haben keine fortlaufenden Nummern oder Aktenzeichen.

Aus der Zahl der Rückstände kann man nicht auf die Gesamtzahl der schon erstellten Pläne schließen. Die Größenordnung lässt sich nur abschätzen. Die kritisierte Antwort auf die Große Anfrage ist daher zutreffend.

Gesundheitsmanagement

Der Gewerkschaftsvertreter kritisiert eine mangelnde Umsetzung des Konzepts für das Gesundheitsmanagement.

Im Sinne des Rahmenkonzepts der Landesregierung zum Gesundheitsmanagement werden seit vielen Jahren auch im Justizvollzug wichtige Handlungsfelder des Gesundheitsmanagements wie

- *Arbeits- und Gesundheitsschutz,*
- *betriebliches Eingliederungsmanagement,*
- *flexible Gestaltung der Arbeitszeit,*
- *Mitarbeitergespräche,*

- *familienfreundliche Personalpolitik und*
- *Fortbildung aufgrund besonderer Anforderungen und Gefährdungspotentialen - z.B. Fahrsicherheitstraining –*

umgesetzt.

Aktuell sind im Jahr 2017 Jahr insgesamt zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vollzugsanstalten zu Beauftragten für das Gesundheitsmanagement ausgebildet worden. Damit verfügen die Vollzugseinrichtungen – mit Ausnahme der Justizvollzugsschule Wittlich und der JAA Worms als sehr kleine Einrichtungen – jeweils über eine ausgebildete Kraft.

Seit 2015 werden jährlich zentrale Fortbildungen zu den Themen Stress, Burnout, Bodycoaching, Resilienz, Selbstmanagement, Entspannung, Ernährung und Ergonomisches Sehen angeboten, an denen auch Bedienstete des Strafvollzugs teilnehmen können. Zudem hat jede Einrichtung ein internes Fortbildungsprogramm, in dem ebenfalls Fortbildungen aus dem genannten Themenbereich angeboten werden.

In den Justizvollzugseinrichtungen sind Bedienstete tätig, die über Sportleiterlizenzen verfügen und neben Sport für die Gefangenen auch Kurse für die Bediensteten anbieten.
Weiter wurden in den letzten Jahren in verschiedenen Justizvollzugseinrichtungen Gesundheitstage durchgeführt. Seit zwei Jahren werden den Dienststellen hierfür und für Einzelmaßnahmen, wie z.B. Teamtage, Fortbildungen, Vorträge, Beschaffung von Sportgeräten usw. Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt.

Neben dem Thema Gesundheitsmanagement wurde auch die Problematik der gemäß § 5 des Arbeitsschutzgesetzes vorzunehmenden Gefährdungsbeurteilungen angesprochen.

Hiernach hat der Arbeitgeber durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschut-

zes erforderlich sind. Seit 2013 sind dabei als Teilaspekt ausdrücklich auch psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu untersuchen.

In der JVA Frankenthal ist eine psychische Gefährdungsbeurteilung bereits vorgenommen worden. Die Leiterin der JVA Frankenthal hat daraus auch Maßnahmen des Arbeitsschutzes abgeleitet und durchgeführt. Dies ist so auch in die Antworten auf die Fragen 21 und 22 der Großen Anfrage der CDU zur Situation des Strafvollzugs eingeflossen.

An dieser Stelle möchte ich auf einen Hinweis eingehen, die ausnahmsweise nicht vom ver.di-Vertreter gekommen ist, sondern von Herrn Conrad vom BSBD. Er hat angedeutet, die Sozialräume in rheinland-pfälzischen Justizvollzugseinrichtungen könne man nicht vorzeigen.

Die Fachabteilung hat alle Anstaltsleiterinnen und Anstaltsleiter um eine Einschätzung gebeten. Alle haben mitgeteilt, dass es Sozialräume gibt, die angemessen ausgestattet sind. Beschwerden gab es in keiner Einrichtung. Die Ausstattung könnte aber an der einen oder anderen Stelle moderner sein.

Wenn da konkrete Hinweis kommen, bin ich gerne bereit, die Justizvollzugseinrichtungen bei der Verbesserung des Sozialraumangebots zu unterstützen.

<u>Besuch der Gewerkschaft ver.di in der JVA Trier</u>

Der Gewerkschaftsvertreter hat behauptet, Vertreter der Gewerkschaft ver.di dürften die JVA Trier nicht besuchen. Ein Beschwerdeschreiben sei vom Staatssekretär nicht beantwortet worden.

Mit Schreiben vom 29. März 2017 hat der Landesbezirksfachbereichsleiter von ver.di Staatssekretär Fernis angeschrieben und behauptet, Herrn Jokisch sei das Betreten der Anstalt verboten worden; er habe Informationsmaterial zur Personalratswahl vor

der Anstalt verteilen müssen. Es wurde darum gebeten – ich zitiere -„dafür Sorge zu tragen, dass sich dies nicht wiederholt".

Diesem Anschreiben war ein Brief von Herrn Jokisch an die Leiterin der JVA Trier beigefügt, in dem angekündigt wurde, man werde - ich zitiere erneut - „vor der Justizvollzugsanstalt Trier" Informationsmaterial verteilen. Staatssekretär Fernis hat handschriftlich auf diesen Widerspruch hingewiesen und das Schreiben in den Geschäftsgang gegeben.

Eine Nachfrage bei der JVA Trier ergab, dass auch dort nur die Absicht der Verteilung vor der Anstalt bekannt war; von einem Besuch in der Anstalt war nie die Rede.

Bei dieser Sachlage schien die Angelegenheit geklärt. Auf ein Antwortschreiben wurde angesichts der Tatsache verzichtet, dass dem Anliegen von Herrn Jokisch vor Ort bereits entsprochen worden war und auch kein Handlungsbedarf für die Zukunft bestand.

Obwohl der Sachverhalt geklärt schien, wurde dies jetzt schriftlich nochmals mitgeteilt.

<u>Keine unangekündigten Besuche der Aufsichtsbehörde</u>

Der Gewerkschaftsvertreter hat beanstandet, dass die Aufsichtsbehörde ihre Besuche in den Justizvollzugseinrichtungen ankündigt. Seiner Meinung nach entdecke man Fehler nur bei unangekündigten Kontrollen.

Dieser Vorwurf betrifft das Verhältnis zwischen der Aufsichtsbehörde und den Anstaltsleiterinnen und Anstaltsleitern. Die Führungsebene der Justizvollzugseinrichtungen ist dem Ministerium der Justiz unmittelbar unterstellt. Diese Zusammenarbeit kann nur funktionieren, wenn sie getragen wird von gegenseitigem Vertrauen und Respekt. Dazu passen überfallartige Kontrollen durch die Aufsichtsbehörde in keiner Weise.

Mir liegen keinerlei Anhaltspunkte dafür vor, dass Besuche durch Aufräumarbeiten vor Ort vorbereitet werden um die Feststellung von Mängeln zu verhindern. Dagegen spricht im Übrigen schon, dass bei den Revisionen und Überprüfungen immer wieder Ansätze für Verbesserungen gefunden werden. Und natürlich wird die Umsetzung notwendiger Maßnahmen nach einer Kontrolle vor Ort im Auge behalten und überwacht. Zudem haben die Anstaltsleiterinnen und Anstaltsleitern selbst das größte Interesse daran, Fehlerquellen und Schwächen aller Art zu finden und dafür zu sorgen, dass keine unnötigen Probleme entstehen.

Abschließend erlaube ich mir den Hinweis, dass der Forderung nach unangekündigten Kontrollen bereits in der Anhörung selbst entgegen getreten wurde: die Expertin aus Niedersachsen hat klar gesagt, diese Praxis stamme aus den 70er-Jahren und sei keine zeitgemäße Führung mehr. Dem kann ich nur zustimmen.

Fehlende Waffenausbildung

Der Gewerkschaftsvertreter hat gefordert, alle Vollzugsbediensteten im Rahmen ihrer Ausbildung an der Waffe zu schulen. Personen mit Waffentrageerlaubnis müssten gesucht werden.

§ 95 des Landesjustizvollzugsgesetzes verbietet den Gebrauch von Schusswaffen durch Bedienstete innerhalb der Anstalt. Ihr Einsatz kommt daher nur bei Aus- und Vorführungen und dem Transport von Gefangenen zur Vereitelung einer Flucht und zur Eigensicherung in Betracht. Die Entscheidung, ob das Mitführen von Waffen erforderlich ist, wird vor Ort in den Justizvollzugseinrichtungen getroffen. Vorgaben hierfür gibt es nicht. Im Jahr 2017 wurden Schusswaffen bei insgesamt 73 Ausführungen mitgeführt.

In allen Justizvollzugsanstalten - mit Ausnahme der beiden Jugendstrafanstalten und der sozialtherapeutischen Anstalt - gibt es an der Schusswaffe geübte Bedienstete. Diese Kräfte werden an der Justizvollzugsschule ausgebildet. Sie unterliegen einer regelmäßigen Fortbildungspflicht.

Ca. 30 Prozent der Kräfte des allgemeinen Vollzugsdienstes haben eine Waffenausbildung. Derzeit sind das 393 Personen, verteilt auf sieben Justizvollzugsanstalten. Allein in der JVA Frankenthal stehen 64 Schusswaffenträger zur Verfügung. Diese hatten übrigens im ganzen Jahr 2017 nur zwei bewaffnete Ausführungen zu erledigen. Die Lage ist also alles andere als dramatisch…

Einsatz vollzugseigener Drogen- und Handy-Spürhunde

Der Gewerkschaftsvertreter hat sich für den Einsatz von Spürhunden ausgesprochen.

In rheinland-pfälzischen Justizvollzugseinrichtungen werden Drogenspürhunde eingesetzt. Aufgrund der guten Kontakte zur Polizei und zur Zollverwaltung können sehr flexibel und in ausreichender Anzahl Drogenhunde für Einsätze angefordert werden. Die notwendige Effizienz beim Einsatz der Hunde - auch der gewünschte Abschreckungseffekt - könnte beim Einsatz justizeigener Hunde nicht besser sein. Der Einsatz wäre aber deutlich personal- und kostenaufwändiger.

Gründe für einen verstärkten Einsatz sind nicht erkennbar. Insbesondere zum Aufspüren sogenannter Neuer psychoaktiver Substanzen (NpS), die inzwischen einen erheblichen Teil der Drogenfunde ausmachen, sind Drogenhunde nicht geeignet. NpS sind nur schwer zu riechen und können zudem auf verschiedene Träger aufgebracht werden.

Der Einsatz von Handyspürhunden erscheint nicht zwingend erforderlich. Sinnvoller sind moderne Geräte zur Detektion von Mobilfunktelefonen. Diese Geräte werden in ausgewählten Bereichen der Justizvollzugseinrichtungen eingesetzt. Bei der Justierung der Geräte müssen jeweils sowohl die konkreten Örtlichkeiten als auch die baulichen Gegebenheiten berücksichtigt werden. Sie zeigen Messwerte an, die von den Bediensteten interpretiert werden müssen. Zur Interpretation bedarf es eines Erfahrungswissens, das durch umfangreiche Tests nach und nach erworben wird. Der Hersteller der Geräte führt auf Bestellung Feldstärkemessungen in den Justizvollzugsein-

richtungen durch. Auf deren Grundlage können Werte festgelegt werden, nach denen die Geräte nahezu optimal und entsprechend dem Einsatzort eingestellt werden konnten. Dies wird auch in der JVA Frankenthal praktiziert. Die Anstaltsleiterin hat berichtet, dass sich die Tauglichkeit der richtig parametrierten Detektionsgeräte bereits im Verlauf der Messungen zeigte. Dabei wurden Signale eines Mobilfunktelefons detektiert, welches anschließend präzise im Haftraum geortet werden konnte

Alle Justizvollzugseinrichtungen wurden darauf hingewiesen, bei Bedarf Feldstärkemessungen durchführen zu lassen.

Haftraumkontrollen im Abstand von zwei Monaten

Der Gewerkschaftsvertreter hat behauptet, jeder Haftraum sei nur einmal in zwei Monaten zu kontrollieren. Der Zeitraum sei nach der letzten Personalverkürzung gestreckt worden.

Diese Aussage ist sehr verkürzt und aus diesem Grund irreführend. In der Tat findet die sogenannte intensive Haftraumkontrolle – üblicherweise als HK1 bezeichnet – nur alle zwei Monate statt. Sie ist die umfangreichste und gründlichste Kontrolle der Hafträume. Die HK1 ist eine unvermutete Durchsuchung der Hafträume, ihrer Sicherheitseinrichtungen und aller Gegenstände, die den Gefangenen zur Verfügung stehen. Hierbei ist die Anwesenheit von Gefangenen nicht gestattet. Bevor die Gefangenen für die Dauer der Kontrolle in einen anderen Raum geführt werden, sind diese ebenfalls zu durchsuchen. Die Durchführung geschieht anhand einer Checkliste, die gleichzeitig als Dokumentation und Nachweis dient. Als Zeitansatz können für einen Einzelhaftraum zwei Stunden für einen Bediensteten angenommen werden.

Die HK1 ist aber nicht die einzige Kontrolle der Hafträume. Sie wird ergänzt durch die morgendliche und abendliche Rundumschau und die tägliche Sichtkontrolle.

Die als HK3 bezeichnete Rundumschau findet morgens beim Aufschluss und abends beim Einschluss statt. Sie erfasst alle dem Gefangenen zugänglichen Bereiche durch

eine kurze Inaugenscheinnahme. Insbesondere werden Vergitterung, Fenster und Außenwände kontrolliert. Diese Bauteile müssen stets frei einsehbar sein.

Des Weiteren sind täglich Sichtkontrollen aller Hafträume durchzuführen, die als HK2 bezeichnet werden. Bei dieser Kontrolle handelt es sich ebenfalls um eine Inaugenscheinnahme, die allerdings wesentlich umfangreicher und intensiver ist als die Rundumschauen. Neben der intensiven Betrachtung von Außenwänden, Fenster, Vergitterung werden auch Tür, Kommunikationsanlage, Elektroinstallation, Fußboden, Decken, Nassbereich und Einrichtungsgegenstände inspiziert. Die Durchführung der Kontrolle wird dokumentiert. Der Zeitansatz beläuft sich pro Haftraum für einen Bediensteten auf circa fünf bis zehn Minuten.

Werden bei der Rundumschau oder bei der Sichtkontrolle Auffälligkeiten festgestellt, folgt umgehend eine intensive Haftraumkontrolle.

Diese Organisation hat sich bewährt. Durch die täglichen Sichtkontrollen ist ein frühes Einschreiten bei nicht regelkonformen Verhalten bzw. bei Auffälligkeiten möglich. Sie bilden dadurch die Grundlage für den zweimonatigen Zeitraum der intensiven Haftraumkontrollen.

Die Behauptung, der Zeitraum von zwei Monaten habe mit Personalmangel zu tun, kann ich im Übrigen nicht bestätigen. Diese Frist ist nach Mitteilung des Sicherheitsreferats ziemlich alt und findet sich schon in einem Handbuch zum Thema Sicherheit aus dem Jahr 1999 – sie kann demnach kaum auf aktuellen Personalkürzungen zurückzuführen sein.

Taubenkot in der JVA Frankenthal

Der Gewerkschaftsvertreter hat ausgeführt, in der JVA Frankenthal müsse man im Rahmen von Sicherheitsbegehungen durch Berge von Taubenkot laufen. Das Problem werde vertagt und nicht bearbeitet.

Auf dem Gelände der JVA Frankenthal gibt es tatsächlich Verunreinigungen durch Taubenkot. Hierbei handelt es sich aber weder um flächendeckende, noch um zentimeterhohe Verunreinigungen, durch die Bedienstete laufen müssen. Betroffen sind zumeist die Ausstiege von den Gebäuden zu den angebauten Rettungstreppen, insbesondere bei den Hafthäusern B und C.

Etwas stärkere Verunreinigungen befinden sich in den Bereichen der Tragpfosten der Rettungstreppen, die jedoch nicht betreten werden müssen.

Die Verunreinigungen lassen sich gegenwärtig nicht vermeiden. Die Rettungstreppen verfügen nicht über Taubenabwehrvorrichtungen. Die sind da auch nur schwer vorstellbar: die Handläufe und Tritte müssen frei von Taubenspitzen, Vergrämungspasten oder ähnlichen mechanischen Hindernissen sein.

Die Rettungstreppen sind deshalb beliebter Aufenthaltsort der stetig wachsenden Taubenkolonie in der Anstalt. Eine Hauptursache für diese bedenkliche Entwicklung ist das Anfüttern der Tauben durch die Gefangenen.

Zur Entfernung des Taubenkots ist ein spezieller Staubsauger beschafft und eine Verfügung zur Durchführung entsprechender Reinigungsmaßnahmen erlassen worden. Die reinigenden Hausarbeiter werden danach durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit speziell in diese Tätigkeit eingewiesen. Die Behauptung des ver.di-Vertreters, das Problem werde nicht bearbeitet, ist also nicht zutreffend.

Im Rahmen der anstehenden umfangreichen Renovierungsarbeiten an allen Gebäuden der JVA Frankenthal werden bauliche Maßnahmen ergriffen werden, die das Nis-

ten der Tauben erschweren werden. Letztlich wird es aber bei einem Bauwerk dieser Größe immer Verunreinigungen durch Tauben geben.

Nichtbearbeitung von Beschwerden des Personalrats der JVA Frankenthal durch die Aufsichtsbehörde

Der Gewerkschaftsvertreter hat behauptet, Beschwerden des Personalrats der JVA Frankenthal seien von Herrn Dr. Hund – ich zitiere – „abgesaut" worden. Es habe keine Antwort gegeben; die Beschwerde sei nicht bearbeitet worden und einfach liegen geblieben.

Zwischen Herrn Dr. Hund und Herrn Jokisch gab es - mit Ausnahme der Gespräche mit dem Hauptpersonalrat - nur zwei unmittelbare Kontakte, die Gegenstand des oben genannten Vorwurfs sein können:

Mit Schreiben vom 14. Juli 2017 – im Justizministerium eingegangen am 1. August 2017 - informierte der Personalratsvorsitzende der JVA Frankenthal über die Anstaltsleiterin den Leiter der Abt. Strafvollzug über die aus seiner Sicht zu lange Dauer des Besetzungsverfahrens für die damals offene Position des Vollzugsdienstleiters der JVA Frankenthal und bot ein Gespräch mit dem örtlichen Personalrat an. Parallel dazu hatte der Personalrat beim Verwaltungsgericht Mainz den Erlass einer einstweiligen Verfügung zur Fortsetzung des Besetzungs- und Mitbestimmungsverfahrens beantragt. Mit Beschluss vom 21. Juli 2017 wurde der Antrag abgelehnt. Aus den Gründen des Beschlusses ergab sich aus Sicht der Aufsichtsbehörde, dass die Vorwürfe gegen die Anstaltsleiterin unbegründet waren.

Mit Mail vom 8. August 2017 wurde der Personalrat über die dienstliche Mailadresse über dieses Ergebnis informiert. Zudem wurde mitgeteilt, dass ausreichende Informationen zum Sachverhalt vorhanden sind und daher kein Anlass für ein persönliches Gespräch besteht.

Mit Schreiben vom 3. August 2017 – im Justizministerium eingegangen am 10. August 2017 - legte der Personalratsvorsitzende der JVA Frankenthal über die Anstaltsleiterin eine „Anzeige der Verletzung personalvertretungsrechtlicher Pflichten" vor, gerichtet an den Leiter der Abt. Strafvollzug.

Die Angelegenheit, die eine nicht mitbestimmungspflichtige Umsetzung betraf, wurde anhand der Vorgänge geprüft. Eine Pflichtverletzung durch die Anstaltsleiterin wurde nicht festgestellt. Mit Mail vom 30. August 2017 wurde der Personalrat über die dienstliche Mailadresse über dieses Ergebnis ausführlich informiert.

Die von Dr. Hund selbst erstellten Mails sind in der Sache klar und deutlich, in der Form höflich. Ich bin gerne bereit, dem Ausschuss die beiden genannten Schreiben und die Anwortmails zur Verfügung zu stellen.

Technische Mängel der Sicherheitszentrale in der JVA Frankenthal

Der Gewerkschaftsvertreter kritisiert erhebliche bauliche und technische Mängel an der Sicherheitszentrale der JVA Frankenthal.

Bei der Sicherheitszentrale der JVA Frankenthal besteht in der Tat baulicher Handlungsbedarf. Die Zentrale wurde in ihrer gegenwärtigen Form 2004 eingerichtet und ist seither trotz verschiedener sicherheitstechnischer Erweiterungen räumlich unverändert in Betrieb. Handlungsbedarf besteht hinsichtlich Größe, Ergonomie, Belichtung und Belüftung.

Der nötige Umbau soll baldmöglich durchgeführt werden. Derzeit beauftragt der LBB ein Fachplanungsbüro mit der dazu erforderlichen anspruchsvollen Planung.

Angeblich defekte Personennotrufanlage in der JVA Frankenthal

Der Gewerkschaftsvertreter behauptet, die Personennotrufanlage sei defekt, so dass Gefahr für Leib und Leben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestehe. Der Landesbetrieb Baubetreuung verschiebe Maßnahmen von Sitzung zu Sitzung.

Die analoge Personennotrufanlage der JVA Frankenthal ist 2002 beschafft worden. Sie soll 2018 durch eine digitale Anlage ersetzt werden. Ein entsprechender Beschaffungsauftrag ist durch den LBB bereits ausgeschrieben und vergeben worden.

Die vorhandene Anlage ist jedoch voll funktionsfähig. Sie wird den technischen Anforderungen an eine Personennotrufanlage vollumfänglich und jederzeit gerecht. Sofern Störungen auftreten, werden sie beseitigt und erforderliche Reparaturen durchgeführt.

Ersetzt wird die vorhandene Anlage vorsorglich, weil der Hersteller den weiteren Bau analoger Technik eingestellt hat und die derzeit noch unproblematische Ersatzteilversorgung damit auf Dauer nicht mehr gewährleistet sein wird.

In diesem Zusammenhang möchte ich wieder auf das anonyme Schreiben eingehen. Dort wird der weitere Vorwurf erhoben, in der JVA Frankenthal seien ohne ausreichende Beteiligung des Personalrats fernblockierbare Schlösser eingebaut worden. Bei einem Stromausfall hätten diese Schlösser zu Gefahren für Bedienstete geführt, die mit den Gefangenen in den Hafthäusern eingesperrt gewesen seien.

Diese Vorwürfe sind in jeder Beziehung haltlos: die Installation dieser Schlösser war nicht auf der Ebene des örtlichen Personalrats mitbestimmungspflichtig. Der Personalrat der JVA Frankenthal hatte beim Verwaltungsgericht Mainz sogar eine einstweilige Verfügung gegen den Einbau beantragt. Am 16. März 2016 wurde dieser Antrag zurückgewiesen, weil kein Beteiligungsrecht des örtlichen Personalrats gegeben war. Der zuständige Hauptpersonalrat hatte zugestimmt. Weiß der Anonymus das nicht? Dann wäre er ziemlich schlecht informiert.

Der Stromausfall lag offensichtlich nicht im Verantwortungsbereich der JVA Frankenthal. Die automatische Verriegelung beim Stromausfall ist aus Sicherheitsgründen erforderlich und jedenfalls deutlich besser als ein unkontrolliertes Öffnen der Türen. Durch einen technischen Defekt hat die netzunabhängige Stromversorgung nicht funktioniert. Die Ursache wurde durch eine Fachfirma ermittelt und behoben. Eine grundlegende Überarbeitung steht bevor. Aus Sicherheitsgründen kann das Reservestromnetz im laufenden Betrieb nicht im vollen Umfang getestet werden. Im Übrigen ist es möglich, die Schlösser mit speziellen Schlüsseln von Hand zu öffnen. Fernverriegelungen gehören zum Standard in allen Justizvollzugseinrichtungen und funktionieren alle auf dieselbe Art und Weise.

Erlauben Sie mir einen abschließenden Hinweis: Die JVA Frankenthal wurden in den Jahren 1971 bis 1974 erbaut. Ihr baulicher Zustand ist aufgrund ihres Alters nicht besonders gut; es steht eine Vielzahl von aufwändigen Baumaßnahmen an. Der LBB ist seit längerer Zeit eingeschaltet und plant umfangreiche und teure Baumaßnahmen. Auch ein behindertengerechter und übersichtlicher neuer Besuchsraum ist vorgesehen.

Nach den Planungen des LBB sollen in der JVA Frankenthal das Verwaltungsgebäude mit dem Besuchsbereich sowie die Innenhöfe der Gebäude B und Gebäude C mittels Hub- bzw. Schrägliften barrierefrei erschlossen werden. Die Planung ist insoweit abgeschlossen. Sofern das anstehende Vergabeverfahren unproblematisch verläuft, kann die Maßnahme schon bis Anfang Juli 2018 abgeschlossen sein.
Hygienemängel an den Speisetransportwagen der JVA Frankenthal

Der Gewerkschaftsvertreter behauptet, dass die Speisetransportwagen trotz einer Beanstandung des Gesundheitsamtes aus dem Jahr 2015 nicht ersetzt werden.

Hierzu hat die JVA Frankenthal mitgeteilt, dass es keine Beanstandung der Speisetransportwagen durch das Gesundheitsamt gegeben hat.

Vielmehr hat eine interne Überprüfung Ende 2015 ergeben, dass diese Wagen aufgrund ihres Alters – sie stammen aus dem Jahr 1996 - und auftretender Verschleißer-

scheinungen unter bestimmten Umständen nicht mehr in der Lage sind, eine ausreichend hohe Ausgabetemperatur der Speisen sicher zu gewährleisten. Die Wagen haben nur im unteren Bereich eine Heizung. Die Menüschalen werden darüber gestapelt. Das führt je nach Dauer der Aufbewahrung dazu, dass die unten liegenden Schalen zu heiß und die oben liegenden zu kalt sind. Zudem fehlt den Speisetransportwagen eine Kühlmöglichkeit; man behilft sich mit separaten Kühlboxen.

Die JVA Frankenthal ist bereits seit einiger Zeit auf der Suche nach Speisetransportwagen, die über zwei gesonderte Abteile verfügen, von denen ein Teil zu beheizen und das andere Teil gleichzeitig zu kühlen ist. Hier kamen zunächst Speisetransportsysteme mit Andockstation in Betracht. Die hätten zu dem ursprünglich in der Sache Anfang 2016 bereits beantragten Beschaffungsvolumen von ca. 240.000 EUR geführt.

Durch weitergehende Marktanalysen und den Besuch der Fachmesse INTERGASTRA konnten zwischenzeitlich Alternativen gefunden werden, die die Beschaffungskosten erheblich verringern werden.

Zurzeit testet die JVA Frankenthal mehrere Wagen verschiedener Hersteller auf Tauglichkeit für ihren Bedarf. Die genauen Beschaffungskosten lassen sich noch nicht feststellen, da an allen vorhandenen Modellen – unabhängig vom Hersteller - noch Modifikationen vorgenommen werden müssen. Voraussichtlich kann die Beschaffung im laufenden Jahr durchgeführt werden.

„Angstkultur" – fehlende Wertschätzung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Justizvollzug

Ich habe diesen Aspekt bewusst an das Ende meines Berichts gestellt. Der Gewerkschaftsvertreter hat solche Vorwürfe an vielen Stellen erhoben. Ich kann mich des Eindrucks nicht erwehren, dass es sich um eine sehr subjektive Bewertung handelt. Bei meinen Besuchen erlebe ich den Justizvollzug so nicht. Das gilt auch für die Besuche des Staatssekretärs mit der Strafvollzugskommission und für die vielen Besuche der Fachabteilung.

Wertschätzung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigt sich vor allem darin, dass man sie ernst nimmt, sie umfassend über aktuelle Entwicklungen informiert und ihnen zuhört. Gerade meine Besuche vor Ort werden von vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dazu genutzt, mir ihre Sorgen und Nöte, aber auch Anregungen vorzutragen.

Im letzten Jahr hat der Justizvollzug mithilfe moderner Technik einen großen Schritt nach vorne getan. Die Aufsichtsbehörde nutzt inzwischen intensiv SharePoint, eine Art sicheres internes Internet nur für Justizangehörige. Alle Vollzugsbediensteten – das sind immerhin ca. 2200 – haben Zugriff zu einer umfassenden Wissensdatenbank. Dort findet man ein aktuelles Parlamentsarchiv mit Anfragen und Protokollen auch aus dem Rechtsausschuss sowie eine Rechtsprechungssammlung. Alle wichtigen Rundschreiben und sonstigen Dokumente sind eingestellt und können über eine Volltextsuche erschlossen werden.

Für viele Fachbereiche sind Foren eingerichtet, die dem Informationsaustausch dienen.

Selbst der Gewerkschaftsvertreter hat die Nutzung von SharePoint an einer Stelle gelobt: der anonymen Umfrage im Anwenderkreis der Software co.libri, die erprobt wurde. Das Ergebnis war mit einer Unzufriedenheitsquote von über 80 Prozent eindeutig und das Projekt wurde umgehend eingestellt.

Der von der Landesregierung vorgelegte Entwurf eines Änderungsgesetzes für die Justizvollzugsgesetze beruht in weiten Teilen auf Rückmeldungen der Vollzugspraxis. Die Unzufriedenheit mit der Praxistauglichkeit der einen oder anderen Regelung unserer Vollzugsgesetze wurde mehrfach an mich persönlich herangetragen, von allen Gruppen über den Allgemeinen Vollzugsdienst, die Personalräte bis zu den Anstaltsleiterinnen und Anstaltsleitern.

Über das SharePoint-Forum Gesetzgebung wurde die Kritik an den Gesetzen dann präzisiert. Erstmals konnten dort von jedermann Vorschläge unterbreitet und diskutiert werden. Das hat uns sehr weitergeholfen bei der Formulierung des Entwurfs.

Die Fachabteilung legt großen Wert auf persönliche Kontakte zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Justizvollzugs. Für alle relevanten Gruppen finden fortlaufend Besprechungen statt, z.B. in den Bereichen Sicherheit, Behandlung, Verwaltung, Kammerwesen usw. Die Referentinnen und Referenten sind häufig vor Ort und halten Kontakt zur Führungsebene der Justizvollzugseinrichtungen. Das gilt auch für den Abteilungsleiter, der gelegentlich selbst im Einsatztraining an der Justizvollzugsschule unterrichtet und demnächst jeden Abschlusslehrgang für den Allgemeinen Vollzugsdienst besuchen wird – das war übrigens schon vor der Anhörung in Arbeit…

Die negative Sicht des Gewerkschaftsvertreters könnte allerdings durch ein Missverständnis zumindest mitverursacht worden sein: es ist nicht Aufgabe der Aufsichtsbehörde, zwischen der Dienststellenleitung und dem örtlichen Personalrat zu vermitteln oder eine Schiedsrichterfunktion wahrzunehmen. Diese Forderung wird zurzeit gelegentlich an die Fachabteilung herangetragen, nicht selten verbunden mit dem Verlangen nach vertraulicher Behandlung. Dem können wir nicht entsprechen.

Unsere Mitbestimmung findet nach dem Gesetz in einem Stufenmodell statt: Ansprechpartner des Ministeriums ist der Hauptpersonalrat. Konflikte müssen in dem Formen gelöst werden, die das Gesetz vorsieht. Das sind die Erörterungen auf der jeweiligen Stufe, möglicherweise der Übergang in das Einigungsverfahren und letztlich die Klärung strittiger Fragen vor dem Verwaltungsgericht.

Dienstaufsichtsbeschwerden, knackige Interviews, Halbwahrheiten und anonyme Schreiben sind jedenfalls nicht die Mittel der Wahl. Sie erschweren unseren Führungskräften unnötig die Arbeit. Eine Justizvollzugseinrichtung zu leiten, ist auch ohne solche Hindernisse schon schwer genug.

Die Leiterin der JVA Frankenthal ist eine sehr erfahrene Kraft, die im Kreise ihrer Kolleginnen und Kollegen sowie in der Fachabteilung aufgrund ihres Fachwissens und ihrer Persönlichkeit hohes Ansehen genießt. Sie macht kein großes Aufheben um ihre Person, ist immer gesprächsbereit und offen. Selbst mit dem ver.di-Vertreter – dem Vorsitzenden des örtlichen Personalrats – hat sie nach wie vor Gesprächskontakte.

Sie hat bereits in mehreren Justizvollzugsanstalten Dienst getan. Schon seit dem Jahr 2008 arbeitet sie in Frankenthal, seit dem 1. August 2015 als Leiterin. Im letzten Mai hat die Ministerpräsidentin sie auf meinen Vorschlag zur Leitenden Regierungsdirektorin ernannt. Übrigens hat sie damit die Spitzenposition erreicht; sie kann nicht mehr befördert werden. Die Vermutung des Anonymus, es gehe ihr um eine weitere Beförderung, zeigt daher seine ganze Unkenntnis…

Die gegen die Leiterin der JVA Frankenthal gerichteten sehr persönlichen Angriffe sind nicht gerechtfertigt und in Stil und Wortwahl zum Teil schwer erträglich. Sie hat für die Art und Weise, mit der sie diese Belastung bewältigt, meinen vollen Respekt und meine Anerkennung!

Als Fazit meines Berichts möchte ich festhalten, dass die vehement und emotional vorgebrachten Ausführungen des ver.di-Vertreters in der Sache weitgehend unbegründet sind. Auf den einen oder anderen Missstand hat er durchaus zu Recht hingewiesen. Entgegen seiner Darstellung waren diese den zuständigen Stellen – sei es der Anstaltsleiterin, dem LBB oder der Aufsichtsbehörde – aber bereits bekannt und an ihrer Beseitigung wurde gearbeitet. Dass konstruktives Arbeiten gelegentlich länger dauert als bloßes Schimpfen liegt auf der Hand.

Schließen möchte ich mit einem erneuten Dank an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Justizvollzug Rheinland-Pfalz für ihre fortdauernde engagierte, konsequent an Sicherheit und Behandlung ausgerichtete Arbeit!

(Ende des Sprechvermerks)

Folgende Dokumente liegen an:

- Schreiben des Ministeriums der Justiz zum Thema Arbeitszeitordnung an den Hauptpersonalrat vom 07.12.2016
- Schreiben des Ministeriums der Justiz zum Thema Arbeitszeitordnung an den Hauptpersonalrat vom 26.01.2017

- Schreiben des Personalrats der JVA Frankenthal vom 14.07.2017
- Mail Dr. Hund an den Personalrat der JVA Frankenthal vom 08.08.2017
- Schreiben des Personalrats der JVA Frankenthal vom 03.08.2017
- Mail Dr. Hund an den Personalrat der JVA Frankenthal vom 30.08.2017
- Anonyme Dienstaufsichtsbeschwerde/Eingabe an den Bürgerbeauftragten vom 26.02.2018 *)

Mit freundlichen Grüßen

Herbert Mertin

Anlagen
7 Schriftstücke
1 Überstück

*) **Hinweis der Landtagsverwaltung:**
Verteilung als vertrauliche Vorlage 17/2933.

Tag der Deutschen Einheit Mainz 2.–3. Oktober 2017

RheinlandPfalz
MINISTERIUM DER JUSTIZ

- per E-Mail -

Ministerium der Justiz Rheinland-Pfalz| Postfach 32 60 | 55022 Mainz

Hauptpersonalrat bei dem Ministerium der Justiz
Geschäftsstelle Hauptpersonalrat
- Bereich Strafvollzug -
z.Hd. Frau Birlenbach
Limburger Straße 122
65582 Diez

Ernst-Ludwig-Straße 3
55116 Mainz
Zentrale Kommunikation:
Telefon 06131 16-0
Telefax 06131 16-4887
Poststelle@jm.rlp.de
www.jm.rlp.de

7. Dezember 2016

Mein Aktenzeichen	Ihr Schreiben vom	Ansprechpartner/-in / E-Mail	Telefon / Fax
2043E16-5-9 Bitte immer angeben!		Volker Schönbrunn	06131 16-4802 06131 16-4844

Auslegung von § 9 der Arbeitszeitverordnung

Sehr geehrter Herr Conrad,

im Anschluss an die Erörterungen in der Sitzung des Hauptpersonalrats vom 28. September 2016 hat der Hauptpersonalrat den örtlichen Personalräten eine Information zur Auslegung der §§ 6 und 9 der Arbeitszeitverordnung mit der Bitte, diese allen Bediensteten zur Kenntnis zu bringen, übersandt. Wie bereits mündlich erörtert sehen wir uns zu klarstellenden Erläuterungen veranlasst, da die Rückmeldungen aus den Anstalten ergeben haben, dass Ihr Informationsschreiben den Eindruck erwecken kann, dass die zusammenhängende Ruhezeit von 56 Stunden in jedem Fall sofort zu gewähren ist. Tatsächlich ist dies jedoch davon abhängig, wann die „Folgewoche" beginnt. Zur Erläuterung verweise ich auf die nachfolgenden Ausführungen:

In Ihrem Informationsschreiben scheinen die getrennt zu betrachtenden Regelungen zur Höchstarbeitszeit von 60 Stunden des § 6 Abs. 1 Ziff. 2 ArbZVO mit der Regelung

Kernarbeitszeiten
09:30 - 12:00 Uhr
14:00 - 15:00 Uhr
Freitag: 09:30 - 12:00 Uhr

Verkehrsanbindung
Bus ab Mainz-Hauptbahnhof
Linie 6 bis Haltestelle Bauhofstraße

Parkmöglichkeiten
Schlossplatz, Rheinufer
für behinderte Menschen:
Diether-von-Isenburg-Straße

zur Mindestruhezeit des § 6 Abs. 3 ArbZVO inhaltlich verknüpft zu werden, weil für beide in § 9 Abs. 1 Satz 2 ArbZVO Ausnahmen geregelt sind, die jeweils die Rechtsfolge des § 9 Abs. 1 Satz 3 ArbZVO nach sich ziehen. Zum besseren Verständnis sind die beiden Regelungskomplexe und ihre Rechtsfolgen daher hier zunächst textlich zusammengefasst:

1. Die Arbeitszeit darf 60 Stunden in der Woche nicht überschreiten (§ 6 Abs. 1 Ziff. 2 ArbZVO). Im Justizvollzugsdienst kann die oberste Dienstbehörde abweichend Arbeitszeiten von bis zu 68 Stunden in der Woche zulassen. In diesem Fall ist in der Folgewoche eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 56 Stunden zu gewähren (§ 9 Abs. 1 Satz 2+3 ArbZVO).

2. Innerhalb einer Woche ist eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 36 Stunden zu gewähren (§ 6 Abs. 3 ArbZVO). Im Justizvollzugsdienst kann die oberste Dienstbehörde Ausnahmen zulassen. In diesem Fall ist in der Folgewoche eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 56 Stunden zu gewähren (§ 9 Abs. 1 Satz 2+3 ArbZVO).

Bei der Anwendung der Vorschrift kommt es insbesondere bei der Auslegung der Dauer des Wochenzeitraumes bzw. des Folgewochen-Zeitraumes und zum Beginn des Wochenzeitraumes zu unterschiedlichen Auffassungen. Unstrittig dürfte sein, dass ein Wochenzeitraum und der Zeitraum der Folgewoche jeweils genau 7 Tage bzw. 168 Stunden umfassen und unmittelbar (ohne Unterbrechung) aneinander anschließen. Eine abweichende Betrachtung eines Zeitraumes von mehr oder weniger als 7 Tagen bzw. 168 Stunden ist damit nicht zulässig. Fraglich ist, zu welchem Zeitpunkt der jeweilige, zu betrachtende Wochenzeitraum beginnt und endet. Sich dabei auf die Kalenderwoche zu beschränken würde dem Wortlaut der Vorschrift und dem Schutzbedürfnis der Beamtinnen und Beamten nicht in ausreichendem Umfang gerecht. Vielmehr ist für die Prüfung der Voraussetzungen der § 6 Abs. 1 Ziff. 2, § 6 Abs. 3 i.V.m. § 9 Abs. 1 Satz 2+3 ArbZVO ein gleitender Wochenzeitraum zu Grunde zu legen, der für jeden einzelnen Tag individuell zu definieren ist. Fraglich scheint dabei noch, ob eine reduzierte Betrachtung der Kalendertage beginnend um 00:00 Uhr am ersten Tag und endend um 23:59 Uhr am 7. Tag für die Betrachtung ausreicht. Da

sich die in der Rechtsfolge ergebenden Freistellungszeiträume aber nach Stunden und nicht nach Tagen bemessen, scheint diese Betrachtungsweise nicht ausreichend, zumal das Stundenvolumen mit 56 Stunden umgerechnet 2,33 Tage umfasst und damit eine Beschränkung auf Kalendertage erschwert. Richtig wäre demnach, dass der Wochenzeitraum zum Beginn der frühesten Arbeitsaufnahme am ersten Tag des zu betrachtenden Wochenzeitraumes anfängt und nach 168 Stunden endet. Beginnt die Betrachtung eines Wochenzeitraumes an einem arbeitsfreien Tag, so beginnt die Woche um 00:00 Uhr. Die Folgewoche schließt unmittelbar an den Wochenzeitraum an und endet nach weiteren 168 Stunden.

Dies sind die Zeiträume, in denen die Voraussetzungen der § 6 Abs. 1 Ziff. 2, § 6 Abs. 3 i.V.m. § 9 Abs. 1 Satz 2+3 ArbZVO erfüllt werden müssen. Die nachfolgenden Beispiele hierzu basieren auf folgender Grundannahme:

> Wochenzeitraum für den 02.11.2016 beginnt mit einem Frühdienst von 06:00 bis 14:00 Uhr
> Beginn des Wochenzeitraumes am 02.11.2016 um 06:00 Uhr
> Ende des Wochenzeitraumes am 09.11.2016 um 05:59 Uhr
> Die Folgewoche beginnt am 09.11.2016 um 06:00 Uhr und endet am 16.11.2016 um 05:59 Uhr

Zunächst ein Beispiel zum eingangs geschilderten Regelungskomplex 1 (zu § 6 Abs. 1 Ziffer 2 i.V.m. § 9 Abs. 1 Satz 2 und 3 ArbZVO, Arbeitszeit von bis zu 68 Stunden innerhalb einer Woche):

> Leistet der/die Beamte/in in der Zeit vom 02.11.2016 um 06:00 Uhr bis 09.11.2016 um 05:59 Uhr mehr als 60 Stunden und höchstens 68 Stunden Arbeitszeit, so ist ihr/ihm in der Folgewoche, also innerhalb des Zeitraumes vom 09.11.2016 um 06:00 Uhr bis 16.11.2016 um 05:59 Uhr eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 56 Stunden zu gewähren.

Ist die Höchstarbeitszeit von 68 Stunden bereits vor dem Ende des Wochenzeitraumes erreicht, darf darüber hinaus nicht gearbeitet werden. Die verbleibende Zeit des Wochenzeitraumes ist damit in jedem Fall arbeitsfrei. Aber unabhängig davon, ob die dadurch verbleibende arbeitsfreie Zeit innerhalb der ersten Woche nun 10, 36 oder 56 Stunden betragen würde, ist der Tatbestand erfüllt und in der Folgewoche ist eine zusammenhängende Ruhezeit von 56 Stunden zu gewähren.

Den eingangs genannten Regelungskomplex 2 (zu § 6 Abs. 3 i.V.m. § 9 Abs. 1 Satz 2 und 3 ArbZVO, keine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 36 Stunden innerhalb einer Woche) verdeutlicht das nachfolgende Beispiel:

> Wurde der/dem Beamtin/en in der Zeit vom 02.11.2016 um 06:00 Uhr bis 09.11.2016 um 05:59 Uhr keine zusammenhängende Ruhezeit von 36 Stunden gewährt, so ist ihr/ihm in der Folgewoche, also innerhalb des Zeitraumes vom 09.11.2016 um 06:00 Uhr bis 16.11.2016 um 05:59 Uhr eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 56 Stunden zu gewähren.

Die Voraussetzungen der Regelungskomplexe sind getrennt voneinander zu betrachten. Es reicht aus, wenn der Tatbestand eines der beiden Regelungskomplexe erfüllt ist, um die zusammenhängende Ruhezeit von 56 Stunden in der Folgewoche zu gewähren. Nach dem Wortlaut des § 9 Abs. 1 Satz 3 ArbZVO ist die zusammenhängende 56-stündige Mindestruhezeit in der Folgewoche, also innerhalb des folgenden 7-Tages-Zeitraumes (dieser entspricht 168 Stunden) zu gewähren. Zur Überprüfung, ob Abweichungen von § 6 Abs. 1 Ziff. 2, § 6 Abs. 3 ArbZVO vorliegen, ist dabei gleitend für jeden Tag ein Zeitraum von einer Woche zu betrachten und ggf. entsprechender Ausgleich in der Folgewoche zu gewähren.

Für eine Erörterung stehen Frau Körner und Herr Schönbrunn gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag
gez. Thomas Messer

Rheinland-Pfalz
MINISTERIUM DER JUSTIZ

- per E-Mail -

Ministerium der Justiz Rheinland-Pfalz| Postfach 32 60 | 55022 Mainz

Hauptpersonalrat bei dem Ministerium der Justiz
Geschäftsstelle Hauptpersonalrat
- Bereich Strafvollzug -
z.Hd. Frau Birlenbach
Limburger Straße 122
65582 Diez

Ernst-Ludwig-Straße 3
55116 Mainz
Zentrale Kommunikation:
Telefon 06131 16-0
Telefax 06131 16-4887
Poststelle@jm.rlp.de
www.jm.rlp.de

26. Januar 2017

Mein Aktenzeichen	Ihr Schreiben vom	Ansprechpartner/-in / E-Mail	Telefon / Fax
2043E16-5-9 Bitte immer angeben!		Volker Schönbrunn	06131 16-4802 06131 16-4844

Auslegung von § 9 der Arbeitszeitverordnung

Sehr geehrter Herr Conrad,

wie in der Sitzung des Hauptpersonalrats vom 14. Dezember 2016 vereinbart, haben wir dem für das öffentliche Dienstrecht zuständigen Ministerium des Innern und für Sport den Sachverhalt, wie er im hiesigen Schreiben vom 7. Dezember 2016 dargestellt wurde, zur Kenntnis gebracht und um Mitteilung seiner Auffassung gebeten. Zugleich wurden die in der vorgenannten Sitzung von Mitgliedern des Hauptpersonalrats geäußerten Bedenken thematisiert. Diese bezogen sich darauf, dass die im hiesigen Schreiben vom 7. Dezember 2016 geschilderte Auslegung der Vorschriften eine Benachteiligung derjenigen Bediensteten zur Folge hätte, die mehr als 60 aber weniger als 68 Stunden wöchentlich Dienst verrichten. Diese würden gegenüber den Bediensteten schlechter gestellt, die genau 68 Stunden je Woche Dienst verrichten.

Das vom HPR gebildete Beispiel ging davon aus, dass die Bediensteten mit einer Wochenarbeitszeit von genau 68 Stunden aufgrund von § 9 Abs. 1 Satz 2 ArbZVO

Kernarbeitszeiten
09:30 - 12:00 Uhr
14:00 - 15:00 Uhr
Freitag: 09:30 - 12:00 Uhr

Verkehrsanbindung
Bus ab Mainz-Hauptbahnhof
Linie 6 bis Haltestelle Bauhofstraße

Parkmöglichkeiten
Schlossplatz, Rheinufer
für behinderte Menschen:
Diether-von-Isenburg-Straße

den Dienst im den betrachteten Wochenzeitraum beenden müssten und sodann dienstfrei hätten. Sodann müssten diese im Lauf der Folgewoche – nicht notwendigerweise zu deren Beginn – eine zusammenhängende Ruhezeit von 56 Stunden erhalten. Demgegenüber könnten Bedienstete, die zwischen 60 und 68 Stunden gearbeitet hätten, unmittelbar anschließend theoretisch bis zur Höchstgrenze von 68 Stunden weiter arbeiten.

Dieses Beispiel verkennt jedoch, dass auch der Dienst der Bediensteten, die nach dem Dienstplan mehr als 60 aber weniger als 68 Stunden wöchentlich Dienst verrichten, im betrachteten Wochenzeitraum zunächst endet. Diese Beendigung erfolgt jedoch nicht wegen der Kappungsgrenze von 68 Stunden, sondern beruht auf der Dienstplanung. Der nächste Wochenzeitraum wird für diese Bediensteten nicht rückwirkend ab dem Ende der letzten Schicht gerechnet. Vielmehr haben auch diese Bediensteten sodann dienstfrei bis zum Ende des ursprünglich betrachteten Wochenzeitraums und erhalten im Lauf der Folgewoche eine zusammenhängende Ruhezeit von 56 Stunden. Wenn diese Bediensteten, wie in Ihrem Beispiel befürchtet, über die ursprüngliche Dienstplanung hinaus im betrachteten Wochenzeitraum weiter arbeiten würden, hätte dies zur Folge, dass dann auch diese die Höchstarbeitszeit von 68 Stunden erreichen würden. Damit träfen diese die gleichen Folgen wie die Bediensteten, deren Dienstplanung von vorneherein 68 Stunden vorsah. In beiden Fällen können die Bediensteten gleich zu Beginn der Folgewoche weiter arbeiten, da die zusammenhängende Ruhezeit von 56 Stunden nicht zwingend zu Beginn der Folgewoche gewährt werden muss.

Im Ergebnis besteht damit kein Unterschied zwischen den in Ihrem Beispiel genannten Fällen. Daher besteht auch unter diesem Gesichtspunkt kein Anlass, die hiesigen Ausführungen vom 7. Dezember 2016 abzuändern.

Das für das öffentliche Dienstrecht zuständige Ministerium des Innern und für Sport teilt diese Rechtsauffassung, insbesondere zur Frage, wann die Folgewoche beginnt und wann die zusammenhängende Ruhezeit von 56 Stunden innerhalb der Folgewoche zu gewähren ist.

Für eventuelle Nachfragen stehen Frau Körner und Herr Schönbrunn weiterhin gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag
gez. Dr. Horst Hund

A
69

Personalrat der JVA Frankenthal
Ludwigshafener Straße 20
67227 Frankenthal
Telefon: 06233/364-234
Telefax: 06233/364-303
personalrat.jvaft@vollzug.jm.rlp.de

Herrn GenStA. Dr. Hund
Leiter der Abteilung Strafvollzug
im Ministerium der Justiz
Ernst-Ludwig-Straße 3
55116 Mainz

JVA Frankenthal
17. Juli 2017
HBS VS:

über die Behördenleiterin
der JVA Frankenthal
Frau Ltd.Reg.Dir. Gundi Bäßler

14.07.17

Ihr Zeichen	Ihr Schreiben vom	Unser Zeichen
		170711-6.1.a

Besetzung der Stelle der Vollzugsdienstleiterin/des Vollzugsdienstleiters und deren/dessen Stellvertreter/in der JVA Frankenthal

Sehr geehrter Herr Dr. Hund,

durch Beschluss des Personalrates vom 11.07.2017 bin ich beauftragt, Sie über den Sachverhalt bezüglich des nicht besetzten Dienstpostens des Vollzugsdienstleiters (VDL) und dessen Stellvertretung in der JVA Frankenthal zu informieren.

Hintergrund dieser Entscheidung des Personalrates ist es, dass Frau Ltd.Reg.Dir. Bäßler nicht Willens oder in der Lage scheint, diese für den Dienstablauf erheblichen und wichtigen Funktionen ordnungsgemäß und in angemessener Zeit zu besetzen. Ebenfalls erscheint sie nicht dazu bereit, den Personalrat hinsichtlich ihrer Erwägungen, Gedanken oder sonstigen Einflüsse, die diese extrem lange Entscheidungsdauer rechtfertigen würden, detailliert zu unterrichten.

Bloße Hinweise auf die Arbeitsbelastung der Behördenleitung, erscheinen nicht hinreichend, da die Anstaltsleiterin den Personalrat in dieser Sache in einen zeitaufwändigen Rechtsstreit vor dem Verwaltungsgericht treibt, anstatt

2700 E - 12117

die Angelegenheit inhaltlich voll umfänglich vorzubereiten und der Personalvertretung zur Zustimmung vorzulegen.

Dieser Mangel in der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und Personalrat stellt nicht nur einen Verstoß gegen das Landespersonalvertretungsgesetz dar; viel schlimmer wirkt hier der Vertrauens- und Reputationsverlust innerhalb der Belegschaft.

Vor dem Verwaltungsgericht Neustadt hat Frau Bäßler am 24.05.2017 ihre rechtsfehlerhafte Entscheidung zur Besetzung des VDL zurückgenommen; dies teilte sie auch der gesamten Belegschaft per Mail am 31.05.2017 mit. Seit dem ruht, zumindest nach außen, diese wichtige Angelegenheit.

Im Personalrat und in der Belegschaft verfestigt sich daher die Meinung, dass es der Anstaltsleitung ganz offensichtlich nicht um eine faire und rechtmäßige Besetzung der vakanten Stellen geht, sondern, dass hier andere unbekannte Ziele verfolgt werden. Unerklärlich bleibt jedenfalls, dass die Behördenleitung keine Zeit hat, sich der Sache abschließend anzunehmen, um wieder einen reibungslosen und geordneten Dienstablauf zu initiieren.

Gerne steht der Personalrat zu einem persönlichen Gespräch zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Jörg Jokisch
Vorsitzender

1

Personalrat der JVA Frankenthal
Ludwigshafener Straße 20
67227 Frankenthal
Telefon: 06233/364-234
Telefax: 06233/364-303
personalrat.jvaft@vollzug.jm.rlp.de

Herrn GenStA. Dr. Hund
Leiter der Abteilung Strafvollzug
im Ministerium der Justiz
Ernst-Ludwig-Straße 3
55116 Mainz

Uhelten 4.8.17, 13 15 h
BäßC

über die Behördenleiterin
der JVA Frankenthal
Frau Ltd.Reg.Dir. Gundi Bäßler

03.08.17

Ihr Zeichen	Ihr Schreiben vom	Unser Zeichen
		170803-8.1.JM

Anzeige der Verletzung personalvertretungsrechtlicher Pflichten der Dienststellenleitung gem. § 9 LPersVG

Sehr geehrter Herr Dr. Hund,

durch Beschluss des Personalrates vom 03.08.2017 bin ich beauftragt, Ihnen die Verletzung personalvertretungsrechtlicher Pflichten der Dienststellenleitung gem. § 9 LPersVG anzuzeigen.

Sachverhalt:

In einer Personalratssitzung am 27.07.17, in der Frau Bäßler zu anderen Themen geladen und anwesend war, leugnete sie auf Nachfrage, konkrete Absichten oder Erwägungen zu Umsetzungen im 3. Einstiegsamt zu haben, weshalb es auch keine Erörterung gem. § 84 LPersVG gegeben habe. Gleichwohl und deshalb widersprüchlich äußerte sie konkrete Absichten, wie sie nun im Anschreiben vom 1.8.17 aufgeführt sind. Weiter versicherte sie jedoch, dass sie zu gegebener Zeit dem Personalrat noch die Gelegenheit zur Erörterung geben werde (siehe Protokollauszug der Personalratssitzung vom 27.07.17 – Anlage 1).

2700 E - 16/17

Nun teilte Frau Bäßler dem örtlichen Personalrat der JVA Frankenthal mit Schreiben vom 1.8.17 mit, dass Sie zum 25.09.17 Umsetzungen im 3. Einstiegsamt vornehmen werden wird (siehe Anlage 2).

Eine Erörterung, welche sich an folgend genannten Mindestvoraussetzungen zu orientieren hat, fand nicht statt.

- Im Rahmen des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1) müssen beide Seiten auf die jeweiligen Interessen und Möglichkeiten der anderen Seite Rücksicht nehmen. Die Dienststelle muss dem Personalrat zur Vorbereitung der Erörterung eine angemessene Frist zur Verfügung stellen, die Personalvertretung hat ihre Stellungnahme in angemessener Zeit abzugeben. Entscheidend sind die Umstände des Einzelfalles.

- Die Erörterung ist eine ausführliche Diskussion, in der alle für und gegen die beabsichtigte Maßnahme sprechenden Argumente gründlich dargelegt und abgewogen werden. Sie erstreckt sich nicht nur auf die Frage des „Ob", sondern betrifft auch das „Wie", d. h. die inhaltliche Ausgestaltung der Maßnahme. Es reicht nicht aus, die eigene Meinung vorzutragen und die andere Ansicht zur Kenntnis zu nehmen. Die Position der Gegenseite muss zum Gegenstand einer ernsthaften Auseinandersetzung gemacht werden. Das Gespräch muss ergebnisoffen geführt werden (BVerwG v. 26. 7. 1984, PersV 1986, 110; BVerwG v. 27. 1. 1995, BVerwGE 97, 349, PersV 1995, 443, ZfPR 1995, 80, ZBR 1995, 319; BVerwG v. 18. 3. 2008, PersR 2009, 167; BVerwG v. 17. 2. 2009, PersV 2009, 296; OVG Saar v. 4. 2. 1975, PersV 1977, 140, ZBR 1975, 391; OVG RP v. 6. 6. 2000, ZfPR 2001, 113; vgl. § 82 Rn. 4). Es hat dem Ziel der Verständigung zu dienen. Das ergibt sich nicht nur aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1), sondern auch aus § 67 Abs. 1 Satz 4, wonach Dienststellenleitung und Personalrat über strittige Fragen mit dem ernsten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen haben. Im Rahmen der Erörterung kann der Personalrat auch von seinem allgemeinen Antragsrecht nach § 69 Abs. 1 Nr. 1 Gebrauch machen.

- Zum Wesen einer Erörterung gehört in der Regel, dass sie eingehend erfolgt (vgl. Rn. 5). Dieses Merkmal verlangt von beiden Seiten, dass sie das Für und Wider des Vorhabens umfassend und gründlich darlegen, gewissenhaft abwägen und einigungsorientiert besprechen (BVerwG v. 19. 8. 2004, Buchholz 232 § 31 BBG Nr. 62). Es setzt aber auch für den Personalrat die Kenntnis des vollständigen Datenmaterials voraus, das der Dienststellenleitung zur Verfügung steht und für sie maßgebend war (OVG NW v. 22. 10. 1970, PersV 1971, 272, ZBR 1971, 159; vgl. Rn. 3; Informationsanspruch des Personalrats nach § 69 Abs. 2, vgl. § 69 Rn. 43 bis 75).

- Rechtzeitig ist eine Erörterung nur dann, wenn sie so frühzeitig geführt wird, dass etwaige Gegenvorstellungen des Personalrats noch bei der

weiteren Planung berücksichtigt und in sie einbezogen werden können (BVerwG v. 24. 11.1983, BVerwGE 68, 189, PersV 1986, 24; Hess. VGH v. 21. 9. 2006, PersR 2007, 33). Eine Erörterung kann erst durchgeführt werden, wenn die Dienststellenleitung den Personalrat nach § 69 Abs. 2 umfassend unterrichtet hat (vgl. § 69 Rn. 43 bis 75). Vorentscheidungen dürfen noch nicht getroffen werden.

Erst danach darf die Dienststelle entscheiden.

Dieser erneute erhebliche Mangel in der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und Personalrat stellt nicht nur einen Verstoß gegen das Landespersonalvertretungsgesetz dar; viel schlimmer wirkt hier der stetig steigende Vertrauens- und Reputationsverlust innerhalb der Belegschaft. Insbesondere auch deshalb, weil die Informationen selbst auf Nachfrage vorsätzlich zurückgehalten werden.

Im Personalrat und in der Belegschaft verfestigt sich daher die Meinung, dass es der Anstaltsleitung ganz offensichtlich nicht um eine fairen Umgang mit dem Personalrat und den Beschäftigten geht, sondern um die Durchsetzung von Interessen, die nicht erklärt wurden weil sie offensichtlich nicht erklärbar sind. Konkret ist von „Bossing" die Rede.

Die Behördenleitung wurde durch uns aufgefordert die Maßnahmen zu erörtern und bis dahin auszusetzen (siehe Anlage 3).

Gerne steht der Personalrat zu einem persönlichen Gespräch zur Verfügung und bittet um Prüfung ob eine schuldhafte Verletzung einer der Dienststellenleitung obliegenden Pflicht und somit ein Dienstvergehen wegen der Nichterfüllung von Pflichten gem. § 47 BeamtStG vorliegt.

Mit freundlichen Grüßen

Jörg Jokisch
Vorsitzender

Von:	Hund, Dr. Horst (Ministerium der Justiz) (JM)
Gesendet:	Dienstag, 8. August 2017 13:15
An:	'personalrat.jvaft@vollzug.jm.rlp.de'
Cc:	Messer, Thomas (Ministerium der Justiz) (JM); Körner, Iris (Ministerium der Justiz) (JM); Baessler, Gundi (JVA Frankenthal)
Betreff:	Statusbericht für Aufgabe: Zusammenarbeit mit dem örtliche Personalrat der JVA Frankenthal - 24ooE-5-2 -

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

Frau Bäßler hat mir mit Bericht vom 28.07.2017 Ihr Schreiben vom 14.07.2017 sowie ihr Schreiben vom 11.07.2017 und den Beschluss des VG Mainz vom 21.07.2017 – 5 L 765/17.MZ – vorgelegt.

Ich habe mich anhand unserer Vorgänge und per Rücksprache mit Frau Körner über den Sachverhalt informiert. Eines Gesprächs mit dem örtlichen Personalrat der JVA Frankenthal bedarf es daher aus meiner Sicht nicht.

Ich bedauere es sehr, dass der Personalrat es anscheinend für erforderlich hält, gerichtlich gegen die Leitung der JVA Frankenthal vorzugehen. Selbstverständlich steht der Personalvertretung dieses Recht zu. Ich bitte aber um Verständnis dafür, dass ich mich mit Stellungnahmen etc. während eines laufenden Rechtsstreits zurückhalten muss.

Erlauben Sie mir aber den abschließenden Hinweis, dass sowohl die Dienststellenleitung als auch die Personalvertretung zum Gelingen der im LPersVG verlangten vertrauensvollen Zusammenarbeit beitragen müssen. Nach den Gründen des oben genannten Beschlusses vermag ich nicht zu erkennen, dass Ihre doch recht massiven, ins Persönliche gehenden Vorwürfe gegen Frau Bäßler objektiv gerechtfertigt sind.

Mit freundlichen Grüßen

- -
Dr. Horst Hund
Leiter Abteilung Strafvollzug

MINISTERIUM DER JUSTIZ RHEINLAND-PFALZ

Ernst-Ludwig-Str. 3
55116 Mainz
Telefon 06131 16-4920
Telefax 06131 16-4914
horst.hund@jm.rlp.de
www.jm.rlp.de

Von:	Hund, Dr. Horst (Ministerium der Justiz) (JM)
Gesendet:	Mittwoch, 30. August 2017 16:22
An:	personalrat.jvaft@vollzug.jm.rlp.de
Cc:	Baessler, Gundi (JVA Frankenthal); Messer, Thomas (Ministerium der Justiz) (JM); Körner, Iris (Ministerium der Justiz) (JM)
Betreff:	Statusbericht für Aufgabe: Zusammenarbeit mit dem örtliche Personalrat der JVA Frankenthal

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

Frau Keller hat mir mit Bericht vom 09.08.2017 Ihr Schreiben vom 03.08.2017 nebst Anlagen sowie das Antwortschreiben von Frau Bäßler vom 04.08.2017 vorgelegt.

Ihr mit „Anzeige …" überschriebener Brief endet mit der Bitte um Prüfung, ob ein Dienstvergehen der Dienststellenleitung vorliegt. Erlauben Sie mir an dieser Stelle ein deutliches Wort: diese Aufforderung halte ich für abwegig. Weitere Ausführungen zu diesem Aspekt halte ich daher für nicht angebracht.

Sowohl in der Sache als auch im Ton sehe ich Ihre Einwendungen gegen das Verhalten der Dienststellenleitung als überzogen an.

Zur Sache: Unstreitig dürfte sein, dass Umsetzungen keine mitbestimmungsbedürftigen Maßnahmen sind. Wann die Erwägungen ein Stadium erreichen, dass die Unterrichtungspflicht nach § 69 Abs. 2 LPersVG auslöst, ist von der Dienststellenleitung zu entscheiden. Ich halte daher das Unterrichtungsschreiben von Frau Bäßler vom 01.08.2017 angesichts der Umsetzungsfrist bis zum 25.09.2017 für völlig ausreichend. Keinesfalls musste Sie Ihnen am 27.07.2017 Rede und Antwort stehen, wenn ihr Entscheidungsprozess zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen war. Ich habe keinerlei Grund, Frau Bäßler insoweit nicht zu vertrauen. Ihrem Verlangen nach § 69 Abs. 2 Satz 3 LPersVG wird Frau Bäßler sicher entsprechen.

Zum Ton: Ich möchte in aller Deutlichkeit klarzustellen, dass ich die von Ihnen verwendeten Begriffe wie „leugnen", „Bossing" und „wissentlich belogen" für unangemessen halte.

Ich bedauere die offensichtlichen Störungen in der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und Personalrat. Ich selbst war eine Amtszeit gewähltes Mitglied des Personalrats im Ministerium der Justiz und 20 Jahre Behördenleiter. Ich kenne die Mitbestimmung also von beiden Seiten. Die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den förmlichen Weg der Mitbestimmung halte ich für eine wichtige Errungenschaft. Allerdings dürfen Mitbestimmungsanforderungen nicht so weit gehen, dass eine verantwortliche Behördenleitung nicht mehr möglich ist. Vertrauensvolle Zusammenarbeit heißt nicht ständige Kontrolle aller Maßnahmen der Dienststellenleitung durch den Personalrat nach dessen eigenen Maßstäben und Aufbau eines „Gegenmodells" für die Leitung der Behörde. Das wäre aus meiner Sicht ein Verstoß gegen die beamtenrechtliche Pflicht zur Loyalität und Unterstützung Vorgesetzter.

Der Personalrat hat sich vielmehr für die kollektiven Interessen der Belegschaft einzusetzen. Diese kommen auch in einzelnen Personalentscheidungen zum Tragen, weil diese Auswirkungen auf viele Personen haben können und es bei Auswahlent-

scheidungen transparent, fair und gerecht zugehen muss. Probleme sehe ich aber dann, wenn die Mittel der Mitbestimmung dazu eingesetzt werden, vorrangig die Interessen Einzelner zu fördern, insbesondere wenn es sich um Personalratsmitglieder selbst handelt oder gewerkschaftliche Positionen einfließen. Ein solches Verhalten gefährdet auch das Vertrauen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihre Personalvertretung. Auf dieses Vertrauen ist nicht nur die Dienststellenleitung angewiesen.

Angesichts der deutlichen Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Personalrat und der Dienststellenleitung dürfte es sich für alle Seiten empfehlen, auf eine umfassende Dokumentation des Informationsflusses zu achten und für den Fall, dass eine einvernehmliche Lösung nicht möglich ist, diese ggf. im Rahmen der vom LPersVG vorgesehenen Verfahren durch die hierfür zuständigen Stellen zu klären. Emotionale Stimmungsmache ist jedenfalls nicht der richtige Weg.

Mit freundlichen Grüßen

- -
Dr. Horst Hund
Leiter Abteilung Strafvollzug

MINISTERIUM DER JUSTIZ RHEINLAND-PFALZ

Ernst-Ludwig-Str. 3
55116 Mainz
Telefon 06131 16-4920
Telefax 06131 16-4914
horst.hund@jm.rlp.de
www.jm.rlp.de