

Abgeordnete Grant Hendrik Tonne und Marco Brunotte (SPD)

„Verbindlicher Dienstplan“ im Justizvollzug - Wie sieht es genau aus?

Offenbar existiert seit einigen Monaten im niedersächsischen Justizvollzug ein „verbindlicher Dienstplan“. Dieser Dienstplan soll u. a. festlegen, wie die Dienst- und Fehlzeiten im Krankheitsfall zu berechnen sind.

Ob sich dieser „verbindliche Dienstplan“ in der Praxis bewährt oder ob es sich hierbei um ein theoretisches Konstrukt zum Nachteil der Bediensteten im Justizvollzug in Niedersachsen handelt, ist noch nicht abschließend zu beantworten. Bedenken der Bediensteten im Justizvollzug werden jedoch laut.

Wir fragen die Landesregierung:

1. Was verbirgt sich konkret hinter der Bezeichnung „verbindlicher Dienstplan“?
2. Welche qualitativen Unterschiede setzt der neue „verbindliche Dienstplan“ im Vergleich zu vorhergehenden Dienstplanmodellen, und warum hält die Landesregierung eine Änderung für notwendig?
3. Wie erklärt die Landesregierung die vorhandene Regelung im „verbindlichen Dienstplan“ bei einem Dienstanfall, wonach bei einer anschließenden Krankschreibung Minusstunden abgerechnet werden, wenn der Bedienstete auf „Frei“ gestanden hat, obwohl doch insgesamt die Kosten für einen Dienstanfall vom Land bzw. der Dienststelle getragen werden? Sieht die Landesregierung in diesem Fall eine unterschiedliche Qualität von Dienstanfällen? Wenn nein, warum nicht?

Antwort

In den Justizvollzugsanstalten des Landes Niedersachsen dient seit Beginn des Jahres 2009 der verbindliche Dienstplan als Grundlage für die Anrechnung von Dienstzeiten im Krankheitsfall im Schichtdienst.

Diese Neuregelung wurde notwendig, weil die bisherige Zählweise der Krankentage nicht mehr der aktuellen Rechtsprechung entsprach (vgl. Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 4. September 1985 - 7 AZR 531/82 - und Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 1. April 2004 - 2 C 14/03).

Eine Arbeitsgruppe hat im Herbst 2008 unter Beteiligung des Hauptpersonalrats und von Bediensteten des Justizvollzuges diese Regelung erarbeitet mit dem Ziel, ein landeseinheitliches, rechtskonformes und gerechtes Vorgehen zu ermöglichen.

Der verbindliche Dienstplan ist kein Dienstplanmodell, sondern ein Instrument zur Berechnung von Dienst- und Fehlzeiten im Schichtdienst. Die individuellen Dienstzeiten und Schichtdienstmodelle jeder einzelnen Justizvollzugsanstalt bleiben da-von unberührt.

Dies vorausgeschickt, beantworte ich die Mündliche Anfrage im Namen der Landesregierung wie folgt:

Zu 1: Der verbindliche Dienstplan für die Bediensteten im Justizvollzug gilt jeweils für eine Woche von montags bis sonntags. Er wird spätestens elf Tage vor dem ersten Geltungstag (Donnerstag der vorhergehenden Woche) durch die Anstaltsleitung genehmigt und für verbindlich erklärt. Die im Dienstplan eingeplanten Arbeitszeiten werden im Krankheitsfall als Dienstzeit angerechnet.

Zu 2: Die Berechnung der Dienstzeit im Krankheitsfall nach der im Vorspann genannten Rechtsprechung wird mit dem verbindlichen Dienstplan gewährleistet.

Zu 3: Der verbindliche Dienstplan sieht explizit keine Regelung für die Berechnung der Dienstzeit bei einem Dienstanfall vor. Ein Dienstanfall wird wie jeder andere Krankheitsfall berechnet, d. h. alle im Dienstplan vorgesehenen Dienste werden als Dienstzeit gerechnet.

Im Schichtdienst kommt es aber zu unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten, sodass Bedienstete bis zu 64 Stunden arbeiten, die dann wieder, z. B. in der darauf folgenden Woche, aus-geglichen werden. Ein Bediensteter im Schichtdienst kann im Krankheitsfall bis zu 64 Stunden in einer Woche als Dienstzeit angerechnet bekommen oder auch überhaupt keine Stunden, wenn er im Dienstplan nicht zum Dienst eingeteilt ist.

Um für alle erkrankten Bediensteten eine sozialverträgliche Regelung zu schaffen, wurde die Verbindlichkeitsdauer des Dienstplans auf eine Woche beschränkt. Bei einer darüber hinausgehenden Krankheitsdauer wird pro Krankheitstag ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit an maximal fünf Tagen pro Woche angerechnet, so-dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden weder über- noch unterschritten wird.