

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
Fachbereich Ökotrophologie
Studiengang Gesundheit

Diplomarbeit

Thema:

**Psychosoziale Belastungssituation von Bediensteten des
allgemeinen Vollzugsdienstes am Beispiel einer Vollzugsanstalt in
Deutschland**

Tag der Abgabe: 13. September 2004

vorgelegt von: Angela Paetz
Wolkenweherdorfstr. 23
23843 Bad Oldesloe
Matr. Nr.: 1581597

Betreuender Prüfer: Prof. Dr. Joachim Westenhöfer (HAW Hamburg)
Zweiter Prüfer: Dr. Heiner Bögemann (Gesundheitszentrum für den
niedersächsischen Justizvollzug)

Danksagung

Mein Dank geht an den Justizvollzugsanstaltsleiter in Lübeck, Herrn Brandewiede, der mir die Erlaubnis zur Befragung gegeben hat und an den Betriebsarzt Herrn Langhorst, der die Rekrutierung der Justizvollzugsbeamten in dieser Anstalt ermöglicht hat.

Besonders möchte ich mich bei Herrn Prof. Dr. Joachim Westenhöfer, er ermunterte mich zu meinem Thema, und Herrn Dr. Heiner Bögemann bedanken, er betreute meine Diplomarbeit und gab mir stets neuen Mut und Motivation.

Vorwort

Aufgrund einer Recherche während des Studiums zum Thema „Kommunale Gesundheitsförderung im Setting Gefängnis“ bot sich mir die Möglichkeit, Interviews mit Inhaftierten, Justizvollzugsbeamten, Psychologin und Anstaltsarzt einer sozialtherapeutischen Anstalt in Berlin Tegel zu führen. Als Krankenschwester und Studentin der Gesundheitswissenschaft war ich über die Strukturen und Bedingungen, unter denen die Menschen hier im 21. Jahrhundert leben und arbeiten erschüttert. Ich gehe davon aus, dass die materiellen, baulichen, personellen, kommunikativen und kooperativen Gegebenheiten des Gefängnisses die individuellen Gesundheitsfaktoren sowohl der Inhaftierten als auch die der im Strafvollzug Beschäftigten beeinträchtigen.

Nach einer Literaturstudie über Gesundheitsförderung von Häftlingen und einem zwanzigwöchigen Praktikum in der sozialtherapeutischen Anstalt Altengamme / Hamburg gewann ich den Eindruck, dass Justizvollzugsbeamte unter psychischen Belastungen leiden. Dabei scheint der Grad der persönlichen psychischen Beanspruchung zum Einen von der Anstaltskultur und zum Anderen von der individuellen Ressource zur Bewältigung der beruflichen Anforderung abhängig zu sein.

Am Beispiel der Lübecker Justizvollzugsanstalt möchte ich in meiner Diplomarbeit die spezielle psychische Belastungs- und Beanspruchungssituation von Justizvollzugsbeamten im allgemeinen Vollzugdienst aufzeigen.

Inhaltsverzeichnis

Danksagung	I
Vorwort	II
Inhaltsverzeichnis	1
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	4
Abkürzungsverzeichnis	5
Einleitung	6
1. Psychische Belastungen und ihre Besonderheiten	8
1.1 Stress und seine verschiedenen Erklärungsansätze	9
1.2 Wirkungen von Stress	13
1.3 Zusammenfassung	14
2. Die Institution Gefängnis	15
2.1 Geschichtliche Entwicklung der Gefängnisse	16
2.2 Gefängnisorganisation	20
2.3 Die Personalstruktur in der totalen Institution Gefängnis	25
2.4 Zusammenfassung	27
3. Der Justizvollzugsbeamte des Allgemeinen Vollzugsdienstes (aVD)	28
3.1 Aufgaben und Tätigkeiten des Justizvollzugsbeamten im Allgemeinen Vollzugsdienst	29
3.2 Ausbildungsstruktur des allgemeinen Vollzugsdienstes	35
3.3 Zusammenfassung	38

4. Belastungen des Justizvollzugsbeamten im Allgemeinen Vollzugsdienst an seinem Arbeitsplatz	39
4.1 Belastungsbereiche	39
4.1.1 Stressquelle: Aufgabe	39
4.1.2 Stressquelle: Rolle	40
4.1.3 Stressquelle: Rahmenbedingungen	41
4.1.4 Stressquelle: Physikalische Arbeitsumgebung	41
4.1.5 Stressquelle: Soziale Situation	42
4.1.6 Stressquelle: Persönlichkeitsmerkmale des Individuums	44
4.2 Auswirkungen auf den Justizvollzugsbeamten	44
4.3 Individueller Umgang der Justizvollzugsbeamten mit ihren psychosozialen Belastungen	45
4.4 Zusammenfassung	47
5. Die Personalbefragung	48
5.1 Die Projektanstalt Lübeck „Lauerhof“	49
5.2 Das Personal in der Projektanstalt	50
5.3 Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten für die Gefangenen	50
5.4 Behandlungs- und Betreuungsangebote für die Gefangenen	51
5.5 Freizeitangebote für die Gefangenen	51
6. Interviews mit den Justizvollzugsbeamten	52
6.1 Auswahl der Justizvollzugsbeamten	52
6.2 Instrumente der Datenerhebung	52
6.3 Durchführung der Interviews	58
6.4 Auswertung	58

7. Ergebnisse der Bedienstetenbefragung	60
7.1 Soziodemographische Daten	60
7.2 Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen in der Justizvollzugsanstalt	60
7.2.1 Zufriedenheit im Beruf	61
7.2.2 Berufsalltag	63
7.2.3 Berufsentwicklung	63
7.2.4 Berufsimage	64
7.2.5 Arbeitsplatz	65
7.3 Gesundheitliches Wohlbefinden	68
7.3.1 Gesundheitliches Wohlbefinden und individuelle Gesundheitsentwicklung	69
7.3.2 Arbeitsbedingungen und gesundheitliches Wohlbefinden	73
7.4 Zusammenfassung der Ergebnisse	82
8. Diskussion der Ergebnisse und Ausblick	84
Literaturverzeichnis	III-XIV
Eidesstattliche Erklärung	XV
Anhang	XVI

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1:	Zufriedenheit im Beruf	61
Abbildung 2:	Ansehen von Vollzugsbeamten in der Öffentlichkeit nach Einschätzung der Befragten	64
Abbildung 3:	Arbeitsplatzzufriedenheit	66
Abbildung 4:	Achten auf die eigene Gesundheit	69
Abbildung 5:	Sportliche Betätigung neben der Arbeit	70
Abbildung 6:	Aktivitäten zur Erhaltung der eigenen Gesundheit	71
Abbildung 7:	Beurteilung des eigenen Gesundheitszustandes	73
Abbildung 8:	Belastung der Justizvollzugsbeamten durch den täglichen Umgang mit den Gefangenen	75
Abbildung 9:	Ereignisse, die Justizvollzugsbeamte extrem psychisch belastet haben	77
Abbildung 10:	Destruktive Stressverarbeitung	78
Abbildung 11:	Konstruktive Stressverarbeitung	80

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Zufriedenheit im Beruf nach Alter	62
Tabelle 2:	Zufriedenheit im Beruf nach Beschäftigungsdauer	62
Tabelle 3:	Arbeitsplatzzufriedenheit nach Alter	67
Tabelle 4:	Arbeitsplatzzufriedenheit nach Beschäftigungsdauer	67
Tabelle 5:	Bewältigung der psychischen Arbeitsanforderungen	76
Tabelle 6:	Abschalten nach Feierabend und am Wochenende	77

Abkürzungsverzeichnis

aVD	allgemeiner Vollzugsdienst
BSBD	Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands
DSVollz (f)f.	Dienst- und Sicherheitsvorschriften für den Strafvollzug (fort)folgende, für
JVA	Justizvollzugsanstalt
StVollzG	Gesetz über den Vollzug der Freiheitsstrafe und der freiheitsentziehenden Maßregeln der Besserung und Sicherung – (Strafvollzugsgesetz)
VAW	Vollzugliches Arbeitswesen
ZfStrVo	Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe, Saarbrücken

Einleitung

Justizvollzugsbeamte/innen sind an ihrem Arbeitsplatz in besonderem Maße psychosozialen Belastungen ausgesetzt. Es kann vermutet werden, dass dies begründet ist in der speziellen Arbeitssituation im Gefängnis und in dem täglichen Umgang mit Häftlingen. Im Einzelnen sind dies z. B.:

Überbelegung der Anstalten, Personalmangel, Überstundenberge, schwieriges Gefangenenklientel, zunehmende Gewaltbereitschaft von einzelnen Gefangenen, unzureichender Arbeits- und Gesundheitsschutz und nicht mehr zeitgemäße Führungsstrukturen, die durch Prinzipien wie Misstrauen, Kontrolle und Angst geprägt sind, aber auch Suchtmittelmissbrauch beim Personal sind Aspekte, die den beruflichen Alltag prägen (Bögemann, 2002).

Insbesondere Phänomene wie innere Kündigung, Burnout oder unbewältigte traumatische Belastungen aus alltäglichen Dienstsituationen deuten auf sehr komplexe Problemlagen hin, die jedoch innerhalb des Justizvollzugs wenig Beachtung finden. Die Folge sind hohe Krankenstände und eine zunehmende Zahl vorzeitiger Pensionierungen von Beamten.

Bögemann stellt fest, dass allein in NRW pro Jahr 150 bis 200 Bedienstete aus dem allgemeinen Vollzugsdienst und Werkaufsichtsdienst vorzeitig in den Ruhestand geschickt werden. Dabei nehmen die psychischen Erkrankungen zu und das Lebensalter der Bediensteten ab. Immer häufiger müssen jüngere Bedienstete zwischen 35 und 50 Jahren ihren Dienst quittieren (Badura, Litsch, Vetter, 2002).

Im ersten Kapitel meiner Diplomarbeit definiere ich den Begriff der psychischen Belastung. Kapitel zwei und drei beschäftigt sich mit der Analyse einer Justizvollzugsanstalt und des dort arbeitenden Justizvollzugsbeamten. Anschließend, im Kapitel vier, wird der Arbeitsplatz des Justizvollzugsbeamten im allgemeinen Vollzugsdienst bezüglich seiner Belastungen erörtert.

Eine qualitative Befragung von 14 Lübecker Beamten im allgemeinen Vollzugsdienst verdeutlicht ihre besondere psychosoziale Situation (Kapitel 5 bis 7).

Auf der Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse werden Interventionsmöglichkeiten zur Gesundheitsförderung in der Justizvollzugsanstalt vorgeschlagen (Kapitel 8).

1. Psychische Belastungen und ihre Besonderheiten

In der deutschsprachigen Arbeitswissenschaft hat sich auf der Grundlage eines Definitionsvorschlags von Rohmert und Rutenfranz (1975) eine einheitliche Sprachregelung für die Begriffe „psychische Belastung“ und „psychische Beanspruchung“ durchgesetzt, die bis zur Normierung der Begriffe als DIN-Norm geführt hat (deutsche Industrienorm Nr. 33405, Normenausschuss Ergonomie im Deutschen Institut für Normung, 1987).

Somit wird „*psychische Belastung* (engl.: *stress*) als die Gesamtheit der erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und auf ihn psychisch einwirken, verstanden“ (Normenausschuss Ergonomie, 1987).

„*Psychische Beanspruchung* (engl.: *strain*) wird verstanden als die individuelle, zeitlich unmittelbare und nicht langfristige Auswirkung der psychischen Belastung im Menschen in Abhängigkeit von seinen individuellen Voraussetzungen und seinem Zustand“ (Normenausschuss Ergonomie, 1987).

Nach diesen sehr allgemein gehaltenen Definitionen lassen sich alle beliebigen Stimuli oder Umgebungsfaktoren, als „psychische Belastungen“ bezeichnen, auf die Menschen irgendwie reagieren, und alle beliebigen Reaktionen als „Beanspruchungen“.

Nachdem zunächst in den 70er Jahren in den deutschsprachigen Arbeitswissenschaften das sprachlich eindeutiger definierte und „neutralere“ Begriffspaar psychische Belastung und Beanspruchung gegenüber dem unklaren und „modischen“ Stressbegriff bevorzugt wurde, wird gegenwärtig – der internationalen Bedeutung der Stressforschung Rechnung tragend – der Stressbegriff in der Arbeitswissenschaft nicht mehr vermieden (vgl. Kollmeier, 1981) und als „heuristisch fruchtbares“ Konzept neben dem Belastungsbegriff verwendet (vgl. Rutenfranz, 1981, vgl. auch Luczak & Volpert, 1987; Schönplflug, 1987). Durch diese heute bestehende „begriffliche Koexistenz“ der deutsch- und englischsprachigen Begriffe Belastung und Stress, Beanspruchung und Strain sind die begrifflichen Abgrenzungsprobleme nicht eben geringer geworden.

1.1 Stress und seine verschiedenen Erklärungsansätze

Der Begriff „Stress“ wird oft uneindeutig verwendet. Wenn im Alltagssprachgebrauch die Rede davon ist, dass jemand sich „im Stress“ befindet, wird der innere Zustand der Person oder die Stressreaktion hervorgehoben. Gebräuchlich ist aber auch die Redewendung „das war Stress“ zur Hervorhebung des Zeitdrucks oder anderer auslösender Faktoren, bzw. der Stressoren.

Der Stressbegriff ist in der Industriegesellschaft zu einem Schlagwort geworden, das noch keine befriedigende Definition, noch keine Messeinheit und daher noch keine gültige wissenschaftliche Deutung gefunden hat.

In der Stressforschung erscheint es zunächst einmal wichtig, die Begriffe „Stressor“ und „Stressreaktion“ sowie „Stress“ oder „Stresssituation“ genau auseinander zu halten.

Stressoren und Stressreaktionen bedingen sich analog wie Belastungen und Beanspruchungen. Die *Stressoren* sind theoretische Konstrukte externer, aber auch innerpsychischer Stimuli oder Faktoren, welche hypothetisch die Stressreaktionen auslösen. Die Stressreaktionen wiederum sind Konstrukte, welche die unmittelbar auf Stressoren folgenden psychischen Zustände und Verhaltensweisen beschreiben. Ob ein Reiz ein Stressor ist, lässt sich also immer erst an dessen Wirkung erkennen und nicht vorhersagen.

Antonovsky postuliert, dass Stressoren zunächst einmal nur einen physiologischen Spannungszustand (psychophysische Aktivierung) herbeiführen, der darauf zurückzuführen ist, dass Individuen nicht wissen, wie sie in einer Situation reagieren sollen. Antonovsky definiert Stressoren als *„eine von innen oder außen kommende Anforderung an den Organismus; die sein Gleichgewicht stört und die zur Wiederherstellung des Gleichgewichtes eine nicht-automatische und nicht unmittelbar verfügbare, energieverbrauchende Handlung erfordert“* (Antonovsky, 1979, Seite 72).

Für Antonovsky ist die zentrale Aufgabe des Organismus die Bewältigung der Spannungszustände. An dieser Stelle haben Konzepte der Bewältigungsforschung eine zentrale Bedeutung. Gelingt die Spannungsbewältigung, tritt also eine Erholungsphase ein, so hat dies eine gesunderhaltende bzw. gesundheitsförderliche

Wirkung. Misslingt die Spannungsbewältigung, dann entsteht „Stress“ oder eine die Person subjektiv und/oder objektiv belastende Situation.

Der Begriff *Stress* stammt aus dem englischen und bedeutet ursprünglich Anspannung, Verzerrung, Verbiegung, vor allem auf dem Gebiet der Materialprüfung, etwa von Metallen und Glas. In der Biologie wurde er 1950 von dem ungarisch-kanadischen Mediziner Hans Selye eingeführt, wo etwas sehr Ähnliches damit gemeint ist: nämlich die Belastungen, Anstrengungen und Ärgernisse, denen ein Lebewesen täglich durch Lärm, Hetze, Frustrationen, Schmerz, Existenzangst und vieles andere ausgesetzt ist. Kurz, ebenfalls Anspannungen, Verzerrungen und Anpassungszwänge, bei denen man seelisch und körperlich unter Druck steht (Selye, 1974).

Selye versuchte als einer der ersten, den in Verbindung mit Stress auftretenden Krankheitsprozess mit seiner Theorie des „Allgemeinen Adaptionssyndroms“ zu erklären. Er beschreibt drei Stadien, die das Individuum in Stresssituationen durchläuft:

1. „*Alarmreaktion*, bei der auf eine anfängliche Schockphase mit vermindertem Widerstand ein Gegenschock folgt, mit dem die Abwehrmechanismen des Individuums aktiviert werden;
2. *Widerstand*, das Stadium maximaler Anpassung und, im günstigen Fall, Rückkehr zum Gleichgewicht des Individuums. Wenn aber der Stressor wirksam bleibt oder die Abwehr versagt, nähert sich das Individuum der
3. *Erschöpfung*, bei der die adaptiven Mechanismen zusammenbrechen“ (Selye, 1946, Seite 117).

Diese Theorie gibt die vorherrschende Meinung der 30er und 40er Jahre wieder, nach der Stress ausschließlich in Begriffen eines einfachen Reiz-Reaktions-Modells verstanden wird.

Die Entwicklung geht jedoch dahin, Stress als einen interaktiven Prozess zu sehen. Basowitz, Persky, Korchin und Grinker heben 1955 Momente der Überbelastung hervor. Ihnen zufolge sollte man Stress nicht als etwas ansehen, das dem

Organismus aufgezwungen wird, sondern als eine Antwort auf innere oder äußere Prozesse, deren Intensität die Schwelle erreicht, über der seine körperlichen und psychischen integrativen Kapazitäten bis an die Grenze oder darüber hinaus beansprucht werden. Indem sie die Reaktion des Individuums als eine notwendige Komponente der Stressdefinition bestimmen, nähern sie sich bereits der interaktionistischen Sichtweise.

Dieser weiterentwickelte Standpunkt wird besonders gut von Lazarus (1971) herausgearbeitet. Er weist darauf hin, dass sowohl der Umweltreiz als auch das reagierende Individuum notwendige Elemente sind und betont dabei, dass die Eigenart der Beziehung zwischen beiden das entscheidende Moment ist. Lazarus führt weiter aus, dass die Reaktion davon abhängt, wie die Person die Bedeutung eines schädlichen, bedrohlichen oder herausfordernden Ereignisses (bewusst oder unbewusst) interpretiert oder einschätzt.

Bereits 1966 hatte Lazarus darauf hingewiesen, dass „kognitives Einschätzen“ seinem Wesen nach ein an das Individuum gekoppelter Vorgang ist. So ist auch die Einschätzung von Bedrohung keine bloße Wahrnehmung situativer Elemente, sondern ein Urteil, eine Schlussfolgerung, bei der die Daten zu einer Struktur von Vorstellungen und Erwartungen zusammengefügt werden. Veränderung bei einem Element (zum Beispiel des Hintergrundes, vor dem der Reiz wahrgenommen wird), kann die Interpretation des wahrnehmenden Subjekts grundlegend anders werden lassen. Auch Appley (1962) stimmt damit überein, dass dieses kognitive Element (er nennt es „Bedrohungswahrnehmung“) die entscheidende Verbindung zwischen der Umwelt des Individuums und seinem Stresserleben ist.

Im Unterschied zu Selye werden nach Lazarus (1966, 1981) die subjektive Bewertung der Situation, die Kontrolle über die Situation und die Bewältigungsmöglichkeiten durch die handelnde Person in den Vordergrund gestellt.

In der psychologischen Fachwelt zeichnet sich heute nach anfänglichem Streit ein bemerkenswerter faktischer Konsens ab. Grundlage ist das transaktionale, kognitive Stresskonzept von Lazarus (1966, 1976; Lazarus & Launier, 1981). Nicht nur in der Psychologie, sondern interdisziplinär wird in Anlehnung an Lazarus die zentrale

Bedeutung des subjektiven Bewertungsprozesses und der Bewältigung (Coping) der Situation (vermittelt durch Bewältigungsstrategien und Bewältigungskompetenzen) anerkannt (Cox, 1978).

Wie bereits Janke 1976 festgestellt hat, spricht die Fachliteratur „überwiegend nur dann von Stress, wenn das psychophysische Reaktionsgeschehen in Abhängigkeit von Variationen der Umwelt gesehen werden kann, wenn ihm also auslösende Faktoren, oft als Stressoren bezeichnet, zugeordnet werden können.“

Viele Autoren ziehen in Anlehnung an Selye (1950) eine „neutrale“ Stressdefinition einer Definition vor, welche Stress mit negativen Empfindungen oder Auswirkungen verbindet. Stress als negativ empfundener Spannungszustand (im Sinne von Selyes „Distress“, krankmachender, zerstörender Stress)) bedroht die Gesundheit, das Wohlbefinden, man scheut und fürchtet ihn als Überanstrengung, als Überbelastung. In wohldosierter Form kann er jedoch auch positiv, leistungsfördernd und ausgleichend wirken (im Sinne von Selyes „Eustress“, gesunde Anspannung). Erst zusammen mit vorhandenen Krankheitserregern, Schadstoffen und körperlichen Schwachstellen führt die Stressreaktion zur Schwächung der körperlichen Gesundheit.

Man kann feststellen, dass auch diese Differenzierung offen lässt, welche kognitiven Prozesse des Einzelnen zur Stressempfindung maßgeblich sind. Tatsache ist, dass Individuen auf ein und dieselbe Belastung unterschiedlich reagieren können.

Als nächstes wird der Begriff „Belastung“ geklärt, das heißt, die Anforderung aus der Umwelt, die das Individuum erlebt. Die meisten Autoren stellen die Überbelastung der Leistungsfähigkeit des Organismus in den Mittelpunkt ihrer Betrachtungen zur Verursachung von Stress; die Verwendung des Begriffs im technischen Bereich unterstützt diese Sichtweise. Cooper (1981) stellt anhand von experimentellen Daten (z. B. Untersuchungen zur sensorischen und sozialen Isolation) fest, dass auch Unterbelastung negativ sein kann.

1.2 Wirkungen von Stress

In den zwanziger Jahren des letzten Jahrhunderts entwarf Walter Cannon die erste wissenschaftliche Beschreibung der Reaktion von Tieren und Menschen auf äußere Gefahren. Er fand heraus, dass in den Nerven und Drüsen eine Abfolge von Aktivitäten ausgelöst wurde, die den Körper auf Gegenwehr und Kampf vorbereitete oder auf Flucht in die Sicherheit. Cannon (1929) nannte diese grundlegende zweifache Stressreaktion *fight-or-flight Syndrome*.

Unser Körper zeigt laut Zimbardo (1995) folgende Reaktionen auf Stress:

- Blutgefäße in der Haut, Skelettmuskulatur, Gehirn und Eingeweide ziehen sich zusammen
- Pupillen erweitern sich und Zillarmuskeln akkomodieren auf Fernsicht
- Schweißbildung verstärkt sich
- Bronchien dehnen sich aus
- Haut und Körperbehaarung bringen „Gänsehaut“ hervor
- Herz erhöht die Herzschlagrate und steigert die Stärke der Kontraktionen
- Verdauungstrakt verlangsamt die Peristaltik (Zusammenziehen und Ausdehnen der glatten Muskulatur)
- Adrenalindrüsen regen die Ausschüttung von Adrenalin an, dadurch erhöhter Blutzucker, Blutdruck und Herzschlag
- Leber schüttet Zucker in den Blutkreislauf aus
- Ausschüttungen aus der Pankreasdrüse werden verringert
- Ausschüttungen von Verdauungsflüssigkeiten werden verringert
- Harnblase entspannt sich
- Analer Schließmuskel kontrahiert
- Urethraler Schließmuskel kontrahiert
- Blutgefäße der äußeren Genitalien erweitern sich.

Cooper stellt fest, dass verschiedene Autoren (meistens in Form von Berichten, wie sie vom praktischen oder Werksarzt gegeben werden) auf der Verhaltensebene und in einem ziemlich begrenzten Rahmen Symptome bestimmt haben, an denen Stress erkannt werden kann. Übereinstimmend werden folgende Verhaltensreaktionen genannt:

- Schwierigkeiten, rational zu denken und alle Aspekte eines Problems zu sehen
- Rigidität, Vorurteile
- Unangebrachte Aggression und Gereiztheit
- Rückzug aus Beziehungen
- Starkes Rauchen
- Unfähigkeit zur Entspannung, was zu Alkoholismus oder Schlaftablettenmissbrauch führt (Cooper, 1981).

Alle Stressforscher sind sich einig, dass Stress kurzfristig wie langfristig ungünstige Wirkungen auf die psychische und körperliche Gesundheit haben kann; sie haben sich aber noch nicht über Wesen und Wahrscheinlichkeiten der Kausalzusammenhänge geeinigt.

1.3 Zusammenfassung

Das Konzept „Stress“ ist weniger reaktions- oder situationsgebunden sondern ergibt nur Sinn, wenn Stress als Ungleichgewicht im Kontext einer Individuum-Umwelt-Transaktion verstanden wird. Stress zeigt sich vor allem dort, wo zwischen den Anspannungen keine Erholungsphasen eingeschaltet werden.

Anspannung und Belastung sind per definitionem noch kein Stressfaktor; sie entwickeln sich dazu erst dann, wenn – um ein Bild zu gebrauchen – die Feder nur noch angespannt ist und keine Entspannung mehr durch z.B. Stressbewältigungstechniken dazwischen liegt.

Die Komplexität und Spezifität der Interaktionen zwischen Individuum und Umwelt lassen jeglichen Versuch scheitern, Stress in wenigen kausalen Eins-zu-Eins-Beziehungen darzustellen.

2. Die Institution Gefängnis

Der Name „Gefängnis“ ist vom Mittelalter an bis zur Neuzeit in der Hauptsache durch das Prozessverfahren geprägt worden, denn man verstand unter diesem Begriff „jede für die gewaltsame, erzwungene Aufbewahrung und Festhaltung von Menschen bestimmte Veranstaltung“ (von Holtzendorff, von Jagemann, 1888, Abschnitt I, §1). Seit der Mitte des vorigen Jahrhunderts bezeichnet man in unzutreffender Verallgemeinerung das „Gefängnis“ auch als ein aus mehreren Einzelräumen bestehendes Gebäude, das meistens in enger Verbindung zum Ort der gerichtlichen Untersuchung oder der Rechtsprechung steht und deshalb manchmal auch „Gerichtsgefängnis“ (Rosenfeld, 1906, Seite 3) genannt wird.

Wenn man das Phänomen „Gefängnis“ erfassen will, darf man das Gefängnisleben nicht nur mit Mauern, Zäunen, Zellentüren und Schlössern assoziieren. Wir müssen das Gefängnis mit seinen Insassen vielmehr als ein soziales Gefüge sehen, das in das größere soziale Gefüge der Gesellschaft eingebettet ist.

Laut Kette (1991) ist das Gefängnis weder dazu da, seine Insassen physisch oder psychisch auszulöschen, noch will es aus ihnen die letzte Arbeitskraft herauspressen. Seine Aufgabe besteht vielmehr darin, Hausordnung, Selbstversorgung, Bestrafung und Belohnung gleichzeitig durchzuführen, alles innerhalb eines Rahmens, der sehr streng durch Gesetze und durch die dahinter stehende öffentliche Meinung sowie durch die Einstellung der Bewacher selbst bestimmt ist.

Gefängnisse haben einige Merkmale mit anderen Institutionen (Klöstern, Altersheimen, Psychiatrien, Kasernen) gemeinsam, die Menschen von ihrer Umwelt isolieren, sie auf engstem Raum zusammendrängen und einen Großteil ihres Lebens kontrollieren. Goffman (1973, Seite 16) bezeichnete solche Anstalten als „totale Institutionen“.

Sie ist ein „sozialer Zwitter, einerseits Wohn- und Lebensgemeinschaft, andererseits formale Organisation.“ Bezeichnend für totale Institutionen sind laut Goffman (1973, Seite 17) folgende Merkmale:

1. „Alle Angelegenheiten des Lebens finden an ein und derselben Stelle, unter ein und derselben Autorität statt.
2. Die Mitglieder der Institution führen alle Phasen ihrer täglichen Arbeit in unmittelbarer Gesellschaft einer großen Gruppe von Schicksalsgenossen aus, wobei allen die gleiche Behandlung zuteil wird und alle die gleiche Tätigkeit gemeinsam verrichten müssen.
3. Alle Phasen des Arbeitstages sind exakt geplant, eine geht zu einem vorher bestimmten Zeitpunkt in die nächste über, und die ganze Folge der Tätigkeiten wird von oben durch ein System expliziter formaler Regeln und durch einen Stab von Funktionären vorgeschrieben.
4. Die verschiedenen erzwungenen Tätigkeiten werden in einem einzigen rationalen Plan vereinigt, der angeblich dazu dient, die offiziellen Ziele der Institution zu erreichen.“

Die Realität eines Gefängnisses von außen zu erfassen ist sehr schwer. Wenn wir an ein Gefängnis denken, haben viele sicherlich seine Darstellung in Unterhaltungsfilmen vor Augen. Meist steht der heroische, virile, intelligente und unabhängige Gefangene und der niederträchtige, wenig intelligente Bewacher, dessen Handeln einzig auf die Peinigung der Insassen ausgerichtet zu sein scheint, im Mittelpunkt. Andere Bilder vom Gefängnis sind die der *Ferienwohnung* oder solche von Gefängnisrevolten und spektakulären Ausbrüchen. Keine dieser Darstellungen erfasst das, was unsere Gefängnisse heute sind, geschweige denn die dahinter stehenden Zielsetzungen.

2.1 Geschichtliche Entwicklung der Gefängnisse

Wir finden freiheitsentziehende Maßnahmen schon bei den Babyloniern, Ägyptern, Griechen und Römern. Bei der mittelalterlichen Form der Gefängnisse handelte es sich um Verwahrungsorte, d.h. es wurden dort einerseits Verdächtige bis zu ihrem Prozess und andererseits Verurteilte bis zur Vollstreckung des Urteils

eingeschlossen. Der Gefängnisaufenthalt kann für diese Zeit als Strafmaß bereits nachgewiesen werden¹, muss jedoch eher als unübliche Form der körperlichen Züchtigung verstanden werden, in der Regel wurde der Verbleib im Gefängnis nicht einmal als Teil der Strafe gesehen.

Im Mittelalter befanden sich die Gefängnisse in den Schlössern, in den Mauertürmen der Städte, in den Kellern der Rathäuser und der Klöster. Sie bestanden im wesentlichen nur aus zwei Räumen: Gelass (Loch, Kerker, Verlies,...) und Wachstube, ergänzend kam die bei Strafsachen eingesetzte Folterkammer dazu. Hier herrschten absolut menschenunwürdige Zustände (Krohne, 1889). Das Gefängnis in Hamburg beispielsweise (im Jahre 1270) bestand aus einem großen Raum, der durch einen primitiven Bretterverschlag für Männer und Frauen unterteilt war. Zusammengepfercht waren die Gefangenen mit dicken Eisenketten an einen in der Mitte stehenden schweren Eichentisch angeschlossen. Sie blieben sich völlig selbst überlassen, niemand kümmerte sich um sie bzw. um ihr körperliches oder seelisches Wohl (Hensel, 1979).

Der Beginn der modernen Freiheitsstrafe fällt in die Mitte des 16. Jahrhunderts. An die Stelle der Strafzwecke von Vergeltung, Abschreckung und Absonderung rückt der Gedanke der Besserung (Eisenhardt, 1978). Anlass für diese Entwicklung soll die Zunahme des Bettler- und Vagabundenunwesens gewesen sein. Nach Kette (1991, Seite 7) sah man sich in Europa durch die steigende Zahl der Bettler gezwungen, immer härtere Leibesstrafen zur Abschreckung zu erlassen. „Diese Maßnahme blieb jedoch ohne wirkliche Erfolge. Bei Rückfälligkeit wurden die Delinquenten oft gehängt, nachdem man sie vorher mit Abschneiden der Ohren und – im mildesten Fall – mit Prügeln bestraft hatte.“ Als diese harten Strafen nichts bewirkten, begann man erstmals Zuchthäuser einzurichten, „in welchen man das zuchtlose Volk einsperrte, um es durch strenge Zucht und harte Arbeit an ein ordentliches Leben zu gewöhnen“ (Krohne, 1889, Seite 14).

¹ Gesetz der Stadt Sion, 1338: bei Fällen von Körperverletzung ist eine Geldstrafe von 20 Livres vorgesehen; wenn der Schuldige nicht zahlen kann, soll er eine Körperstrafe erhalten, die darin besteht, bei Brot und Wasser ins Gefängnis geworfen zu werden.

Zwischen dem Ende des 18. und der Mitte des 19. Jahrhunderts kam es, nach Foucault (1994, Seite 14-15), zum „Verschwinden der Marter“ als „Schauspiel“ und zum allmählichen Rückgang physischer Bestrafungsformen. Die Strafpulse der Gesellschaft richteten sich immer weniger gegen den Körper des Verbrechers; was jetzt bestraft werden sollte, war die Seele.

Das 19. Jahrhundert war für das Gefängniswesen das umwälzendste Jahrhundert. Es stellte sich heraus, dass durch das Zusammenpferchen von jeder Sorte von Verbrechern in engen und schmutzigen Gefängnissen zwar Vergeltung geübt wurde, nicht jedoch eine Besserung des einzelnen Verbrechers erreicht werden konnte. Das von den Quäkern entwickelte pennsylvanische System bzw. das System der ununterbrochenen Absonderung (Kern, 1958) sollte eine Besserung herbeiführen. Die Gefangenen waren jetzt rund um die Uhr allein, mit Arbeit auf der Zelle und der Bibel als einziger Lektüre. Die Einzelhaft sollte zum einen dem Zwecke dienen, die verbrecherische Gemeinschaft aufzuheben und damit die Gefahr, sich einer anschließen zu können, zu unterbinden. Sie sollte zum anderen im Rahmen der absoluten Isolation dem Einzelnen die Möglichkeit geben, sich auf sich selbst zu besinnen, um so wieder auf den richtigen Weg zu finden, wobei zur Unterstützung dieses Reifungsprozesses dem Gefangenen ausreichend Lesestoff an die Hand gegeben werden sollte (Krohne, 1889).

Das auburnsche System (Mittermaier, 1954) ging ebenfalls von dem Erfordernis der Aufhebung der verbrecherischen Gemeinschaft aus. Die Häftlinge kamen über Nacht in Einzelzellen, durften aber tagsüber gemeinsam in Gefängniswerkstätten arbeiten, wobei sie die ganze Zeit zu schweigen hatten.

Der Grundgedanke der Aufhebung der verbrecherischen Gemeinschaft führte in Deutschland zur Trennung der Geschlechter, junger und alter Verbrecher und der Unterscheidung nach dem Grad der Rückfälligkeit (Lichtenberg, 1846).

Die Zeit des Nationalsozialismus führte zu einer Unterbrechung in der Fortentwicklung des Erziehungsgedankens im Strafvollzug. Der Gedanke der Abschreckung trat wieder in den Vordergrund (§ 48 II der am 14.05.1934 erlassenen Verordnung über den Vollzug von Freiheitsstrafen, in: RGBl. 1934 I, Seite 383 ff), wobei die Erziehung nach wie vor als Vollzugsziel erwünscht war, sich aber nunmehr als „Erziehung zu vaterländischer Gesinnung“ darstellte (§ 106 III der Verordnung). Der Trennungsgrundsatz wurde in unveränderter Form beibehalten.

In der jungen Bundesrepublik kündigt eine vom damaligen Bundesjustizminister Heinemann am 05.10.1967 eingesetzte Strafvollzugskommission eine bundeseinheitliche Regelung des Strafvollzuges an. Die damalige Oberregierungsrätin Helga Einsele stellte klar, dass das Ziel des Strafvollzuges die Resozialisierung sei, die bedinge, „dass die große Masse der zu Freiheitsstrafen Verurteilten zum Zwecke individueller Behandlung untergruppiert werden. Dies geschehe durch Trennung verschiedener und Zusammenfassung in ähnlicher Weise beeinflussbarer Gefangener in verschiedenartigen Anstaltstypen und innerhalb derselben in relativ kleinen, homogenen Gruppen.“ (Tagungsberichte der Strafvollzugskommission, 1971, Seite 116). 1975 hielt ein Sonderausschuss für die Strafrechtsreform Abweichungen vom Grundsatz der Geschlechtertrennung für erforderlich, soweit sinnvolle Behandlungsmaßnahmen nicht anderweitig gewährleistet werden könnten (Drucksachen des deutschen Bundestages, siehe Fußnote 91). Unter dem Begriff der Behandlungsmaßnahmen fallen neben therapeutischen Maßnahmen auch Möglichkeiten der Ausbildung, beruflichen Beschäftigung und Freizeitgestaltung (Callies/Müller-Dietz, 1983).

Stöckle-Niklas (1989) fällt beim Vergleich der verschiedenen Vollzugsformen (Jugendvollzug, Untersuchungshaftvollzug, Maßregelvollzug) auf, dass sich der Grundsatz der Geschlechtertrennung in jenen Vollzugsformen nicht findet, in denen die Erziehung bzw. Behandlung des Inhaftierten im Vordergrund steht. Je mehr jedoch die Sicherheit im Vollzug die maßgebliche Rolle spielt, umso ausgeprägter findet sich die Geschlechtertrennung in der gesetzlichen Regelung wieder.

Laut Kette (1991) sollte der neue Vollzug sozialtherapeutische Behandlung, Öffnung des Vollzugs zur Umwelt, Beschränkung der Höchstbelegung für Anstalten und Zellen etc. bringen. In den meisten Fällen handelt es sich jedoch bis heute um Kann-Bestimmungen. Die Gewährung von Vergünstigungen liegt z. B. nach wie vor im Ermessen der Gefängnisleitung.

Foucault (1977) argumentiert, dass die Funktion des Gefängnisses sich historisch nicht verändert habe, und dass die Geschichte des Gefängnisses nicht gekennzeichnet ist durch kontinuierliche Weiterentwicklung. Vielmehr ist nach wie vor das primäre Ziel des Gefängnisses zu strafen und gesellschaftlich nicht erwünschtes Verhalten zu eliminieren, so dass ein Schutz der Gesellschaft vor diesem delinquenten Verhalten besteht. Die Strafe selbst unterliegt einem Wandlungsprozess: von der Körperstrafe zur Disziplinierung der Seele. Laut Stöver (2000) hatte insbesondere dieser Prozess den Einbezug verschiedenster Professionen zur Folge, die diese innere Disziplinierung unterstützten und überwachten: Ärzte, Lehrer, Psychologen, Sozialarbeiter, Wissenschaftler. Stöver stellt fest, dass zum einen diese Berufe Eingang in die Straftechniken erhielten und zum anderen das Gefängnisssystem die Arbeit dieser Professionen veränderte.

2.2 Gefängnisorganisation

Für den Beobachter von außen erscheint die Organisation eines Gefängnisses einfach: es gibt Bewacher und Bewachte.

Auch Goffman (1973) unterscheidet zwei Gruppen: die Insassen und das Aufsichtspersonal. Die zahlenmäßig weitaus überlegende Häftlingsgruppe lebt in dieser Institution und hat beschränkten Kontakt zur Außenwelt. Das Personal arbeitet häufig auf der Basis des 8-Studentages und ist sozial in die Außenwelt integriert. Es hält die Insassen häufig für verbittert, verschlossen und wenig vertrauenswürdig, während die Insassen den Stab oft als herablassend, hochmütig und niederträchtig ansehen.

Laut Goffman ist die soziale Mobilität zwischen den beiden Schichten sehr gering. In der Regel besteht eine große und oft formell vorgeschriebene soziale Distanz. Und sogar ein Gespräch über die Trennlinie hinweg wird mitunter in einer bestimmten Tonlage geführt.

Beim genaueren Hinsehen zeigt sich im Gefängnis eine sehr komplexe Struktur und eine feine Funktionsdifferenzierung, die nur wenige Organisationen (von ähnlicher Größe) aufweisen. Nach Vahs (2001, Seite 11)

- ...„sind Organisationen zielgerichtet.
Ziele sind Aussagen über angestrebte Zustände (Soll-Zustände), die durch die Auswahl und die Umsetzung geeigneter Handlungsalternativen erreicht werden sollen.
- ...sind Organisationen soziale Systeme.
Unter einem System ist grundsätzlich eine gegenüber der Umwelt abgegrenzte Gesamtheit von Subsystemen und Elementen zu verstehen, die miteinander in Beziehung stehen (d.h. eine Struktur aufweisen) und sich gegenseitig beeinflussen.
Demnach sind Organisationen keine *seelenlosen* Gebilde, sondern bestehen aus Menschen mit eigenständigen Zielen, Wertvorstellungen und Verhaltensweisen.
- ...weisen Organisationen eine formale Struktur auf.
Ordnung, d.h. ein festes und in Regeln formalisiertes Beziehungsgefüge, ist ein wesentliches Merkmal von Organisationen. Ohne organisatorische Regeln ist eine zielgerichtete Zusammenarbeit der Organisationsmitglieder nicht möglich.“

Das Gefängnis, als verlängerter Arm des Staates, ist eine Organisation, die die Wünsche der Gesellschaft hinsichtlich ihrer kriminell gewordenen Mitglieder erfüllen soll. Es sollen in jedem Fall vier Forderungen erfüllt werden:

1. Es soll Vergeltung geübt werden.
2. Der Kriminelle und der außenstehende Beobachter müssen hinlänglich abgeschreckt werden.
3. Die Kriminellen müssen von der Gesellschaft isoliert werden.
4. Die Persönlichkeit, die Werte, die Einstellungen und die Verhaltensweisen der Kriminellen müssen geändert werden.

Auch die Aufrechterhaltung der Sicherheit innerhalb des Gefängnisses ist wichtig, wie auch die Forderung, die Insassen sinnvoll zu beschäftigen.

Kette (1991) ist der Ansicht, dass totale Institutionen zu einer Organisationsform führen, die es ermöglicht, ihre Insassen zu verwalten.

Demnach ist die Organisation einer deutschen Justizvollzugsanstalt vergleichbar mit einer typischen Behörde einschließlich ihrer bürokratischen Strukturen. Nach Weber (1976) besitzt eine derartige Bürokratie vier kennzeichnende Merkmale:

1. Arbeitsteilung und Befehlsgewalt

Jedem Mitglied der Bürokratie werden ein sachlich abgegrenzter Aufgabenbereich und die zu der Aufgabenerfüllung erforderlichen Entscheidungs-, Weisungs- und Leitungsbefugnisse (Befehlsgewalt) zugeordnet. Diese Zuordnung von Pflichten und Kompetenzen erfolgt generell und personenunabhängig. Dadurch können einzelne Personen (Amtsträger) ausgetauscht werden, ohne die Organisationsstruktur verändern zu müssen.

2. Amtshierarchie

In diesem festen System von Über- und Unterordnung sind die Aufgaben und die Befugnisse auch in vertikaler Richtung klar voneinander abgegrenzt, d.h. die jeweils übergeordnete Stelle verfügt nicht über das Recht, die Geschäfte der unteren Stelle einfach an sich zu ziehen. Im Konfliktfall entscheidet die nächst höhere Instanz, weil sie einen größeren Bereich überschaubar und über

höhere Qualifikationen verfügt. Neben dem Befehlsweg von oben nach unten existiert auch ein fest geregelter Appellationsweg für Berufungen und Beschwerden von unten nach oben.

3. Regelgebundenheit der Amtsführung

Die Erfüllung der Aufgaben erfolgt nach bestimmten technischen Regeln und Normen, die sich auf die Leistungen, die Kompetenzen und Verfahren und auf den so genannten Dienstweg beziehen. Dieser Dienstweg legt verbindlich fest, wer mit wem kommunizieren darf oder muss.

4. Aktenmäßigkeit der Verwaltung

Alle Vorgänge in Bürokratien sind schriftlich in Form von Aktennotizen, Briefen, Formularen usw. zu dokumentieren. Diese Aktenmäßigkeit der Vorgänge soll die Kontrolle aller Maßnahmen erleichtern und die Kontinuität der Geschäfte bei einem Wechsel des Amtsinhabers sicherstellen.

Nach Meinung von Weber ist eine Bürokratie sachlich, unpersönlich und berechenbar.

Üblicherweise unterscheidet man in Organisationen laut Gratz (1995), zwischen systemerhaltenden und aufgabenerfüllenden Funktionen. Im Gefängnis ist Systemerhaltung zugleich Aufgabenerfüllung, weil die Aufgabe darin besteht, die Organisation Gefängnis zu erhalten.

Gratz führt aus, dass eine weitere zentrale Differenzierung zwischen drinnen und draußen besteht. Das Personal hat allem gegenüber, was von draußen kommt oder nach draußen will, ein großes Misstrauen. Bei den Gefangenen verhält es sich tendenziell umgekehrt. Dem Draußen gelten jedoch nicht nur Sehnsüchte, positive Phantasien und Hoffnungen, sondern auch Ängste.

Das Personal ist der Feindschaft und den Forderungen der Insassen ausgesetzt, und umgekehrt ist es verpflichtet, den Insassen die rationale Perspektive, die die Anstalt vertritt, zu vermitteln. Die anerkannten Ziele von totalen Institutionen sind, so Goffman (1973, Seite 86) nicht sehr zahlreich:

- „Erreichung eines ökonomischen Ziels
- Erziehung und Ausbildung
- medizinische oder psychiatrische Behandlung
- religiöse Reinigung
- Schutz der ganzen Gesellschaft vor Verunreinigung
- und, wie in einer Gefängnisstudie festgestellt wurde“, „...Unschädlichmachung, Vergeltung, Abschreckung und Besserung...“ (Cressey, 1958, Seite 43)

Um diese Ziele zu verwirklichen, stehen dem Personal die Instrumente der Sanktionen zur Verfügung. Nach § 103 Absatz 1 Strafvollzugsgesetz (StVollzG) sind folgende Disziplinarmaßnahmen zulässig:

- Verweis
- die Beschränkung oder der Entzug der Verfügung über das Hausgeld und des Einkaufs bis zu drei Monaten
- die Beschränkung oder der Entzug des Lesestoffs bis zu zwei Wochen sowie des Hörfunk- und Fernsehempfangs bis zu drei Monaten; der gleichzeitige Entzug jedoch nur bis zu zwei Wochen
- die Beschränkung oder der Entzug der Gegenstände für eine Beschäftigung in der Freizeit oder der Teilnahme an gemeinschaftlichen Veranstaltungen bis zu drei Monaten
- die getrennte Unterbringung während der Freizeit bis zu vier Wochen
- der Entzug des täglichen Aufenthalts im Freien bis zu einer Woche
- der Entzug der zugewiesenen Arbeit oder Beschäftigung bis zu vier Wochen unter Wegfall der in diesem Gesetz geregelten Bezüge
- die Beschränkung des Verkehrs mit Personen außerhalb der Anstalt auf dringende Fälle bis zu drei Monaten
- Arrest bis zu vier Wochen

2.3 Die Personalstruktur in der totalen Institution Gefängnis

Das Gefängnispersonal besteht zum überwiegenden Teil aus Beamten im mittleren, gehobenen und höheren Dienst. Der Vollzugsstab besteht aus fünf Personengruppen: Anstaltsleiter und Vertreter, Verwaltungsdienst, allgemeiner Vollzugsdienst, Werkdienst und Sozialstab, zu dem Seelsorger, Ärzte, Pädagogen, Psychologen, Sozialarbeiter gehören (Kaiser, Schöch, 2002)

Der Anstaltsleiter ist nach dem StVollzG die *Zentralfigur* des Vollzugsstabes. Laut §156 vertritt er die Anstalt im Außenverhältnis und trägt auch im Innenverhältnis grundsätzlich die Verantwortung für sämtliche Vollzugsangelegenheiten. Schwerpunkte eines Anstaltsleiters (Preusker, 1988) liegen zumeist in den Bereichen:

- allgemeine Verwaltungstätigkeit (Überwachungsaufgaben, Personalführung),
- Wirtschaftsmanagement und
- anstaltsinterne Sanktionsgewalt.

Die Beamten des Verwaltungsdienstes bestehen aus dem gehobenen und mittleren Dienst und unterstützen den Anstaltsleiter bei der Bewältigung seiner Führungs- und Verwaltungstätigkeit. Im Unterschied zu den Fachdiensten haben sie kaum Kontakt mit den Gefangenen (Kaiser, Schöch, 2002).

Kaiser und Schöch (2002) führen weiterhin aus, dass die Beamten des allgemeinen Vollzugsdienstes im Gegensatz zur Vollzugsverwaltung ständigen und unmittelbaren Kontakt zu den Gefangenen haben. Sie stellen die zahlenmäßig stärkste Gruppe des Anstaltspersonals.

Im Rahmen eines neuzeitlichen Strafvollzuges obliegen dem Beamten des allgemeinen Vollzugsdienstes nicht nur ausschließlich Aufgaben der Aufrechterhaltung von Sicherheit und Ordnung in einer Justizvollzugsanstalt sondern er ist auch unmittelbar in die Behandlungsaufgaben eingeschaltet (Hellstern, 1997).

Der Werkbeamte hat sich durch Meisterprüfungen oder gleichwertige Ausbildungsabschlüsse in handwerklichen Berufen wie (Kaiser, Schöch, 2002) Schreinerei, Schneiderei, Schlosserei, Schuhmacherei, Korbmacherei, Buchbinderei, Druckerei, Malerei, landwirtschaftliche Betriebe u. a. (Hellstern, 1997) qualifiziert; zu Werkbeamten können auch fachlich vorgebildete Mitglieder des allgemeinen

Vollzugsdienstes bestellt werden (Nr. 13 I DSVollz). Ihr Aufgabenfeld besteht vor allem in der technischen Abwicklung des Arbeitsbetriebswesens, der Aufsicht, Anleitung und Ausbildung der zur Arbeit zugelassenen Gefangenen sowie in der Arbeitsorganisation in den Betrieben (Nr. 13 II DSVollz).

Die Mitglieder des Sozialstabes bilden die kleinste Personalgruppe (Kaiser, Schöch, 2002). Neben den oben genannten Berufsgruppen kommen auch Soziologen und Arbeitstherapeuten in Betracht (Rotthaus, 1993). Die Fachkräfte des Sozialstabes sind dem Wiedereingliederungsziel besonders verbunden. Demzufolge besteht ihre Aufgabe primär in der individuellen Behandlung und Betreuung der Gefangenen. Kormeier (2002) ist der Ansicht, dass zwar auch die Fachdienste vom Vollzug geprägt sind, sie unterliegen jedoch einem geringeren Gruppenzwang, haben meist ein viel distanzierteres Verhältnis zu den Gefangenen und sind aufgrund ihrer Profession eher in der Lage, ihr Verhalten zu reflektieren oder einfach subtiler vorzugehen.

Da die Personengruppe des allgemeinen Vollzugsdienstes die stärkste Berufsgruppe im deutschen Justizvollzug ist, den engsten und häufigsten Kontakt zu den Gefangenen hat und laut Kormeier (2002) die intensivste Prägung zeigt, wird in dieser Arbeit ein besonderes Augenmerk auf ihre psychosoziale Situation am Arbeitsplatz gelegt. Kormeier führt weiterhin aus, dass eigene Selbsthilfepotentiale nur unzureichend vorhanden seien und in den Alltagsanforderungen verloren gehen würden. Die Strafvollzugsbediensteten müssen das, was der Gefangene am deutlichsten als Strafübel empfindet, nämlich die täglichen Beschränkungen der Lebensführung, das Einschließen im Haftraum, anordnen und verwirklichen. Auch gehört es nach Mohn (1990) oft zu ihren Aufgaben, den Gefangenen mitzuteilen, dass andere Bedienstete ihre Bitten und Wünsche abgelehnt haben. Ihre selbstständigen Befugnisse sind indessen gering.

Wer in der Öffentlichkeit für den Vollzug steht, wer den Betrieb gewährleistet tags und nachts, werktags und sonntags, zu günstigen und ungünstigen Zeiten, das ist der Angehörige des allgemeinen Vollzugsdienstes. Böhm (1992, Seite 275) sagt: „Diese Beamten tragen nicht nur den Schlüssel, sie sind auch der Schlüssel für die Institution. Sie sind übrigens auch die Bediensteten im Vollzug, die Vollzug gelernt

haben, exakt hierfür und nur hierfür ausgebildet sind – bei den anderen im Vollzug tätigen Berufsgruppen ist das nicht der Fall, wenn man von dem gehobenen Vollzugs- und Verwaltungsdienst absieht, der in der Regel schon in seiner Berufsausbildung eine gewisse Spezialisierung auf den Vollzug erfährt.“

2.4 Zusammenfassung

Von mittelalterlichen Leibes- und Lebensstrafen bis hin zur modernen Freiheitsstrafe – die sich von den Zuchthäusern bis hin zu heutigen Varianten des gelockerten Vollzugs entwickelt hat – finden sich im kriminalrechtlichen Sanktionssystem Elemente und Ausdrucksformen der jeweiligen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Verhältnisse, aber auch normativer Wertungen. Letztere kommen etwa darin zur Geltung, dass die strafrechtliche Ahndung von Verbrechen einen langen und verschlungenen Weg von der gewaltsamen Verletzung oder Vernichtung des Körpers des Verurteilten bis hin zu eher psychischen Einwirkungen zurückgelegt hat.

Justizvollzugsanstalten gehören zu den totalen Institutionen. So wie die Insassen in ihren Reaktionen und Anpassungsleistungen durch das System bestimmt werden, gilt dies auch für die Mitarbeiter, ihr Verhalten und Selbstverständnis. Da die Institution nach einer strengen Hierarchie arbeitet, unterliegt der aVD, als Basis der Mitarbeiterschaft, weitgehend der Planung und Bürokratie des Führungsstabes und bekommt Arbeitsabläufe vorgeschrieben.

3. Der Justizvollzugsbeamte des allgemeinen Vollzugsdienstes (aVD)

Der Justizvollzugsbeamte hat in der Hierarchie des Strafvollzugssystems die Bestimmungen seines Auftrages, wie sie in dem StVollzG, der DVollzO und in Verfügungen vorliegen, auszuführen. Hoffmann (1979) stellt fest, dass ihm dabei durch beamtenrechtliche Bestimmungen, aber auch durch normative Kontrollen durch Kollegen, unmittelbar Vorgesetzte (z.B. Aufsichtsdienstleiter, Schichtführer, evtl. Arbeitsinspektor) und Anstaltsleitung, enge Grenzen gesetzt sind. Eigeninitiative kann er kaum entfalten.

Der Beamte ist in erster Linie Umsetzer von Auflagen. Die Möglichkeit, dass er auf die Gestaltung rechtsverbindlicher Erlässe oder Anstaltsverfügungen etc. Einfluss hat, ist praktisch nicht gegeben. In diesem hierarchisch aufgebauten System steht der Beamte als aVD auf der untersten Stufe.

Er setzt vorgegebene Anweisungen und Anordnungen mit Hilfe seiner Amtsautorität gegenüber dem Gefangenen durch, ohne aber selbst über deren Inhalt bestimmen zu können.

„Entscheidungen fällen gewöhnlich Aufsichtsbeamte kaum. Das meiste ist durch Vorschriften festgelegt und, wenn das nicht der Fall ist, wird von den Vorgesetzten der Beamten, nicht von ihnen selbst, entschieden.“ (Waldmann, 1968, Seite 71)

Befindet er sich im Widerspruch zu den Auffassungen der Vorgesetzten, so bleibt ihm letztlich nichts anderes übrig, als den ihm erteilten Auftrag auszuführen. Denn – wie Max Weber bereits festgestellt hatte – gehört es zu den ehrenhaften Tugenden eines Beamten, „wenn – trotz seiner Vorstellungen – die ihm vorgesetzte Behörde auf einen ihm falsch erscheinenden Befehl beharrt, ihn auf Verantwortung des Befehlenden gewissenhaft und genauso auszuführen, als ob er seiner eigenen Überzeugung entspräche...“ (Weber, 1926, Seite 28).

3.1 Aufgaben und Tätigkeiten des Justizvollzugsbeamten im aVD

§12 II Dienst- und Sicherheitsvorschriften für den Strafvollzug (DSVollz) fasst den Aufgabenbereich des allgemeinen Vollzugsdienstes folgendermaßen kurz zusammen. Demnach obliegt dem allgemeinen Vollzugsdienst:

- „die Mitwirkung bei der Aufnahme und Entlassung der Gefangenen;
- die sichere Unterbringung der Gefangenen;
- die Mitwirkung bei der Behandlung, Beurteilung und Freizeitgestaltung der Gefangenen;
- die Sorge für die Ordnung und Sauberkeit in allen Räumen mit ihren Einrichtungs- und Lagerungsgegenständen;
- die Sorge für die Reinlichkeit der Gefangenen, ihrer Wäsche und Kleidung;
- die Mitwirkung bei der Pflege erkrankter Gefangener;
- nach örtlichen Bestimmungen die Führung von Büchern, Listen und Nachweisen sowie die Entgegennahme von Anträgen.

Oberste Priorität besitzt jedoch die Aufsichtspflicht gegenüber den Gefangenen, so dass Sicherheit und Ordnung „jederzeit gewährleistet sind.“ (Nr. 20 DVollz.)

Um jedoch ein tieferes Verständnis für die Vielfältigkeit der Tätigkeiten, die sich hinter den oben genannten Aufgaben verbergen, entwickeln zu können, ist es notwendig, sie detailliert zu beschreiben. Hellstern (1997, Seite 5-10) hat für die Bundesanstalt für Arbeit folgende Tätigkeitsmerkmale erarbeitet:

„Die Behandlung der Gefangenen

- Erkennen der alltäglichen und besonderen Probleme der Gefangenen und verstehendes Reagieren.
- sich als Gesprächspartner und Kontaktperson anbieten (im Alltag, bei Problemen, bei Konfliktsituationen)
- sich als Person mit den eigenen Erfahrungen, Vorstellungen, Wünschen und Gefühlen einbringen
- durch persönliches Verhalten Verhaltensalternativen aufzeigen

- Einwirkungen auf Umgangsformen (gemeinsames Essen, Gespräche, sportliche Begegnungen u. a.)
- Hilfestellung geben, damit die Gefangenen Regeln für das Zusammenleben finden und akzeptieren lernen
- Hilfestellung geben, damit die Gefangenen die Probleme in ihren sozialen Bezügen erkennen und ansprechen lernen
- Möglichkeiten zur Kommunikation geben (Wohngruppenversammlung, Kontaktreise, Gruppengespräche u. a.)
- Unterstützung der Kontakte außerhalb der Anstalt (Durchführung von Besuchen, Ausfahrten, Vorbereitung von Ausgang, Urlaub
- Vermittlung von Kontakten innerhalb der Anstalt zu weiteren Mitarbeitern des Vollzuges
- Freizeitangebote initiieren, fördern und leiten (Sport-, Freizeit-, Interessen-, Spiel- und Gesprächsgruppen)
- Förderung und Unterstützung von entsprechenden Initiativen von Gefangenen
- Führen regelmäßiger Einzelgespräche zur Aufarbeitung persönlicher Probleme des Gefangenen
- Leitung von regelmäßig stattfindenden Gesprächsgruppen zur Aufarbeitung von Problemen, die sich innerhalb der Wohngruppe bzw. Abteilung bezüglich des Zusammenlebens der Gefangenen ergeben
- Mithilfe bei der Klärung familiärer Probleme
- Mithilfe bei der Entlassungsvorbereitung (Anleitung des Gefangenen, Förderung von schrittweisen Eigeninitiativen bei Wohnungs-, Arbeitssuche), Kontaktaufnahme mit Resogruppen (z.B. Arbeitskreis Resozialisierung)
- Eigenständige Verhaltensbeobachtung und solche nach Rücksprache mit dem Therapeuten; Protokollierung und Weiterleitung der Beobachtungen
- Mitarbeit in Therapiegruppen (Selbsterfahrungstraining)
- Mitarbeit bei einzeltherapeutischen (besonders verhaltenstherapeutischen) Maßnahmen
- Stimmberechtigte Teilnahme an Konferenzen innerhalb des Wohngruppenvollzugs

- Teilnahme und Mitsprache bei der Einleitung von Disziplinarmaßnahmen
- Mitsprache bei der Arbeitseinteilung
- Mitwirkung bei der Gestaltung des Vollzugsplanes
- Hilfe bei der Schuldenregulierung
- Hilfe bei der Beschaffung von Personalpapieren und Arbeitspapieren
- Mitwirkung bei der Erstellung von Berichten über den privaten Lebensraum der Gefangenen
- Umgang mit Besuchern
- Aufgreifen und Weitergabe von beobachteten Auffälligkeiten (z.B. Eheschwierigkeiten, psychische Auffälligkeiten) an die Angehörigen der jeweils zuständigen besonderen Fachrichtungen
- Gesprächsangebot an selbstmordgefährdete Gefangene bei ihrer Überwachung (auch im Nachtdienst)

Beaufsichtigung und sichere Unterbringung der Gefangenen

- Überprüfung der Vollständigkeit der Gefangenen
- Verschlusskontrolle
- Zellenkontrolle
- Körperliche Durchsuchungen
- Unterbinden unerlaubter Kontakte
- Besuchsüberwachungen
- Ausführungen, z.B. Arztbesuche
- Überwachung der Freistunde
- Weiterleiten von Beobachtungen, die den Bereich der Sicherheit und Ordnung betreffen, an die jeweils zuständigen Mitarbeiter
- Führen der in den Justizvollzugsanstalten erforderlichen Bücher, Listen, Nachweisen
- Annahme, Erledigung oder Weiterleitung von Anträgen
- Brief- und Paketkontrolle
- Überwachung und Bedienung der vorhandenen Sicherheitsanlagen

- Verwahrung von Schlüsseln, die nur im Einzelfall gegen Unterschrift ausgehändigt werden
- Überwachung und Kontrolle des gesamten Zugangsverkehrs an dem Anstaltseingang
- Auslösen von Alarmen und Fahndungen bei Entweichen von Gefangenen
- Überwachung der Sicherheit der Anstalt bei Nacht durch Kontrollgänge im Innen- und Außenbereich der Anstalt
- Einzelkontrolle bei besonders gefährlichen Gefangenen
- Einhaltung der angeordneten Verschlusszeiten der Gefangenen
- Feststellung und Abschluss des Belegungsbuches um 24.00 Uhr
- Führung des Sicherheitsbuches über außerordentliche Vorkommnisse
- Treffen von Entscheidungen wie Absonderung, Fesselung und Anordnung von Einzelmaßnahmen gegen Gefangene nach den §§ 84, 88, 90 und 91 Strafvollzugsgesetz, wenn der jeweils zuständige Beamte nicht erreichbar ist
- Durchführung und Überwachung des Funksprech- und Telefonverkehrs
- Verständigung des Arztes bzw. Krankenpflegedienstes bei ernsthafter Erkrankung eines Gefangenen
- Tragen von Schusswaffen und ihre Verwendung entsprechend den Vorschriften des Strafvollzugsgesetzes
- Überwachung der Besuche der Gefangenen (Einzel- und Gruppenbesuche)
- Genehmigung einer Besuchsverlängerung
- Mitteilung von besonderen Vorkommnissen während der Besuchsabhaltung an den jeweils zuständigen Bediensteten

Versorgung der Gefangenen

- Essensausgabe
- Aus- und Einrücken der Gefangenen zur bzw. von der Arbeit
- Entgegennahme und Weiterleitung von Anträgen
- Entgegennahme und Weiterleitung der Meldungen zur ärztlichen Behandlung

- Vorführung der Gefangenen zur Freistunde, zu Freizeitveranstaltungen und ähnlichem
- Versorgung der Gefangenen mit Dingen des täglichen Gebrauchs, z.B. mit Mitteln der Körperpflege
- Weiterleitung von Beobachtungen, die den psychischen und physischen Zustand des Gefangenen betreffen, an die jeweils zuständigen Bediensteten
- Eröffnen von Mitteilungen an den Gefangenen
- Unterrichtung des Gefangenen über die Hausordnung
- Entgegennahme von telefonischen Anrufen für Gefangene, ihre Überprüfung und evtl. Weiterleitung an den Gefangenen
- Beantwortung von Informationsfragen an Besucher und Gefangene
- Entgegennahme von Zeitungen, Telegrammen, Eilbriefen und anderen Postsendungen außerhalb der Geschäftszeit und ihre evtl. Weiterleitung an den Gefangenen
- Überwachung von selbstmordgefährdeten Gefangenen
- Ausgabe von Medikamenten an die Gefangenen während der Nacht

Führungsaufgaben

- Überwachung des gesamten Dienstablaufes
- Diensterteilung der Bediensteten des allgemeinen Vollzugsdienstes
- Ausbildung der Dienstanfänger und Anwärter
- Mitwirkung an der Fortbildung der Bediensteten
- Beteiligung bei der Auswahl der Nachwuchskräfte
- Beteiligung bei der Planung von Baumaßnahmen
- Teilnahme an Konferenzen
- Beantragung und Überwachung von besonderen Sicherheitsmaßnahmen
- Weiterleitung von gesicherten oder vermuteten Sachverhalten über Gefangene
- Anweisung und Überwachung von Versorgungsaufgaben des allgemeinen Vollzugsdienstes

- Gewährleistung eines optimalen Informationsflusses
- Förderung und Stützung von entsprechenden Initiativen der Bediensteten
- Erörterung von Anliegen und Problemen der Mitarbeiter
- Verdeutlichung der in der Anstalt vorhandenen Entscheidungsstrukturen und Transparenz beim Zustandekommen von Entscheidungen
- Betreuung der Bediensteten
- Informationsaustausch mit dem Anstaltsleiter und den jeweils zuständigen Bediensteten über besondere Vorkommnisse, die sowohl die Bediensteten als auch die Gefangenen betreffen, und Vorlage von Berichtsentwürfen
- Vorbereitung der Beurteilung von Bediensteten
- Initiieren und leiten von anstaltsinternen Fortbildungsmaßnahmen von Bediensteten
- Vorbereitung und Durchführung von Besprechungen
- Leiten verschiedener Funktionsbereiche“

Die Fülle der Aufgaben steht nicht spannungsfrei nebeneinander. Auf der einen Seite wird vom Beamten die ständige Kontrolle der Insassen und die Beachtung und Durchsetzung der zahlreichen Vorschriften verlangt, die Sicherheit und Ordnung aufrechterhalten sollen. Dies erfordert generelles Misstrauen gegenüber den Insassen, unpersönliches Verhalten, gleiche Behandlung aller, Strenge und gegebenenfalls Rigorosität. Dies ist nur in einer Rolle zu leisten, die in hohem Maße formalisiert und routinisiert ist.

Auf der anderen Seite darf er die Insassen nicht provozieren, um ihre Kooperation für die Erledigung seiner Arbeitsvollzüge zu erlangen. Außerdem ist es Teil der Resozialisierungsaufgabe („erwerben der Fähigkeit, künftig ein Leben in sozialer Verantwortung ohne Straftaten zu führen“ (Bundesverfassungsgericht 64, Seite 261 ff; 273 ff)), den Gefangenen für dieses Strafvollzugsziel zu motivieren und ihn zu ermuntern. Hierbei werden Verhaltensweisen - wie Rücksichtnahme, Eingehen auf den Einzelnen, Überreden und Überzeugen statt Zwang, Großzügigkeit bei Kontrollen etc. vom Beamten gefordert.

Diesen unterschiedlichen Rollenerwartungen, Aufrechterhaltung von Sicherheit und Ordnung und Erziehung und Resozialisierung, gleichzeitig zu entsprechen, erfordert einen Balanceakt, dessen Gleichgewicht ständig bedroht ist.

3.2 Ausbildungsstruktur des allgemeinen Vollzugsdienstes

Böhm (1992) stellt fest, dass zwischen dem Ende der Schulzeit und der Möglichkeit, sich zum Strafvollzugsdienst zu melden und die berufsspezifische Ausbildung zu beginnen, einige Lebensjahre liegen. Normalerweise erwerben die späteren Strafvollzugsbediensteten in dieser Zeit eine handwerkliche oder andere Qualifikation: Kindergärtnerin, Maurer, Schneiderin, Schlosser, Schreiner, Elektriker. Meist arbeiten sie in dem so erlernten Beruf und wechseln dann zum Strafvollzug. In Walters (1991) Lehrbuch heißt es dazu: "Der Beruf des Aufsichtsbeamten ist ein typischer Zweitberuf, der oft nach Schwierigkeiten im erlernten Beruf, insbesondere aufgrund von regionalen Arbeitsmarktproblemen aus Sicherheits- und Versorgungsgesichtspunkten gewählt wird."

Aufgrund der thematischen Eingrenzung wird sich im Folgenden auf die Ausbildung des allgemeinen Vollzugsdienstes mit Schwerpunkt auf Schleswig-Holstein bezogen. Mit dem Inkrafttreten der Reform des Strafvollzugsgesetzes am 01.01.1977, die das Ziel hat, den Gefangenen zu befähigen, künftig in sozialer Verantwortung ein Leben ohne Straftaten zu führen und die Rückfallquote zu senken, stieg das Anforderungsprofil an die Bewerber. Für Schleswig-Holstein ist das zum Beispiel:

- der Abschluss einer Realschule. Aber auch ein erfolgreicher Besuch einer Hauptschule und eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand sind Voraussetzung für eine Bewerbung;
- nicht jünger als 20 Jahre und nicht älter als 32 Jahre; (dies gilt nicht für Inhaber von Eingliederungs- oder Zulassungsschein);
- Deutscher im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes oder Staatsangehöriger eines Mitgliedsstaates der Europäischen Gemeinschaft;
- bieten der Gewähr, dass er jederzeit für die freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes eintritt;

- er muss gesund sein, in geordneten wirtschaftlichen Verhältnissen leben und einen guten Leumund haben;
- charakterliche, geistige und körperliche Eignung.

Der Vorbereitungsdienst in Schleswig-Holstein dauert 2 Jahre und gliedert sich in theoretische und praktische Ausbildung.

Die berufspraktische Ausbildung wird in den Vollzugsanstalten des jeweiligen Bundeslandes durchgeführt. 15 Monate in einer großen Justizvollzugsanstalt oder in einer Jugendvollzugsanstalt, 1 Monat Geschäftsstelle Staatsanwaltschaft, 2 Monate in einer kleinen Vollzugsanstalt

Die 6-monatige fachtheoretische Ausbildung wird für Schleswig Holstein zentral in der Justizvollzugsschule Neumünster bei der Justizvollzugsanstalt durchgeführt.

Folgende Unterrichtsfächer gehören zum Ausbildungsplan:

- Staatsbürgerkunde
- Grundbegriffe des Straf- und Strafverfahrensrechts
- Vollzugs- und Gefängniskunde
- Grundzüge der Vollzugsgeschäftsordnung
- Grundbegriffe des Beamten- und Disziplinarrechts
- Verhalten der Vollzugsbediensteten innerhalb und außerhalb des Dienstes
- Waffenlose Kampfweise und Judo
- Gebrauch von Schusswaffen
- Strafrecht
- Kriminalkunde
- Menschenkenntnis im Strafvollzug
- Allgemeines aus der Erziehungslehre
- Die Aufgaben des Anstaltsfürsorgers
- Grundlagen der Arbeits- und Wirtschaftsverwaltung bei den Justizvollzugsanstalten
- Erste Hilfe bei Unglücksfällen
- Jugendstrafrecht und Jugendstrafvollzug

- Probleme des Resozialisierungsvollzuges
- Kriminalbiologie
- Bedeutung der Arbeit im Strafvollzug

Nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung werden die Absolventen in das Beamtenverhältnis auf Widerruf eingestellt und nach den Regeln des mittleren Dienstes befördert (Hellstern, 1997).

Preusker (1987) stellt fest, dass sich die Ausbildung im wesentlichen auf bloße Wissensvermittlung konzentriert und die Schwerpunkte auf Vollzugstechnik und -organisation gelegt werden. Die jungen Beamten wissen, wie es der Theorie nach aussehen sollte und erfahren nach ihrer Ausbildung, wie weit Theorie und Praxis auseinander fallen.

Rasche (1996) ist der Ansicht, dass das Konzept zur Ausbildung des mittleren Dienstes hinsichtlich seiner inhaltlichen Gestaltung und formalen Umsetzung stark verbesserungswürdig sei. Er führt aus, dass es nicht dazu diene, den Anwärtern die Praxisrelevanz der vermittelten Inhalte glaubwürdig darzustellen.

Langer und Zuber (1998) stellten in ihrer Untersuchung fest, dass Justizvollzugsbeamte gleichwohl mit Menschen arbeiten, nicht aber auf die reichhaltigen Facetten menschlicher Beziehungsmuster in diesem Berufsfeld vorbereitet werden. Sie sind also nicht damit vertraut gemacht worden, wie das in sozialen Arbeitsfeldern üblich ist, ihr Handeln zu reflektieren und sich selber auch kritisch sehen zu lernen. Da eine Vollzugsanstalt aber auch einen resozialisierenden Auftrag hat, sind Vollzugsbeamte ebenso pädagogisch tätig und arbeiten mit am Vollzugsziel. Trotzdem sind sie es nicht gewohnt, weil darin nicht gefördert, ihre Person als Handwerkszeug zu reflektieren.

3.3 Zusammenfassung

Das zentrale Verhältnis im Gefängnis ist das zwischen dem Justizvollzugsbeamten des allgemeinen Vollzugsdienstes und dem Gefangenen.

Conover (2001) beschreibt das Berufsleben eines Vollzugsbeamten mit: „Lebenslänglich in Acht-Stunden-Schichten!“ Er führt dazu in seinem Erfahrungsbericht aus, dass die Arbeit auf den Stationen der eigentliche Gefängnis-Job sei. Nicht der Schließdienst am Tor, das Eskortieren, die Bauarbeitenaufsicht, die Transportbegleitung oder der Dienst auf dem Wachturm – das alles könne auch fast ein guter Roboter erledigen. Das Herzstück sei die Arbeit mit den Häftlingen auf den Stationen. Nach Conover muss man, um den Job gut zu machen, furchtlos sein, mit Menschen umgehen können, eine dicke Haut und eine hohe Stresstoleranz haben.

Der Vollzugsbeamte, so glaubt man gemeinhin, hat alle Macht, aber in Wahrheit unterliegt der aVD, als Basis der Mitarbeiterschaft, weitgehend der Planung und Bürokratie des Führungsstabes und bekommt Arbeitsabläufe vorgeschrieben.

Die tägliche, vielfältige und anspruchsvolle Arbeit in der Anstalt konfrontiert das Aufsichtspersonal häufig mit Situationen, in denen zwischen Vorschriften und Anordnungen (zur Aufrechterhaltung von Sicherheit und Ordnung) auf der einen und Wünschen und Vorteilen der Insassen (Resozialisierungsarbeit) auf der anderen Seite zu entscheiden ist. Viele dieser Konfliktsituationen sind hinsichtlich der Konsequenzen für den Bediensteten harmlos; nicht wenige können ihm aber je nach seiner Entscheidung entweder bei den Vorgesetzten oder den Insassen Schwierigkeiten bereiten.

4. Belastungen des Justizvollzugsbeamten im allgemeinen Vollzugsdienst an seinem Arbeitsplatz

Eine Studie (2003) unter der Federführung von Prof. Dr. Uwe Schaarschmidt belegt, dass die Justizvollzugsbeamten den beruflichen Belastungen kaum noch gewachsen sind. Ob und wie stark die Belastungen auf den einzelnen Justizvollzugsbeamten wirken, hängt wesentlich davon ab, wie sie von der jeweiligen Person wahrgenommen werden.

4.1 Belastungsbereiche

Der Organisationspsychologe McGrath (1981) hat ein allgemeines Rahmenkonzept der Einflussfaktoren auf das Verhalten in Organisationen entwickelt, aus dem er sechs potentielle Quellen von Stress ableitet:

1. die Aufgabe,
2. die Rolle,
3. die Rahmenbedingungen,
4. die physikalische Arbeitsumgebung,
5. die soziale Situation und
6. Persönlichkeitsmerkmale des Individuums.

Diese sechs Stressquellen werden das Raster bei der Beschreibung der psychosozialen Belastungssituation von Beamten im allgemeinen Vollzugsdienst bilden.

4.1.1 Stressquelle: Aufgabe

Aufgaben selbst können eine Stressquelle darstellen. Laut einer Untersuchung von Niedt/Stengel (1988) wurden Durchsuchungen der Hafträume am häufigsten als äußerst unangenehm empfunden. Persönliche Einstellungen geraten dabei in Konflikt mit dem Streben der Anstalt nach Sicherheit und Ordnung. Als weitere unangenehme Aufgaben wurden genannt:

- Leibesvisitationen,
- erstellen eines Personalbeurteilungsbogens über eine Beamtenanwärterin und
- reiner Bewachungsdienst.

Sehr häufig berichteten die Befragten über Arbeit unter Zeitdruck durch vorgegebene Termine, einem speziellen Aspekt aufgabengebundener quantitativer Überforderung. Demnach sind mehrere Aufgaben zeitlich so gestellt, dass nicht alle gleichzeitig oder nicht schnell oder nicht lange genug ausgeführt werden können, so dass der gesamte Aufgabenumfang nicht zu bewältigen ist.

Hierzu stellt Rosner (1983) fest, dass durch die Strafvollzugsreform die Aufgabenbereiche und der Arbeitsumfang bei allen Berufsgruppen erweitert wurden. Besonders für den Allgemeinen Vollzugsdienst kommt die Zunahme der Arbeitsbelastung beim Vollzugsziel in der hohen Überstundenzahl, die „wegen Personalmangel nicht wieder in Freizeit ausgeglichen werden konnte“ (Schwab, 1985) zum Ausdruck. Gleichzeitig hat sich jedoch seit 1970 in manchen Bundesländern die Relation Bedienstete: Gefangene nicht verbessert. (Rosner, 1983).

4.1.2 Stressquelle: Rolle

Die Berufsrolle ist zunächst eine Funktion der Aufgaben und Ziele der Justizvollzugsanstalt. Die Konkurrenz zweier Absichten (Sicherheit und Ordnung – Behandlung, Betreuung und Erziehung) führt unausweichlich zu Rollenkonflikten, da sich aus den Zielen gegensätzliche Rollenerwartungen an das Personal ergeben (Hohmeier, 1969, 1973). Die Beamten des Allgemeinen Vollzugsdienstes müssen bei ihrer Tätigkeit den Eindruck gewinnen, es keiner Anforderung recht machen zu können. Klapprott u. a. (1976) stellten eine ähnliche Konstellation fest und bezeichnen diesen Standort der Beamten als „gleichsam zwischen `Baum und Borke`“. Wir sprechen hier von einer Rollenüberforderung, da die Rollenanforderung die (wahrgenommene) Leistungsfähigkeit der betreffenden Person übersteigt (Niest/Stängel, 1988).

4.1.3 Stressquelle: Rahmenbedingungen

Zu den Rahmenbedingungen einer Justizvollzugsanstalt gehört unter anderem die rund um die Uhr Besetzung. Böhm (1992) stellt fest, dass die Dienstplangestaltung als undurchschaubar und ungerecht erlebt wird. Der Schichtdienst – von dem zu viele Kollegen ausgenommen seien – belastet gerade bei der Gestaltung des Privatlebens stark und wird bei der Untersuchung von Niest/Stängel (1988) als ein wesentlicher Einflussfaktor auf das subjektive Wohlbefinden genannt.

Neid, Missgunst und Unmut werden durch die Privilegien und Statusvorteile der Fachdienste hervorgerufen. Sie haben eine größere Freiheit in der Gestaltung der eigenen Arbeitstätigkeit, eine gleitende Arbeitszeit und keine Verpflichtung zum Nacht-, Wochenend- und Schichtdienst (Rosner, 1983; Niest/Stängel, 1988).

Mehrere Untersuchungen belegen, dass die Gefängnisbeamten im allgemeinen Vollzugsdienst unter der geringen Einfluss- und Entscheidungsmöglichkeit bei reinen Vollzugsangelegenheiten leiden (Callies, 1970; Hohmeier, 1973; Siebert, 1974). Mehrheitlich klagt der befragte Personenkreis darüber, dass – bedingt durch hierarchische Strukturen der Organisation - kaum Partizipationsmöglichkeiten gegeben seien.

Das System der totalen Institution verschärft die psychischen Belastungen. Ein ständiges Misstrauen gegenüber den Inhaftierten, ein klares Distanzieren von ihnen, ihren Bedürfnissen und Sorgen, das Vorenthalten von Informationen wirkt sich auf eigene Einstellungen aus. Um zu überleben ist ein gewisses Abstumpfen gegenüber den Problemen nötig, was ein emotionales „Verkümmern“ verursacht (Kormeier, 2002).

4.1.4 Stressquelle: Physikalische Arbeitsumgebung

Bei der physikalischen Arbeitsumgebung darf das Anstaltsgebäude als solches nicht außer Acht gelassen werden. So wird die Baulichkeit von den Befragten als sehr trist bezeichnet. Charakteristisch sind ein dickes Mauerwerk, Gitter, zahlreiche abgesperrte Türen. Mehrheitlich geben die Befragten an, dort unter Lärm und Hektik arbeiten zu müssen, unabhängig davon, ob sie auf der Abteilung oder in einem Betrieb Dienst tun (Niedt/Stengel, 1988).

4.1.5 Stressquelle: Soziale Situation

Die soziale Situation der Justizvollzugsbeamten im Allgemeinen Vollzugsdienst ist abhängig von der Beziehung zu Gefangenen, Kollegen, Vorgesetzten und der Einschätzung der eigenen Tätigkeit.

Niedt/Stengel (1988) stellten in ihrer Untersuchung fest, dass die Rolle der Vertrauens- und Bezugsperson gegenüber den Gefangenen von den Befragten als besonders anstrengend empfunden wird. Man sei mit den Problemen der Gefangenen überfrachtet und vermisse Erfolgserlebnisse (Böhm, 1992).

Hinzu kommen die Konfrontation mit versuchten und vollendeten Selbsttötungen (Kormeier, 2002).

Laut einer empirischen Untersuchung (Hohmeier, 1973) ist die Angst vor physischer und psychischer (Kormeier, 2002) Bedrohung sehr verbreitet. Dies ist umso verständlicher, wenn man den hohen Ausländeranteil im Gefängnis betrachtet. Zwischen 1992 und 1997 stieg der Ausländeranteil von 16,1 % auf 24,5 % (Dünkel; Kunkat, 1997). Der Anteil der Aussiedler aus der ehemaligen Sowjetunion nimmt im gleichen Maße zu. Diese Gruppe ist extrem gewaltbereit und wird aufgrund der starken internen Gruppenbindung durch die Resozialisierungsanstrengungen kaum erreicht (vgl. hierzu Otto, 2001). Müller-Dietz (2000) führt aus, dass inzwischen weit über 100 verschiedene Nationen in deutschen Anstalten vertreten sind. Nichtdeutsche Strafgefangene machen gegenwärtig nahezu 30 Prozent aller Insassen aus. Vielfache Sprachbarrieren und Mentalitätsprobleme, die aus andersartigen ethnischen und kulturellen Verwurzelungen in den Herkunftsländern resultieren, erschweren dem Justizvollzugsbeamten die Kommunikation erheblich. Die Arbeit mit Gefangenen besteht zu einem großen Teil aus Gesprächen. Eine ungeschickte Art der Gesprächsführung kann vor allem in für den Gefangenen belastenden Situationen das Aufkeimen von Konflikten begünstigen.

Aber die Beziehungen zu Kollegen werden als stärkerer Belastungsfaktor empfunden als die zu Gefangenen (Niedt/Stengel, 1988). Die Beamten des Allgemeinen Vollzugsdienstes nehmen erhebliche Unstimmigkeiten in den Rollenanforderungen wahr. Sie wollen beiden Vollzugszielen, Sicherheit und Resozialisierung, in fast

gleichem Maße gerecht werden. Dabei haben sie den Eindruck, hiermit nicht die Erwartungen der Kollegen und der anderen Berufsgruppen erfüllen zu können (Mey & Molitor, 1989). Vielen Kollegen fällt es schwer, den Gefangenen trotz seiner oft schweren Straftaten als Mensch zu sehen, der sich ändern kann, da sie im engen, täglichen Umgang mit Gefangenen oft genug deren schlechte Launen zu spüren bekommen und sehr oft beleidigt, beschimpft und gelinkt werden (Schwab, 1985). Zum Betreuen, Erziehen und Behandeln kann der Bedienstete nicht gezwungen werden. Demnach ist anzunehmen, dass die Einstellungen der Vollzugsbeamten sich bewegen zwischen professionellem Desinteresse, das die Arbeit sicherlich leichter macht, und Faszination des Anthropologen oder Sozialarbeiters für die Wendungen des Lebens, die jemand zum Kriminellen machen - und ihn an einen Ort wie dem Gefängnis bringen kann.

Bei einem großen Teil von Justizvollzugsbeamten existiert das intensive Gefühl, dass sie von den Vorgesetzten – das sind in erster Linie der Aufsichtsdienstleiter und der Vorstand, also der (oder die) Anstaltsleiter – zu wenig unterstützt und in den täglichen Auseinandersetzungen mit den Insassen allein gelassen zu werden. Es scheint mit einem beträchtlichen Maß an Frustration und Resignation verbunden zu sein (Hohmeier, 1973), „...z.B. werden Disziplinarmeldungen angeblich zu weich oder schleppend beantwortet, bei der Eröffnung negativer Entscheidungen fühlen sich die Bediensteten allein gelassen.“ (Dolde, 1990)

Dann ist das Gefühl vorhanden, nicht genügend beachtet, d.h. vor allem: in der eigenen Arbeit zu wenig geachtet zu werden. Die mangelnde Beachtung wird vor allem darin gesehen, dass alle Entscheidungen unabhängig von den Justizvollzugsbeamten getroffen werden. Es werde weder nach ihrer Meinung gefragt, noch ihre Situation berücksichtigt, indem etwa überlegt werde, ob eine Maßnahme bei den gegebenen Verhältnissen überhaupt durchzuführen oder durchzusetzen sei (Hohmeier, 1973).

Nach der Untersuchung von Hohmeier (1973) sind durchweg alle Befragten der Meinung, dass ihr Beruf in der Gesellschaft unterbewertet und hinsichtlich seiner Schwierigkeiten verkannt werde. Oft wird geäußert, man fühle sich nicht als Mensch beachtet. Die Beamten sehen sich als Schließer und Wärter behandelt und leiden

unter dem geringen Ansehen (Böhm, 1992). Das Bewusstsein einer Diskriminierung ist sehr ausgeprägt (Hohmeier, 1973).

4.1.6 Stressquelle: Persönlichkeitsmerkmale des Individuums

Individuelle Persönlichkeitsmerkmale wie z.B. Angst werden als Belastungsfaktoren von den Justizvollzugsbeamten genannt. Das Gefühl der Ohnmacht, des Ausgeliefertseins in Beurteilungssituationen, ein „kleiner, funktionieren müssender Schließer“ (Langer/Zuber, 1998) zu sein, beeinträchtigt ihre psychische Gesundheit. Die Angst alleine mit dem Dienst nicht fertig zu werden, zu versagen, beziehungsweise einen Fehler zu machen, verlangt selbst Beamten mit über zwanzigjähriger Dienstzeit eine starke psychische Energieleistung ab (ebd.).

Die Furcht vor den eigenen Aggressionen hat zur Folge, dass bedeutsame Gefühle wie Wut und Zorn bei sich selber unterdrückt werden müssen. Hier geht es um Vorfälle, wo bei Vollzugsbeamten im Dienst durch Beleidigungen und provozierendes Verhalten seitens der Gefangenen (und auch von Kollegen und Fachdienstmitarbeitern) Wut und Zorn zum Ausbruch kommen oder besser gesagt, so manches Mal gerne zum Ausbruch gekommen wären (ebd.)

4.2 Auswirkungen auf den Justizvollzugsbeamten

Alle Beispiele haben eine Gemeinsamkeit: sie können sich in schädlicher Form auf Leistungsfähigkeit, Motivation, Gesundheit und Wohlbefinden auswirken. Erhöhte krankheitsbedingte Fehlzeiten sind zu erwartende Folgen, die von den verbleibenden Kollegen nicht selten in Form von Mehrarbeit aufgefangen werden müssen.

In Kooperation mit dem Beamtenbund und dem Bund der Strafvollzugsbediensteten (BSBD) wurde im Jahre 2002 von der Abteilung Persönlichkeits- und Differentielle Psychologie des Instituts für Psychologie der Universität Potsdam im gesamten Bundesgebiet eine umfassende Untersuchung zur Belastungsbewältigung psychischer Anforderungen bei Strafvollzugsbediensteten durchgeführt (Schaarschmidt, 2003). An der Untersuchung beteiligten sich insgesamt 3381 Strafvollzugsbedienstete. Das Alter der Stichprobe streut zwischen 21 und 64 Jahren. Es konnten Daten aus dem gesamten Bundesgebiet gewonnen werden.

Hierbei stellte sich heraus, dass Abgespanntheit und Spannungsschmerzen in Rücken, Nacken und Schultern die am höchsten eingestuftten Beschwerden sind, dicht gefolgt von der Übermüdung. Die befragten Bediensteten litten ferner unter Lustlosigkeit, Grübelei, Durchschlafproblemen, Stimmungsschwankungen, Einschlafproblemen, Nervosität und Vergesslichkeit.

Ähnliche Ergebnisse wurden bereits in einer 1988 durchgeführten Untersuchung festgestellt. Cornelia Niedt und Martin Stengel befragten damals 20 weibliche Bedienstete des allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes einer deutschen Justizvollzugsanstalt für weibliche jugendliche und erwachsene Strafgefangene:

Mehr als die Hälfte der Befragten leidet unter Kopfschmerzen, Schlafstörungen und Konzentrationsschwäche. Häufig empfinden die befragten Bediensteten ihren Arbeitstag als anstrengend. Auf die Frage, wie sie sich danach fühlen, fallen Worte wie: „abgekämpft, lustlos, ausgelaugt, abgespannt, kaputt, fix und fertig, leer und erschöpft“ (Niedt/Stengel, 1988, Seite 99).

4.3 Individueller Umgang der Justizvollzugsbeamten mit ihren psychosozialen Belastungen

Die individuellen Coping-Stile (Bewältigungsstile) der Justizvollzugsbeamten sind nach Meinung von Niedt und Stengel (1988) recht heterogen. Außerdem gehen sie davon aus, dass durch das soziale Umfeld und die Organisation selbst kaum Bewältigungshilfen gegeben sind. In ihrer Untersuchung empfindet die Mehrheit der befragten weiblichen Bediensteten Ausruhen als Ausgleich für ihre psychosozialen Belastungen. Auch Erledigung der Hausarbeit und Versorgung der Familie, sofern vorhanden, dient der Stressbewältigung.

Eine weitere Bewältigungsmöglichkeit ist der Dialog mit sich selbst oder mit anderen. Hierbei wird es bei den von Niedt und Stengel befragten Frauen als wertvoll angesehen, unter den Kollegen ein oder zwei Freunde zu haben, zu denen man Vertrauen hat, mit welchen man sich austauschen und von ihnen Unterstützung erfahren kann. Leider sieht sich die Mehrheit der untersuchten Teilnehmerinnen eher gezwungen, alleine damit fertig zu werden und zurecht zu kommen.

Eine Befragung von Rasche und Wieczorek (1996) besagt, dass eher passives Freizeitverhalten, wie Fernsehen und Lesen, im Vordergrund bei den angewandten Strategien zur Stressbekämpfung stehen. Gleich darauf folgen allerdings aktiv betriebener Sport und Reisen.

Es werden also Strategien der passiven Entspannung, der Abreaktion sowie Ablenkung bevorzugt. Alkohol und Tablettenkonsum scheint hierbei realistischerweise von wenigen als Mittel der Stressbekämpfung angesehen zu werden. Aus der Diskussion der Ergebnisse in der Runde der Untersuchungsteilnehmer geht allerdings hervor, dass der Genuss von Alkohol wohl eher losgelöst von Stress gesehen und als normales Feierabendverhalten betrachtet wird. Auch Medikamenteneinnahme erfolgt tatsächlich in höherem Maße als angegeben. Hier werden ebenso keine kausalen Verbindungen zu Stress geknüpft. Die damit bekämpften Symptome werden anderen Ursachen zugeschrieben.

Sobald das Individuum Stress erfährt, wird es darauf mit einer Reihe von Verhaltensweisen reagieren (Cooper, 1981). Cooper unterscheidet dabei angepasstes und unangepasstes Verhalten. Angepasste Verhaltensweisen sind z. B.:

- das Delegieren von Arbeit bei Überarbeitung,
- das Verlassen der Organisation und Wechseln zu einer anderen bei Beförderungstillstand oder
- das Bemühen um Klärung mit Kollegen oder dem Vorgesetzten bei Rollenunsicherheit.

Jede dieser Verhaltensweisen nimmt die zugrunde liegenden Ursachen des Stressses in Angriff und beseitigt sie wenigstens vorübergehend und vielleicht für immer.

Unangepasste Verhaltensweisen gehen das Problem nicht an; sie vermeiden und verschlimmern es wahrscheinlich. Typische Beispiele hierfür sind:

- das Hinnehmen der Arbeitsüberlastung mit dem Ergebnis, dass das Leistungsniveau bei Überarbeitung sinkt,
- das Verlieren seines Selbstvertrauens und die Überzeugung von der eigenen Unzulänglichkeit bei Beförderungstillstand,
- das sich Zurückziehen von einigen Aspekten der Arbeitsrolle bei Rollenunsicherheit.

Nach Meinung von Dolde (1990) sind drei Viertel der Beamten des allgemeinen Vollzugsdienstes und knapp zwei Drittel des Werkdienstes ohne Einschränkung der Meinung, dass sich das Engagement ihrer Kollegen verschlechtert hat. Dies entspricht der unangepassten Verhaltensweisentheorie von Cooper. Durch den permanenten Personalmangel – „ein Strafvollzugsbeamter ist oft auf einem Stock mit 40 bis 60 Gefangenen allein“ (Hellstern, 1998, Seite 4) – und der gleichzeitig steigenden Gefangenenzahl – „Ende 1997 saßen 68 000 Gefangenen hinter Gittern; 5,2 Prozent mehr als im Jahr zuvor“ (ebd.) – ist die Grenze der Arbeitsbelastung für die Justizvollzugsbeamten eindeutig überschritten (Hellstern, 1998, Seite1).

4.4 Zusammenfassung

Die Untersuchungsergebnisse zeigen auf, dass die Belastungen Aufgabe, Rolle, Rahmenbedingungen, physikalische Arbeitsumgebung, soziale Situation und Persönlichkeitsmerkmale des Individuums, denen die befragten Bediensteten- gruppen ausgesetzt sind, zahlreich und vielfältig sein können. Sie beeinträchtigen negativ die Gesundheit und das Wohlbefinden der Justizvollzugsbeamten. Über effiziente Stressbewältigungsmethoden scheinen nur wenige Betroffene zu verfügen.

5. Die Personalbefragung

Bei der Suche nach einer Justizvollzugsanstalt, in der die Befragung durchgeführt werden soll, zeigt sich, dass das Thema „Gesundheitsförderung für Justizvollzugsbeamte“ einen unterschiedlichen Stellenwert in den Bundesländern besitzt.

Da ich in einer Hamburger Anstalt mein Praxissemester absolvierte, sollte auch hier die Befragung stattfinden. Der Arbeitsmedizinische Dienst war an meiner Arbeit zunächst sehr interessiert, musste mir aber einige Tage später mitteilen, dass die Mitarbeiter u. a. aus zeitlichen Gründen keine Unterstützung leisten konnten. Ein anschließendes Telefonat mit dem Amtsleiter bestätigte mit folgenden Worten diese Situation: „Unsere eigene Abteilung Arbeitsmedizin hat großes Interesse daran, doch das lass' ich zur Zeit nicht zu, es gibt zu viele andere Dinge zu tun,... Strafvollzug ist interessant, was glauben Sie, wie viel Anfragen für Studien und Forschungen wir erhalten? ... aus Prinzip nein, das können wir nicht leisten. Momentan stehen wir gerade mit einer Studie in der Diskussion mit der Öffentlichkeit, das ist sehr anstrengend und kostet viel Zeit ... vielleicht sehe ich das zu juristisch, aber ich mache keine Ausnahme.“

Auch der Justizsenator ließ mir schriftlich ausrichten, dass er sich nicht gegen die Entscheidung des zuständigen Amtsleiters stellen möchte.

Somit konnte ich mein Vorhaben nicht im Hamburger Strafvollzug verwirklichen. Die Angst vor der Öffentlichkeit scheint hier größer zu sein als die Sorge um die Gesundheit der Justizvollzugsbeamten.

In Schleswig-Holstein bin ich auf einen Zeitungsartikel aufmerksam geworden, indem eine Schülergruppe im Rahmen ihres Unterrichtsprojektes die Justizvollzugsanstalt Lübeck besuchen und ihren Bericht veröffentlichen durfte. Auch der Internetauftritt dieser Anstalt deutete darauf hin, dass der Kontakt zur Öffentlichkeit erwünscht und gesucht wird. Der Anstaltsleiter war grundsätzlich für eine Befragung und ist am Ergebnis interessiert, vorausgesetzt, es finden sich freiwillige Probanden und die Anonymität ist gewährleistet.

5.1 Die Projektanstalt Lübeck „Lauerhof“

Die Justizvollzugsanstalt Lübeck wurde in den Jahren 1908 – 1909 als zentrale Strafanstalt mit seinerzeit 558 Haftplätzen gebaut. Durch Um- und Neubauten hat sich das Bild der Anstalt im Laufe der Jahrzehnte verändert.

Die Anstalt verfügt heute über 478 Haftplätze für Männer, davon:

- 126 Haftplätze Untersuchungshaft
- 301 Haftplätze geschlossene Strafhaft
- 36 Haftplätze offener Vollzug
- 15 Haftplätze für Freigänger

Im Bereich des Frauenvollzuges verfügt die Anstalt über 52 Haftplätze, davon:

- 14 Haftplätze Untersuchungshaft
- 26 Haftplätze geschlossene Strafhaft, davon 3 für Mütter mit Kindern
- 12 Haftplätze offener Vollzug.

Der Frauenvollzug in Lübeck ist räumlich deutlich vom Männervollzug getrennt. Er befindet sich außerhalb der Umfassungsmauer der Männeranstalt. Der geschlossene Vollzug ist in einem eigenen umzäunten Gebäude untergebracht. Das Hafthaus enthält 3 Stationen zur Unterbringung der Gefangenen, Arbeits- und Besucherräume, Büroräume für Abteilungsleiter und Vollzugsleiterin, eine Geschäftsstelle, Höfe zum Aufenthalt im Freien.

In der Vollzugsgestaltung ist der Lübecker Frauenvollzug weitgehend selbstständig, wenn auch in vielen Versorgungs- und Verwaltungsbereichen mit der Hauptanstalt verbunden.

In der Justizvollzugsanstalt Lübeck werden von 2001 bis 2006 umfangreiche Baumaßnahmen durchgeführt. Schwerpunkte sind:

- Neubau eines Vollzugs- und Sozialgebäudes mit einer Sicherheitsabteilung im Männerbereich
- Neubau einer Sozialtherapie mit 39 Haftplätzen, ebenfalls im Männerbereich
- Erweiterung des Offenen Vollzuges um 60 Haftplätze mit integrierter Arbeitshalle
- Erweiterung des Frauenvollzuges um einen Anbau, in dem Arbeits-, Freizeit- und Unterrichtsräume untergebracht sind.

Die Lübecker Justizvollzugsanstalt ist zuständig für männliche Erwachsene mit u. a.

- Freiheitsstrafen bis zu 6 Monaten im Erstvollzug und bis zu 3 Jahren im Regelvollzug aus dem Landgerichtsbezirk Lübeck
- Freiheitsstrafen ab 5 Jahre im Erstvollzug und ab 3 Jahre im Regelvollzug,
- lebenslangen Freiheitsstrafen und
- Sicherheitsverwahrung, jeweils aus allen Landgerichtsbezirken Schleswig-Holsteins
- Untersuchungshaft für den Landgerichtsbezirk Lübeck

Weiterhin ist die Justizvollzugsanstalt Lübeck zuständig für alle Haftarten für Frauen im Land Schleswig-Holstein mit Ausnahme von weiblichen jugendlichen Strafgefangenen.

5.2 Das Personal in der Projektanstalt

Die Justizvollzugsanstalt Lübeck verfügt über insgesamt 297 Mitarbeiterinnen. Davon sind 200 Bedienstete im Allgemeinen Vollzugsdienst, im Krankenpflegedienst, im Werkaufsichts- und Werkdienst beschäftigt. Sie alle gewährleisten die Betreuung, Behandlung, Versorgung und sichere Unterbringung der Gefangenen.

Hinzu kommen die Anstaltsleitung, Personal im Bereich der Verwaltung, der Anstaltsarzt, der Psychologische Dienst, Lehrkräfte und die Seelsorger.

Die Interessen des Personals gegenüber der Anstaltsleitung werden durch einen gewählten Personalrat wahrgenommen.

5.3 Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten für die Gefangenen

Die Justizvollzugsanstalt Lübeck ist die einzige Anstalt in Schleswig-Holstein, in der Gefangene in einer eigenen Kfz-Werkstatt zum Kfz-Mechaniker ausgebildet werden können.

Des Weiteren haben die Gefangenen die Möglichkeit, den so genannten Computerführerschein als eine Teilqualifizierung für Berufe im EDV-Bereich zu erlangen sowie verschiedene Schulangebote wahrzunehmen. Unter anderem können sie ihren Hauptschulabschluss nachholen.

Das vollzugliche Arbeitswesen (VAW) der Justizvollzugsanstalt Lübeck, das nach betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten organisiert ist, bietet den Gefangenen Arbeitsplätze in so genannten Eigenbetrieben (z. B. Malerei, Schlosserei, Tischlerei, Schneiderei) und Unternehmerbetrieben (z.B. Sortier-, Falt- und Entgratungsarbeiten).

Zusätzlich stehen den Gefangenen u. a. Arbeitsplätze in der Kammer, Wäscherei und Küche zur Verfügung.

5.4 Behandlungs- und Betreuungsangebote für die Gefangenen

Interne und externe Mitarbeiter bieten in der Justizvollzugsanstalt Lübeck besondere Behandlungsmaßnahmen an, wie z. B. eine langfristig angelegte Sexualtherapie, geschlechtstherapeutisch orientierte individuelle Betreuung, Drogenberatung, Schuldnerberatung sowie frauenspezifische Beratungsangebote.

Zudem werden Partnerseminare angeboten, in denen die Problematik der Trennung der Partner durch die Inhaftierung aufgearbeitet werden soll.

Als einzige Anstalt des Landes hat die Justizvollzugsanstalt Lübeck für nicht urlaubsgeeignete langfristige Gefangene eine Langzeitbesuchs-Einrichtung, in der sie mit ihren Angehörigen einen ganzen Tag pro Monat verbringen können.

5.5 Freizeitangebote für die Gefangenen

Eine der wichtigsten Freizeitmaßnahmen ist der Sport. Zwei ausschließlich mit der Durchführung des Gefangenensportes betraute Bedienstete bieten Fußball, Tischtennis, Badminton und Volleyball an. Darüber hinaus stehen den Gefangenen in den Unterkunftshäusern Fitnessräume zur Verfügung.

Neben dem Sport bietet die Justizvollzugsanstalt Lübeck mit Hilfe von ehrenamtlichen Kräften noch weitere Freizeitmöglichkeiten wie z. B. Töpfer- oder Yoga-Kurse an.

6. Interviews mit den Justizvollzugsbeamten

Zielsetzung der Interviews war es, die besondere psychosoziale Situation der Justizvollzugsbediensteten zu verdeutlichen. Dazu wurden 13 Beamte und eine Beamtin des allgemeinen Justizvollzugs zu ihren Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, ihrem gesundheitlichen Wohlbefinden und ihrer individuellen Gesundheitseinstellung befragt. Die Untersuchung wurde ausschließlich qualitativ in Form von persönlichen Einzelinterviews durchgeführt.

6.1 Auswahl der Justizvollzugsbeamten

Die Kontaktaufnahme mit den Zielpersonen erfolgte durch den Betriebsarzt und dem Personalrat der Projektanstalt. Auf diese Weise konnte sichergestellt werden, dass ausschließlich Beamte des allgemeinen Justizvollzugsdienstes in der Projektanstalt angesprochen wurden.

6.2 Instrumente der Datenerhebung

Dem Befragungsinstrument kommt im Rahmen der Sozialforschung die größte Bedeutung zu (Diekmann, 1999, Seite 372). Dabei wird zwischen der mündlichen (z.B. persönliches Interview, telefonisches Interview) und der schriftlichen Befragung (z.B. Fragebogen) unterschieden (Borte, 2002, Seite 237). Neben der Typisierung lassen sich Befragungen nach dem Grad der Strukturierung oder der Standardisierung unterscheiden (Diekmann, 1999, Seite 374).

In dieser Arbeit wurde die Methode der mündlichen Befragung eingesetzt, da in erster Linie qualitative Daten zu Arbeitsbedingungen und gesundheitlichen Wohlbefinden erhoben werden sollten. Das persönliche Interview wurde hierfür als geeignete Methode angesehen, da es am Alltagsgespräch anknüpft und eine vertraute Gesprächsatmosphäre schafft. Auf diese Art erhalten die Justizvollzugsbeamten die Möglichkeit, ihre Tätigkeiten, ihre Arbeitsbedingungen, ihr gesundheitliches Wohlbefinden und ihre persönliche Einstellung zur Gesundheit mit eigenen Worten zu beschreiben.

Das persönliche Interview

Die mündliche Befragung der Justizvollzugsbeamten wurde als persönliches oder auch „Face to Face“ - Interview (Diekmann, 1999, Seite 373) durchgeführt. Im Ausmaß seiner Strukturierung entspricht dieses Interview einem so genannten halb- oder teilstandardisierten Interview, da der entwickelte Interviewleitfaden (siehe Anhang) die Art und die Inhalte des Gespräches in einer mehr oder weniger verbindlichen Form vorgibt. Jeder Justizvollzugsbeamte wurde ausschließlich und einzeln von mir selber interviewt. Für Einzelinterviews wurde sich entschieden, da es sich bei der Darstellung der besonderen psychosozialen Belastungssituation der Probanden um einen Themenbereich handelt, der

- zur Beantwortung der Fragen eine persönliche, durch Gruppendruck unbeeinflusste Atmosphäre erfordert,
- ein aktives, auf den individuellen Informationsstand, die Äußerungsbereitschaft und die Verbalisationsfähigkeit des Befragten zugeschnittenes Eingreifen der Interviewerin erfordert.

Die Untersuchung in der gängigsten Form der qualitativen Befragung, dem Leitfadeninterview, stellt ein geeignetes Gerüst für die Datenerhebung dar und macht die Ergebnisse der unterschiedlichen Interviews vergleichbar. Gleichwohl lässt er die Möglichkeit offen, aus der Situation der Befragung noch weitere Themen anzusprechen (Bortz, 2002, Seite 315).

Da der Aufbau und die Formulierung von Fragen einen starken Einfluss auf die Antworten der Befragten haben, wurden bei der Entwicklung des Interviewleitfadens folgende Punkte berücksichtigt (Diekmann, 1999, Seite 410 – 414):

- kurze, verständliche und hinreichend präzise Formulierung
- Vermeidung von doppelter Verneinung, mehrdimensionaler, indirekter und suggestiver Fragen
- Keine Überforderung der Probanden
- Verzicht auf stark wertbesetzte Begriffe
- passende Eröffnungs- und Abschlussfrage
- maximale Befragungsdauer von 1 ½ Stunden

Demzufolge war der Interviewleitfaden wie folgt aufgebaut: Zu Beginn informierte ich die Justizvollzugsbeamten über meine Berufs- und Praktikumserfahrungen und gab ihnen einen kurzen thematischen Überblick über die drei Frageblöcke. Dieser Einstieg wurde bewusst gewählt, um Akzeptanz für meine Person zu schaffen und anfängliche Kontakthemmnungen bzw. Skepsis zu überbrücken.

Im ersten Teil des Interviewleitfadens werden allgemeine soziodemographische Informationen durch 11 standardisierte Fragen erfasst. Da die sozialstatistischen Angaben für den Befragten meist weniger interessant sind (Diekmann, 1999, S. 415), trugen sie zum Spannungsabbau bei (Warming-Up) und steigerten gleichzeitig die Neugierde auf die kommenden zwei Frageblöcke. Hier wurden Daten zu den Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen in der Projektanstalt erhoben und andere Informationen über die individuelle Gesundheit gesammelt. Zum Schluss des Interviews hatten die Probanden immer die Gelegenheit, sich zu ihren Wünschen an die Justizvollzugsanstalt bzw. ihren Verbesserungsvorschlägen zu äußern. Diese in die Zukunft gerichtete Frage trug dazu bei, dass die befragte Person in einer Stimmung verabschiedet wurde, in der sie grundsätzlich zu weiteren Interviews bereit wäre.

Beim Datenerhebungsinstrument „persönliches Interview“ kann es immer wieder zu systematischen Antwortverzerrungen kommen. Insbesondere können Merkmale des Interviewers, der Interviewersituation und der Befragten die Ergebnisse beeinflussen. Im Folgenden werden diese Einflussfaktoren und mögliche Gegenmaßnahmen, die bei den Beamteninterviews zur Vermeidung von Verzerrungen angedacht bzw. auch ergriffen wurden, geschildert:

Der Interviewer

Es ist unstrittig, dass die Person, die ein Interview durchführt, das Ergebnis entscheidend beeinflussen kann. So können z. B. Alter, Geschlecht, Aussehen, Kleidung, Haarmode, Persönlichkeit, Einstellungen und Erwartungen des Interviewers die Antworten der Befragten beeinflussen, ohne dass der Interviewer dies erkennt.

Allgemein gültige Ursachen oder Randbedingungen für Interviewfehler lassen sich jedoch kaum benennen, da, wie in jeder Gesprächs- oder Kommunikationssituation, auch in der Interviewsituation eine Vielzahl wechselseitiger Einflussfaktoren wirksam sind. Dennoch können Interviewereffekte durch den Einsatz erfahrener, geschulter Interviewer mit „guten“ Interviewereigenschaften reduziert werden. Dazu zählen u. a. psychische Belastbarkeit, Interesse am Menschen, hohe Anpassungsfähigkeit auf unterschiedlichste Gesprächspartner, gute Allgemeinbildung und ausreichende Information über das Befragungsthema, Kontrolle des verbalen und nonverbalen Verhaltens (Bortz, 2002, Seite 246 – 248).

Um bei den Justizvollzugsbeamteninterviews grundlegende Interviewerfehler und –effekte zu reduzieren, ließ sich der Interviewer von einem Marktforschungsinstitut und in einem Projektseminar an der Hochschule für angewandte Wissenschaften schulen.

Die Befragungsperson

Eine weitere Fehlerquelle, die die Interviewergebnisse beeinträchtigen kann, finden wir in den Befragungspersonen. Dazu kann es grundsätzlich durch Nichterreichbarkeit, Interviewverweigerung, Ablehnung von Fragen und bewusste Antwortverfälschungen kommen (Bortz, 2002, Seite 248 – 251).

Da die Justizvollzugsbeamten sich wie bereits in Abschnitt 6.1. erläutert, freiwillig zum Interview gemeldet hatten, konnten Nichterreichbarkeit und Interviewverweigerung ausgeschlossen werden.

Um Ablehnungen von Fragen zu minimieren, wurde bei der Erstellung des Interviewleitfadens darauf geachtet, explizit die Nichtbeantwortung von Fragen zuzulassen, indem bei sehr persönlichen, intimen Fragen zunächst die Antwortbereitschaft erkundet wurde. Bei den Interviews kam es zu keiner Antwortverweigerung, jedoch kann keine Aussage darüber getroffen werden, ob die Antworten wahrhaftig sind. Es ist anzunehmen, dass die positive Stellungnahme der Anstaltsleitung zu diesem Projekt und die freiwillige Teilnahme an dieser Befragung Einfluss auf die Compliance der Befragten hatte.

Ferner hat die Tatsache, dass die Interviewerin eine ehemalige Krankenschwester ist und ein sechsmonatiges Praktikum im Strafvollzug absolviert hat, dazu beigetragen, dass Hemmungen abgebaut und so auch sehr persönliche Fragen beantwortet wurden.

Mehr oder weniger bewusste Antwortverfälschungen können in jedem Interview vorkommen. Folgende Gründe für Verzerrungseffekte sind neben dem Hawthorne-Effekt zu beachten:

- der Befragte möchte dem Interviewer gefallen
- der Befragte möchte sich nicht selbst enthüllen
- der Befragte hat spezifische Motive zur Selbstdarstellung
- der Befragte hat Angst vor möglichen negativen Konsequenzen nach bestimmten Antworten
- der Befragte hat Vermutungen über den Auftraggeber bzw. dessen Untersuchungsziele

Neben einer uneindeutigen Fragenformulierung sind es häufig Kontext- und Priming-Effekte, die unkorrekte Antworten begünstigen (Bortz, 2002, Seite 251). Besonders bei Fragen zum Gesundheitsverhalten, welche auch in den Beamteninterviews enthalten sind, ist mit absichtlichen Falschangaben zu rechnen. Es konnte nicht eindeutig geklärt werden, ob falsche Antworten gemacht worden sind. Um diese Fehlerquelle zu reduzieren, wurde darauf geachtet, eindeutige und verständliche Fragen zu formulieren. Durch einen Pre – Test mit einem männlichen Arbeitnehmer konnten schwer verständliche Fragen ausfindig gemacht werden. Diese wurden anschließend umformuliert.

Die Tatsache, dass der Interviewer sich und sein Untersuchungsziel in dem persönlichen Anschreiben der Befragten darstellte und die Befragung während der Dienstzeit und bis auf eine Ausnahme (siehe Abschnitt 6.1.) in der Anstalt stattfinden konnte, dürfte die Bereitschaft zur Selbstoffenbarung gefördert und evtl. ursprüngliche Bedenken seitens der Probanden minimiert haben. Die Anstaltsleitung zeigte ihren Mitarbeitern, dass das Projekt erwünscht bzw. gewollt ist.

Um die Angst der Bediensteten, anhand ihrer Aussagen identifiziert zu werden, zu minimieren, wurde gemeinsam mit dem Anstaltsleiter, dem Betriebs- und Personalrat entschieden, keine Tonbandaufzeichnungen vorzunehmen. Ferner wurde jedem Interviewteilnehmer schriftlich und mündlich eine absolute Anonymität der Daten zugesichert.

Die Interviewsituation

Laut Bortz (2002, Seite 251) beeinflussen auch äußere Merkmale der Situation, in der das Interview stattfindet, die Ergebnisse. Bei den Bemühungen um eine standardisierte Interviewführung, sind folgende Maßnahmen durchgeführt worden:

- Elf Personen sind vom Personalrat in vorheriger Absprache mit dem Betriebsarzt nach ihrem Interesse an einem Interview gefragt worden. Diese Probandengruppe erhielt eine einheitliche Textvorlage, die den Namen des Interviewers, sein Anliegen und die Institution, in deren Rahmen die Untersuchung durchgeführt wird, enthielt. Die Interviewtermine wurden aufgrund der schwierigen Dienstzeiten mit dem Personalrat vereinbart. Drei weitere Personen baten persönlich während der Feldarbeit in der Justizvollzugsanstalt um ein Gespräch. Sie hatten sich bei ihren Kollegen über die Studie informiert. Es wurde spontan ein Interviewtermin vereinbart. Zu Beginn dieser Gespräche wurde der Inhalt der Textvorlage verlesen.
- Dreizehn Interviews fanden in einer ihnen vertrauten Umgebung, den Räumen (Besuchsraum, Erste-Hilfe-Zimmer, Arbeitszimmer, Aufenthaltsraum) der Justizvollzugsanstalt und ein Interview auf Wunsch des Probanden bei der Interviewerin zu Hause auf der Terrasse statt.
- Für eine entspanntere Atmosphäre bei allen Interviews, sorgten der Genuss von Kaffee und Saft.
- Einige Störungen durch Funkgerät, Telefon, WC oder hereinplatzender Kollegen, ließen sich leider nicht gänzlich vermeiden. Doch auch dies schien eine den Befragten vertraute Situation zu sein.
- Das Interview verlief bei allen Justizvollzugsbeamten wie in Abschnitt 6.3. beschrieben.

- Das Interview selbst richtete sich bei allen Justizvollzugsbeamten nach dem flexibel zu handhabenden Interviewleitfaden und begann immer mit dem einleitenden Vorstellungstext.
- Jede Antwort der Befragungspersonen wurde sofort vom Interviewer durch schriftliche Notizen in vorbereiteten Formularen zu Auswertungszwecken festgehalten. Dabei bemühte sich der Forscher, die geäußerten Wortfolgen, häufig aber auch deren lautliche Gestaltung sowie redebegleitendes nichtsprachliches Verhalten möglichst genau auf dem Papier darzustellen, so dass die Besonderheiten der geführten Gespräche sichtbar werden.

6.3 Durchführung der Interviews

Die Interviews fanden im Zeitraum von vier Wochen statt. Damit die Konzentration des Interviewers gleich bleibend hoch ist, wurde darauf geachtet, höchstens zwei Interviews am Tag im Zeitabstand von mindestens 1 1/2 Stunden zu führen. Nach der gegenseitigen Begrüßung und ein wenig Plauderei, zur Erzeugung einer möglichst lockeren Atmosphäre, wurde der Ablauf mit dem Probanden durchgesprochen. Dabei informierte die Interviewerin die Beamten erneut mündlich über Sinn und Zweck der Studie. Ferner erklärte sich die Interviewerin bereit, die Ergebnisse in einer nicht näher bezeichneten Form den Interviewpartnern zukommen zu lassen. Auch die Gelegenheit, noch unbeantwortete Fragen zu stellen, wurde den Probanden gegeben. Anschließend konnte mit der Durchführung des Interviews begonnen werden. Am Ende des Gespräches hatten die Beamten die Möglichkeit, weitere Informationen dem bisher Gesagten hinzuzufügen. Nach der Danksagung des Interviewers und erneutem „Small Talk“ verabschiedeten sich die beiden Partner in einer gelösten Atmosphäre.

6.4 Auswertung

Laut Bortz (2002, Seite 329) kann qualitatives Material in Form von Interviewtranskripten sowohl quantitativ mittels quantitativer Inhaltsanalysen als auch qualitativ mittels qualitativer Inhaltsanalysen ausgewertet werden. Ziel der qualitativen Inhaltsanalyse ist es, die manifesten und latenten Inhalte des Materials in

ihrem sozialen Kontext und Bedeutungsfeld zu interpretieren, wobei vor allem die Perspektive der Akteure herausgearbeitet wird.

Arbeitsschritte der qualitativen Auswertung

Der Interviewleitfaden mit seinen überwiegend offenen Fragen legt eine qualitative Auswertung nahe. Aus diesem Grund bietet sich für die Auswertung der Interviews der Justizvollzugsbeamten die qualitative Auswertung nach Mayring (Bortz, 2002, Seite 332) an.

Zusammenfassende Inhaltsanalyse

Durch Paraphrasierung, Generalisierung und Reduktion wurde der Ausgangstext zunächst auf eine überschaubare Kurzversion reduziert, sodass nur noch die wichtigsten Inhalte erfasst sind.

Explizierende Inhaltsanalyse

Unklare Textbestandteile wurden verständlich gemacht, indem zusätzliche Materialien z. B. in Form von anderen Interviewpassagen oder Informationen über den Befragten herangezogen wurden.

Strukturierende Inhaltsanalyse

Im letzten Arbeitsschritt wurde nun die zusammenfassende und explizierte Kurzversion unter theoretischen Fragestellungen geordnet und gegliedert. Dazu wurde ein Kategorienschema erstellt und nach einem Probedurchlauf verfeinert, bevor die Endauswertung erfolgte.

Hierbei fanden die von Mayring unterschiedenen drei Varianten der Strukturierung Anwendung:

- inhaltliche Strukturierung
(herausarbeiten bestimmter Themen und Inhalte)
- typisierende Strukturierung
(Identifikation von häufig besetzten und theoretisch interessanten Merkmalsausprägungen)
- skalierende Strukturierung
(Einschätzung von Merkmalsausprägungen auf Ordinalniveau)

7. Ergebnisse der Bedienstetenbefragung

Die Präsentation der Ergebnisse orientiert sich in ihrer Abfolge wie in Abschnitt 6.2 dargestellt.

7.1 Soziodemographische Daten

An den 14 ausgewerteten Interviews haben sich insgesamt 13 Männer und 1 Frau beteiligt. 6 Befragte waren zwischen 30 und 39 Jahren, 4 zwischen 40 und 49 Jahren und 3 zwischen 50 und 59 Jahren alt.

Um den körperlichen Gesundheitszustand zu messen, wurde der Body Mass Index eines jeden Probanden errechnet. Auffallend war, dass nur 2 Befragte das Real- und Wohlfühlgewicht besitzen, dagegen 11 Befragte ein mäßiges Übergewicht und eine Person sogar Übergewicht haben.

Alle Interviewten arbeiten Vollzeit, wovon 12 im Schichtdienst und 11 auch im Nachtdienst tätig sind.

Mit 7 Personen überwiegt der Hauptschulabschluss, gefolgt von 4-mal Realschule und 3-mal Fachhochschulreife.

8 Probanden sind verheiratet und je 3 getrennt bzw. geschieden, 10 Interviewte leben mit einem Lebenspartner zusammen und 4 allein. In 6 Haushalten leben je 1 bis 2 Kinder.

7.2 Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen in der Justizvollzugsanstalt

Die Beschäftigungsdauer von 4 Befragten lag bei 5 – 10 Jahren, 10 Befragte waren 14 bis 25 Jahre im Vollzug beschäftigt.

Die beiden Hauptargumente für die Ergreifung des Berufes des Justizvollzugsbeamten waren zum einen die Arbeitsplatzsicherheit (5 Befragte) und zum anderen der Wunsch einer Tätigkeit im Staatsdienst (5 Befragte).

Zu den Aufgaben ihres Berufes nannten die Befragten in erster Linie die Versorgung der Gefangenen insbesondere mit einem Ansprechpartner (10 Befragte) und als zweites Kontrolle bzw. Überwachung (8 Befragte). Doch auch die Sonderaufgaben (9 Befragte), wie z. B. die Stellvertretung oder die Ausbildung von Anwärtern und Gefangenen nehmen einen nicht unerheblichen Platz im Aufgabenbereich ein.

Während 11 Befragte glauben, den täglichen Arbeitsanforderungen gerecht zu werden, bezweifeln dies drei. Aus Zeitmangel können diese drei weder Gespräche mit den Gefangenen und Anwärtern führen noch Sicherheit in gefordertem Maße gewährleisten. Die Einhaltung von Terminen gestaltet sich als schwierig und die vorgeschriebene Trennung von Untersuchungs- und Strafgefangenen könne nicht gewahrt werden. Auch spüren die Befragten eine Überforderung durch die notwendige Gleichbehandlung von Gefangenen und durch die Arbeit mit psychisch Kranken, wie z. B. mit Borderlinern.

7.2.1 Zufriedenheit im Beruf

Hierbei wurde die Selbsteinschätzung der eigenen Zufriedenheit in ihrem Beruf global abgefragt. Die Interviewten markierten eigenhändig auf einer Ratingskala mit den verbalen Kategorien *sehr zufrieden* ----- *sehr unzufrieden* durch einen Strich ihren individuellen Zufriedenheitswert.

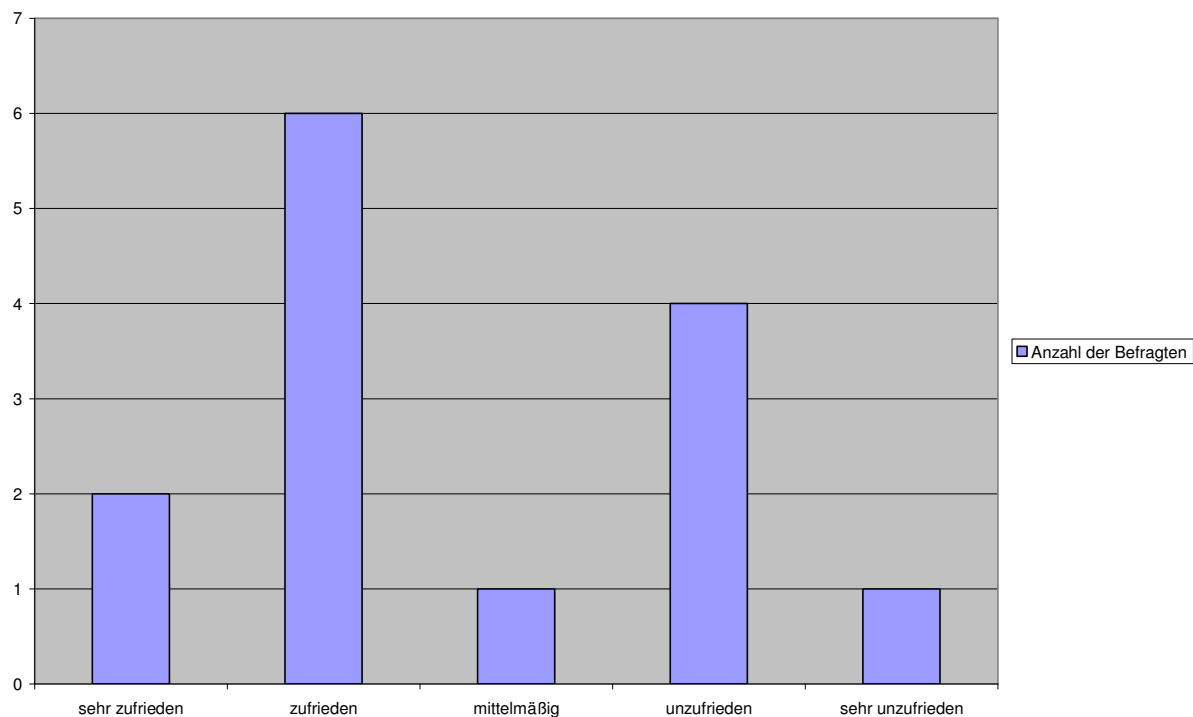


Abb. 1: Zufriedenheit im Beruf (N= 14)

Die Beschäftigten sind überwiegend zufrieden in ihrem Beruf: Sehr zufrieden (2) bzw. zufrieden (6) waren insgesamt 8 Befragte, mittelmäßig (1) und unzufrieden (4) bis sehr unzufrieden (1) waren insgesamt 6 Befragte.

Ordnet man die Antworten nach Altersgruppen, so zeigt sich, dass mit zunehmendem Alter der Anteil derjenigen abnahm, die in ihrem Beruf zufrieden waren.

Tab. 1: Zufriedenheit im Beruf nach Alter, N=14

	Insgesamt	30-39 Jahre	40-49 Jahre	50-59 Jahre
Sehr zufrieden	2	1	0	1
Zufrieden	6	5	1	0
Mittelmäßig	1	0	1	0
Unzufrieden	4	0	3	1
Sehr unzufrieden	1	0	0	1

Die Analyse der Beschäftigungsdauer ergab, dass diese Beschäftigten zu Beginn ihres Arbeitslebens (N=4) im Gefängnis eher zufrieden im Beruf sind. Die länger Beschäftigten (mehr als 15 Jahre) stufen sich dagegen auf allen Ebenen der Zufriedenheit ein.

Tab. 2: Zufriedenheit im Beruf nach Beschäftigungsdauer (N=14)

	Insgesamt	über 5 Jahre	über 10 Jahre	über 15 Jahre
Sehr zufrieden	2	0	0	2
Zufrieden	6	3	1	2
Mittelmäßig	1	0	0	1
Unzufrieden	4	0	1	3
Sehr unzufrieden	1	0	0	1

7.2.2 Berufsalltag

Alle Befragten gaben an, dass es Aspekte gibt, die ihren Berufsalltag erschweren. Auffallend war, dass 8 Befragte die mangelnde Führung dafür verantwortlich machen. Sie beschrieben die Führung mit fehlendem Verständnis, fehlender Unterstützung, mangelndem Rückhalt, Gefühl des Desinteresses, Unflexibilität, keine einheitliche Linie und nicht oder schwer nachvollziehbaren Entscheidungen. Auch klagten je 5 Beschäftigte über das schwierige Klientel der Gefangenen und über den erhöhten Arbeitsaufwand.

Die Ausbildung war den meisten Beschäftigten (10 Befragte) für die jetzige Ausübung ihres Berufes wenig hilfreich. Insbesondere haben sie während ihrer Praxiszeit einen kompetenten Ansprechpartner auf Station vermisst.

Die Meinung der Beschäftigten zum Arbeitsalltag mit den Gefangenen ist bei den Beurteilungen der Häftlinge und den Entscheidungen des täglichen Lebens, wie z. B. Arbeitseinsatz, Ausgang, Lockerung, gefragt. Dies gaben 11 Interviewte zur Antwort, gegenüber drei, die das Gefühl haben, dass ihre Meinung überhaupt nicht gefragt ist:

„... mich fragt niemand, obwohl es Entscheidungen gibt, die ich mitbekomme, zu denen ich etwas sagen könnte...“^(1²); „... selbst wenn man seine Meinung sagt, ist die Entscheidung auf jeden Fall anders, und man wird in seine Schranken verwiesen...“⁽⁸⁾

7.2.3 Berufsentwicklung

Den Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten steht die Mehrheit der Befragten sehr skeptisch gegenüber. 7 Befragte schätzen ihre Chancen, sich weiter zu entwickeln, „schlecht“⁽¹⁵⁾ bzw. „bescheiden“⁽⁶⁾ ein, während 3 Befragte bereits ihre Endstufe erreicht haben. 2 Interviewte gaben an, dass es ihnen „(scheiß)egal sei“^(9, 8). Nur zwei Probanden sehen für sich gute Aufstiegsmöglichkeiten.

² Die Zahlen in Klammern geben die jeweilige Interviewnummer an.

Fünf Befragte würden noch einmal den Vollzugsdienst als Arbeitsplatz wählen, wenn sie heute vor einer neuen Entscheidungsmöglichkeit ständen. 2 Befragte könnten sich dies nur vorstellen, wenn sie nicht auf Station arbeiten müssten. Die Hälfte (7) der Befragten würde das heute nicht noch mal tun. Enttäuschung und Resignation kennzeichnen ihre Äußerungen:

„... habe gedacht, wir hätten mehr Kompetenzen,...“(4); „...wenn man mal was macht, wird es nicht honoriert,...“(15); „... im Vollzug ist kein Erfolg messbar,...“(8); „... die Berufserlebnisse sitzen einfach zu tief, ...“(13)

7.2.4 Berufsimage

Das Ansehen von Vollzugsbeamten in der Öffentlichkeit wird von den Befragten überwiegend niedrig eingeschätzt. Nur ein Proband war der Meinung, dass der Berufsstand ein hohes Ansehen in der Bevölkerung genießt.

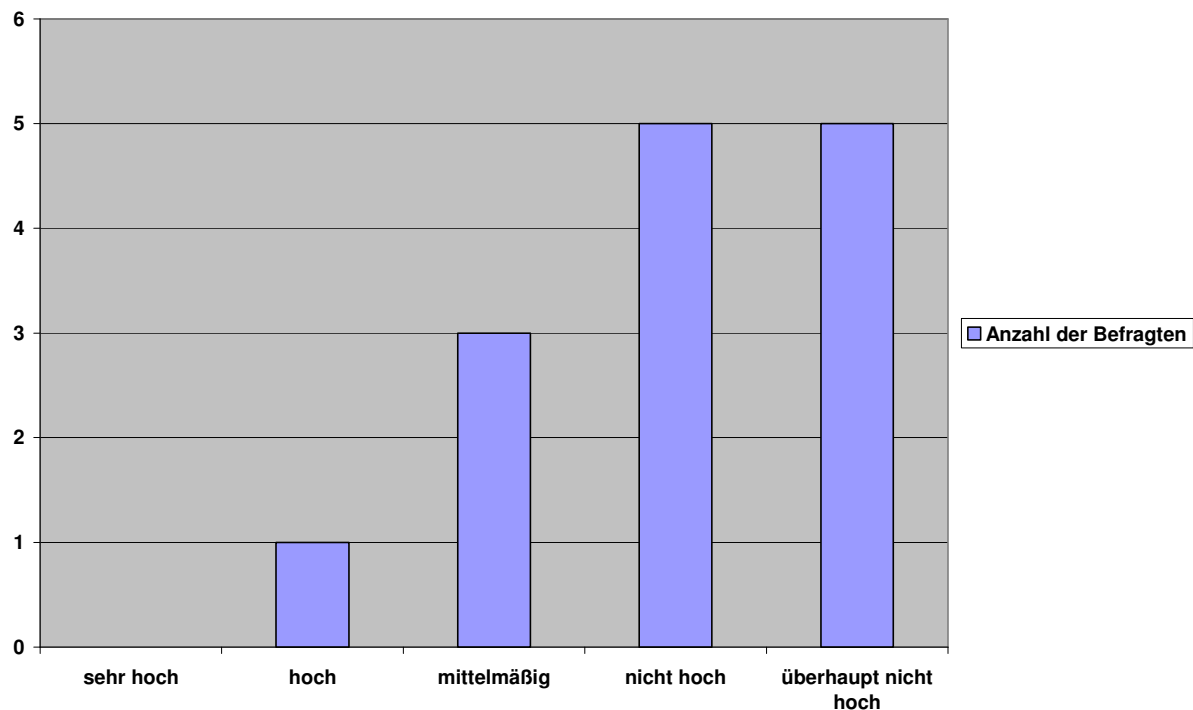


Abb. 2: Ansehen von Vollzugsbeamten in der Öffentlichkeit nach Einschätzung der Befragten (N=14)

Besonders für Wut und Ärger bei den Befragten (8 Befragte) sorgt die Tatsache, dass die Öffentlichkeit Justizvollzugsbeamte als „Schließer“ bzw. „Wärter“ bezeichnet. Vier Befragte geben an, dass es sie nicht interessiert, ein Proband entschuldigt die Öffentlichkeit: „... *die können es nicht besser wissen...*“(12) und ein weiterer verspürt das Verlangen, die Öffentlichkeit über den Beruf aufzuklären.

Die meisten (11 Befragte) sind der Meinung, dass die Bevölkerung das Auf- und Zuschließen mit dem Begriff „Schließer“ bzw. „Wärter“ verbindet. Zwei Befragte geben die Assoziation zum Fernsehen an und ein Proband glaubt an eine NS-Zeit Verbindung.

7.2.5 Arbeitsplatz

Auf die Frage: „Was gefällt Ihnen an Ihrem Arbeitsplatz?“ betonen 7 Befragte, dass sie eine angenehme Arbeitsplatzumgebung besitzen, die sich durch helle, freundliche, große und gut ausgestattete Räumlichkeiten auszeichnet. Vier Befragte freuen sich über ihre netten Kollegen und weitere drei Interviewte finden es angenehm, dass sie selbstständig arbeiten können, wenn sie allein auf der Station sind.

Missfallen erregt in erster Linie bei 9 Befragten die Hierarchiestruktur mit ihrem Schichtdienst, ihrer Inkonsequenz und ihrem Personalmangel.

„...Hierarchie, also Anordnung von oben,..."(3); „Es ist äußerst belastend für mich, wenn ich aus meinem Arbeitsdienstrhythmus herausgerissen werde“.(7); „...Inkonsequenz in diesem Haus,...manche Entscheidungen von oben sind teilweise nicht nachvollziehbar,..."(8); „Wir sind eigentlich zu wenig Personal in der Abteilung.“(10)

Ferner sind 3 Befragte unzufrieden mit ihrer Büroausstattung und weitere zwei bemängeln die Unübersichtlichkeit auf Station.

„Oha, die Büros, das Bad, das Zellenmobiliar der Gefangenen..., ganz schön schäbig“(2); „Das Mobiliar ist eine Katastrophe“.(6); „Die Unübersichtlichkeit. Ich kann nicht jeden Arbeitsplatz der Gefangenen einsehen“(1)

Zufrieden bis sehr zufrieden mit ihrem Arbeitsplatz sind 6 Befragte gegenüber vier Befragten, die nicht bzw. überhaupt nicht zufrieden sind. Hier ist zunächst keine klare Position zu erkennen.

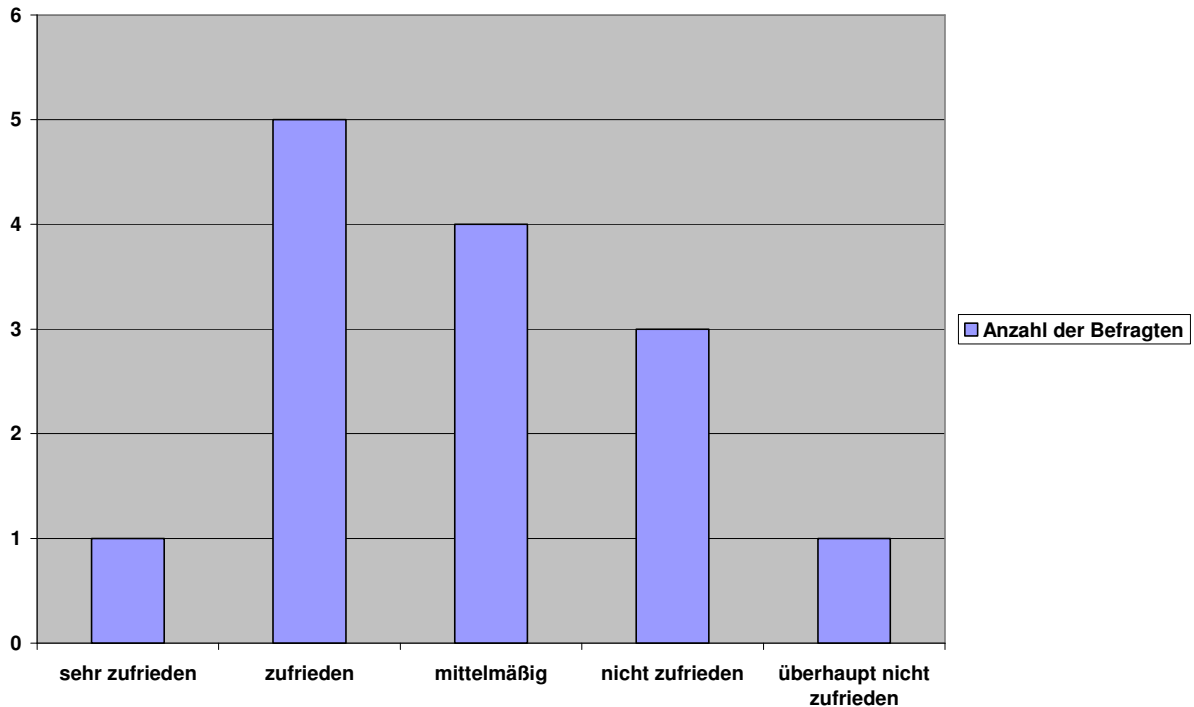


Abb. 3 Arbeitsplatzzufriedenheit (N=14)

Ordnet man die Antworten jedoch nach Lebensalter, zeigt sich, dass die Altersgruppe 50-59 Jahre zufrieden (2 Befragte) bis sehr zufrieden (1 Befragter) mit ihrem Arbeitsplatz ist, während die jüngeren Justizvollzugsbeamten deutlich unzufriedener sind. Damit ergibt sich ein etwas anderes Bild zur global abgefragten Berufszufriedenheit, die wie bereits in Kapitel 7.2.1 erwähnt, mit steigendem Lebensalter abnimmt.

Tabelle 3: Arbeitsplatzzufriedenheit nach Alter, N=14

	Insgesamt	30-39 Jahre	40-49 Jahre	50-59 Jahre
Sehr zufrieden	1	0	0	1
Zufrieden	5	2	1	2
Mittelmäßig	4	2	2	0
Nicht zufrieden	3	1	2	0
Überhaupt nicht zufrieden	1	1	0	0

Eine Abhängigkeit zwischen der Arbeitsplatzzufriedenheit und der Beschäftigungsdauer scheint in sofern erkennbar, als dass sich die länger Beschäftigten (mehr als 15 Jahre) in den Zufriedenheitsebenen „zufrieden“ und „mittelmäßig“ einpendeln.

Tabelle 4: Arbeitsplatzzufriedenheit nach Beschäftigungsdauer, N=14

	Insgesamt	Über 5 Jahre	Über 10 Jahre	Über 15 Jahre
Sehr zufrieden	1	0	0	1
Zufrieden	5	2	0	3
Mittelmäßig	4	1	0	3
Nicht zufrieden	3	0	2	1
Überhaupt nicht zufrieden	1	0	0	1

Die Auswirkungen des Schichtdienstes auf das Privatleben sind überwiegend negativ. Von den 12 Befragten, die im Schichtdienst arbeiten, beschwerten sich 10 Befragte darüber, dass Termine nur unter großem Managementaufwand wahrzunehmen sind. Die Folgen sind: Zurückziehen der Freunde, Beziehungen leiden, Belastung in der Familie.

„...man kann nicht spontan zusagen, muss erst in den Kalender gucken,...“(8); „...Freunde haben sich von mir zurückgezogen,...“(3); „...regelmäßige Wochenenddienste belasten die Familie.“(7)

Nur 2 Interviewte empfinden den Schichtdienst positiv, weil sie *„...noch nie soviel Freizeit...“(1)* hatten.

Die Dienstplangestaltung halten 4 Befragte für ausgewogen. Sie haben das Gefühl, dass eine gleiche Verteilung auf die Bediensteten vorhanden ist und die Wünsche der Kollegen, wenn möglich berücksichtigt werden. Weitere 5 Befragte geben an, dass auch die Belange der Eltern schulpflichtiger Kinder Einfluss auf die Dienstplangestaltung haben. Jedoch berichten 5 Interviewte, dass sich andere Kollegen über ihre Dienstplangestaltung beschwerten. Alle 14 Befragten haben das Gefühl, dass ihre eigenen Wünsche bezüglich des Dienstplanes berücksichtigt werden.

Das Rauchen am Arbeitsplatz findet man bei 11 Befragten. 6 von ihnen empfinden dies als störend, gegenüber einem Befragten, der das *„gut“* findet. Die übrigen vier versuchen sich diesem Zustand irgendwie anzupassen:

„...ich würde mir viele Feinde machen, wenn ich nämlich darauf bestehen würde, dass im Dienstzimmer nicht geraucht wird.“(12); „...ich kann damit noch leben,...“(3); „Wenn der eine doch mal geraucht hat im Büro, lüftet er, damit ist das o. k..“(2); „Wenn's mir nicht passt, verzieh' ich mich nach Möglichkeit.“(6)

Die drei Befragten, die angeben, dass an ihrem Arbeitsplatz nicht geraucht wird, finden dies *„sehr gut“*.

7.3 Gesundheitliches Wohlbefinden

Für fast alle Befragten (13) wird die Erhaltung der eigenen Gesundheit zunehmend wichtiger. 1 Proband meint nach längerem Nachdenken, dass er da noch sehr oberflächlich sei.

7.3.1 Gesundheitliches Wohlbefinden und individuelle Gesundheitseinstellung

Zum Zeitpunkt der Interviews sind 7 Befragte sehr zufrieden und 3 Befragte zufrieden mit ihrem eigenen Gesundheitszustand. 2 Probanden beschreiben ihren Gesundheitszustand als mittelmäßig und 2 sind nicht zufrieden. Überhaupt nicht zufrieden ist keiner. Ihre Zufriedenheit drückten die Probanden mit den Worten: „...*ich fühle mich fit*,...“ (7) aus.

Unabhängig von der Zufriedenheit über ihren momentanen Gesundheitszustand, bekennen sich 5 Befragte zu ihrem Übergewicht, je 2 Befragte zu ihrem Bluthochdruck, Rauchen und Schmerzen im Nacken-Schulterbereich. Auch Gastritis, Thrombose und Schlafstörungen beeinflussen derzeit das gesundheitliche Wohlbefinden von je einem Befragten.

Alle Befragten achten mehr oder weniger auf ihre Gesundheit.

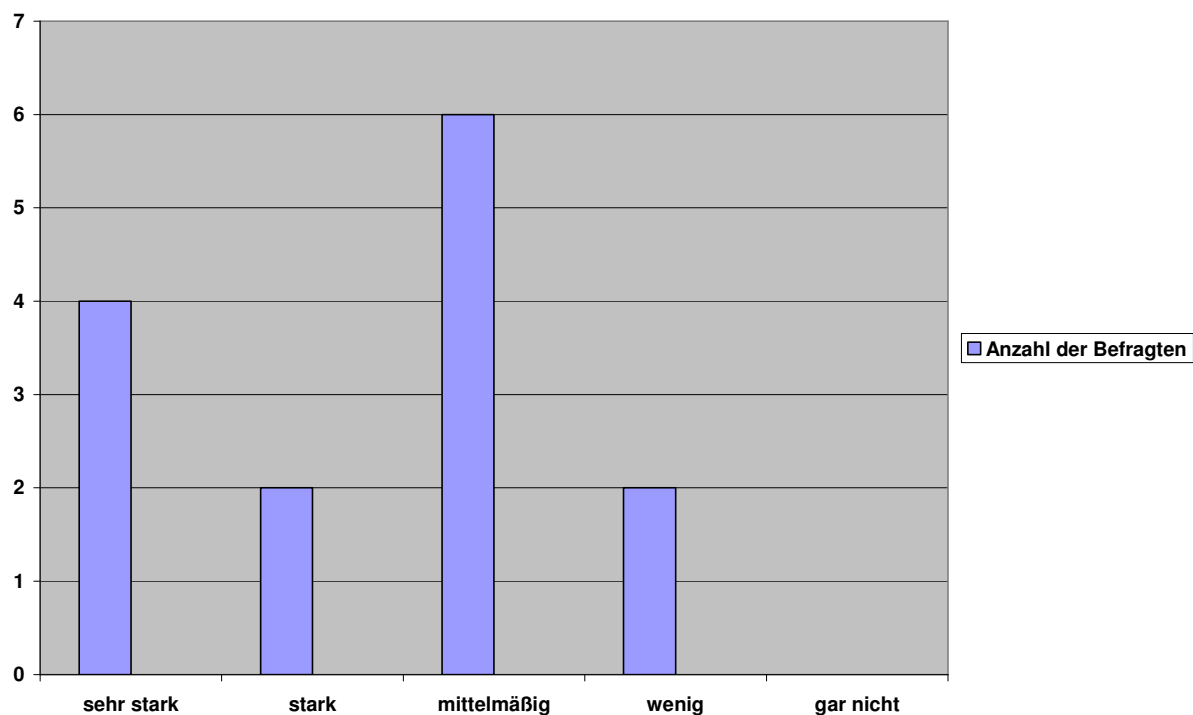


Abb. 4: Achten auf die eigene Gesundheit (N= 14)

Um die eigene Gesundheit zu erhalten, treiben 12 Befragte Sport, für den sie auch neben der Arbeit noch Zeit finden. Die Palette der Sportdisziplinen ist sehr groß. Demzufolge scheint es ein großes Interesse an sportlicher Betätigung zu geben.

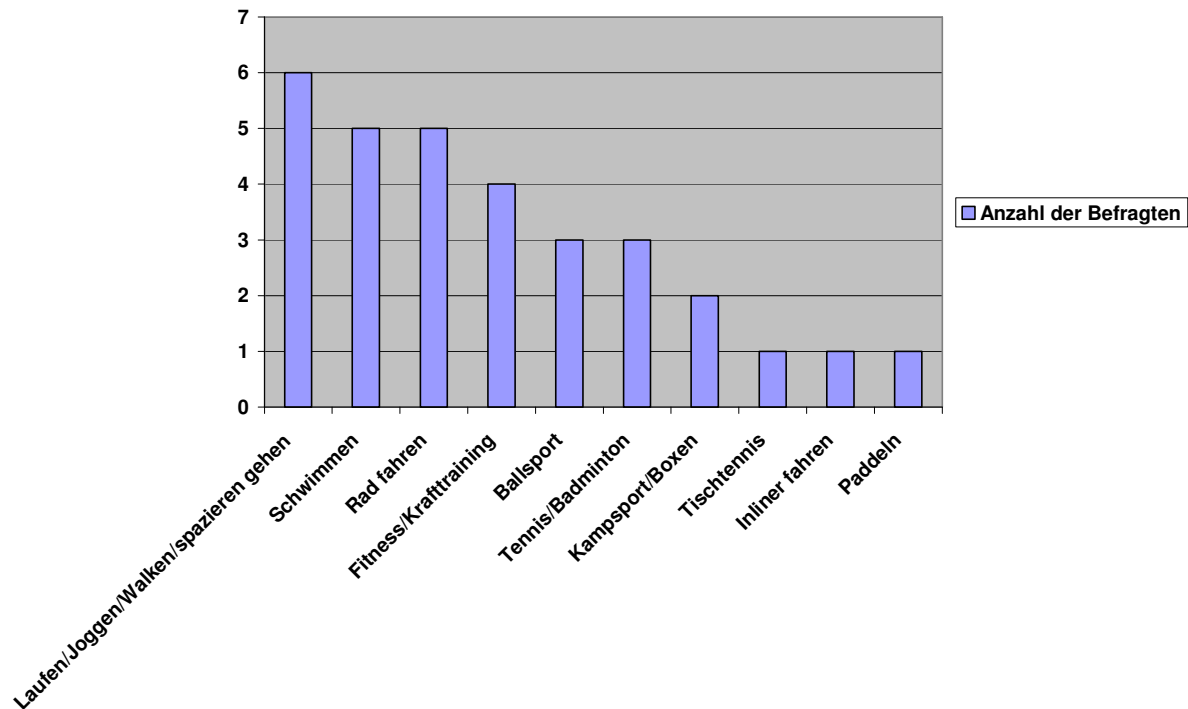


Abb. 5: Sportliche Betätigungen neben der Arbeit (Mehrfachnennungen möglich)

An zweiter Stelle der Maßnahmen zur eigenen Gesunderhaltung steht für 8 Befragte die „gesunde Ernährung“ mit viel Obst und Gemüse, gefolgt von Verzicht auf Alkohol und Nikotin (4 Befragte).

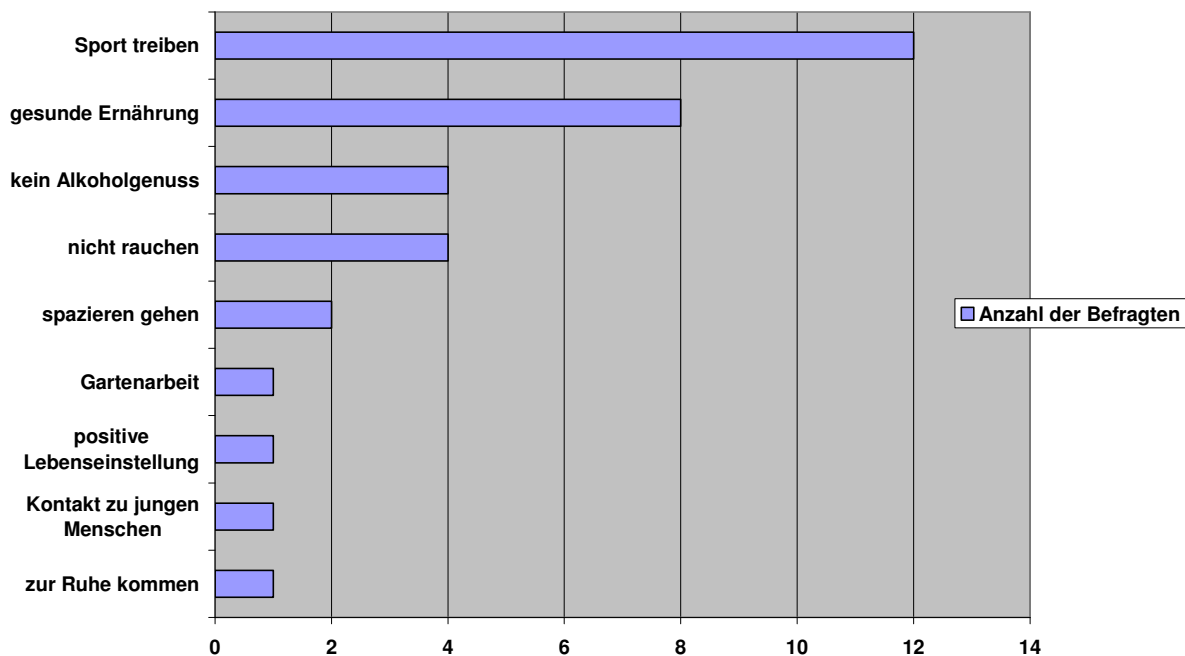


Abb. 6: Aktivitäten zur Erhaltung der eigenen Gesundheit (N=14)

Von den insgesamt 9 genannten Verhaltensweisen zur Gesunderhaltung beachten immerhin 6 Befragte 3 Aspekte, 3 Befragte 2 Aspekte, 3 Befragte 1 Aspekt und ein Befragter sogar 5 Aspekte. Nur ein Proband gibt an „zu wenig zu tun“.

Auf die Frage, welche Verhaltensweisen sie vermeiden würden, von denen sie meinen, es könnte der eigenen Gesundheit schaden, antworten die Hälfte der Probanden: „...nicht rauchen und nicht trinken.“(15)

Zur Zeit der Befragung rauchen 4 Probanden. Zwei von ihnen 20 bis 25 Zigaretten, einer 30 und ein weiterer gar 40 Zigaretten an einem durchschnittlichen Arbeitstag, die Feierabendzigaretten mit einbezogen. Demnach scheint es einigen Interviewten Schwierigkeiten zu bereiten, eine neue gesundheitsfördernde Verhaltensweise umzusetzen.

„Das Beste wäre, wenn ich aufhören würde zu rauchen, aber das schaffe ich nicht.“(1); „Man achtet schon darauf, dass man nicht zu viel Alkohol trinkt.“(11)

Auffallend ist auch, dass 6 Befragte versuchen, Aufregung und Streit aus dem Weg zu gehen und sich nicht unter Druck setzen zu lassen.

„Ich versuche mich raus zuhalten.“(5); „Ich vermeide viel Aufregung.“(9); „Ich lasse mich kaum unter Druck setzen.“(1); „Streit geh’ ich aus dem Weg.“(3); „...mich über alles und jeden aufregen...“(10).

Zwei Befragte geben an, dass sie versuchen, Schlafmangel zu vermeiden.

Vorsorgeuntersuchungen (z. B. Krebsvorsorge oder allgemeine Vorsorge beim Hausarzt) werden immerhin von 11 Befragten genutzt und gegen Hepatitis A + B sind bis auf einen, der sich impfen lassen möchte, *„es nur versäumt hat (13)“*, alle Probanden geimpft. Darüber hinaus schildern 5 Befragte, dass sie *„...durchsuchungsfeste...“(1)* Handschuhe tragen. Daraus lässt sich schließen, dass alle Befragten über die Infektionsgefahr gut informiert sind und ihnen das Gesundheitsrisiko bewusst ist. Ein Proband wusste allerdings zu berichten, dass...

„...bei vielen Kollegen das Bewusstsein noch nicht da ist.“(8); „...auch wenn man Bus fährt oder Großveranstaltungen besucht oder einen Kneipenbummel macht, ist die Gefahr der Ansteckung genauso groß, wie hier.“(7).

Die interviewten Justizvollzugsbeamten beurteilen ihren Gesundheitszustand im Allgemeinen überwiegend gut (6 Befragte) bis sehr gut (4 Befragte). 2 Befragte beschreiben ihn als „mittelmäßig“ und weitere 2 als schlecht.

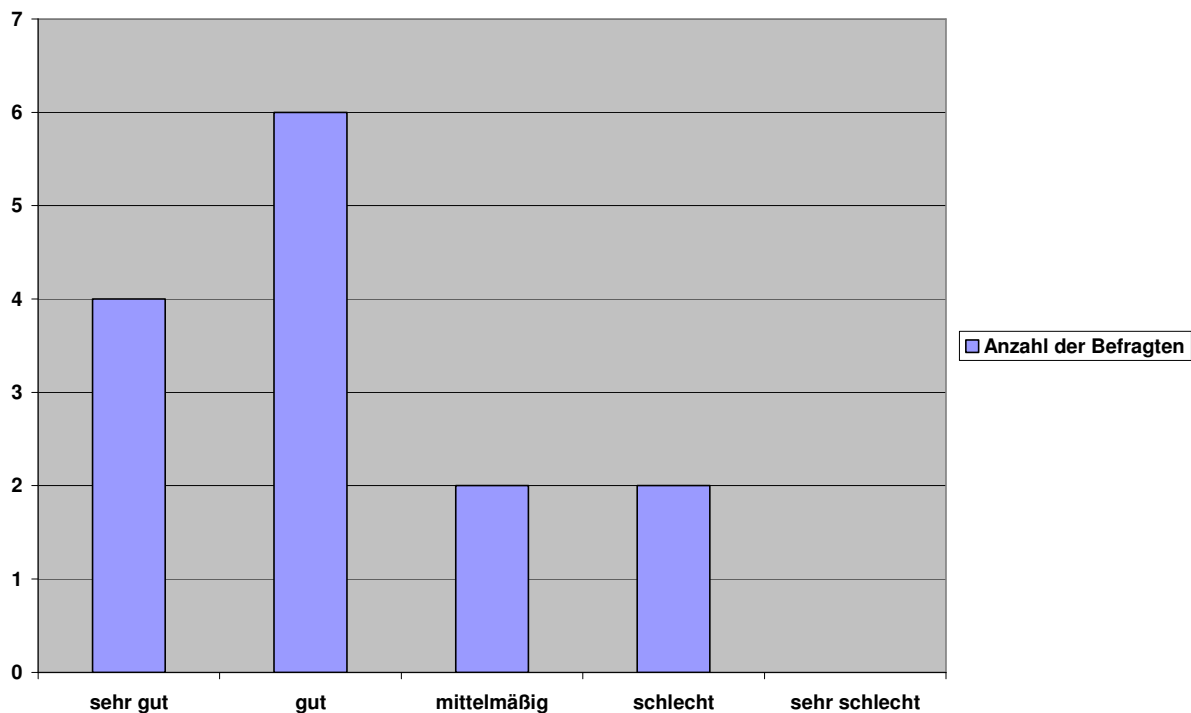


Abb. 7: Beurteilung des eigenen Gesundheitszustandes im Allgemeinen (N=14)

Als Einschränkungen wurden Allergien, Kopfschmerzen und Verspannungen, Tinnitus, Gastritis, zu viel Gewicht, leicht erhöhter Blutdruck, Rückenleiden, Angst vor neuer Krankheit, Nikotinsucht, Belastung in der Familie und auf der Arbeit genannt.

7.3.2 Arbeitsbedingungen und gesundheitliches Wohlbefinden

Der kollegiale Umgang miteinander wird sehr unterschiedlich empfunden.

„Teilweise gibt es einen sehr guten Umgang miteinander, teilweise ist er aber auch grottenschlecht,...“ (3)

Je 4 Befragte beschreiben ihn als gut und sehr gut. Demgegenüber stehen fünf Probanden, die den kollegialen Umgang als mittelmäßig empfinden und weitere 2 gar als schlecht. Neid, Verschwiegenheit, nur noch wenige private Kollegentreffen, sich selbst in den Vordergrund stellen, fehlende Solidarität, fehlender Teamgeist, lästern,

modern, allgemeine Unzufriedenheit und Resignation werden als Ursachen genannt. Die Interviewten, die einen guten bis sehr guten kollegialen Umgang wahrnehmen, sprechen von Wertschätzung ihrer Arbeit, vom guten Team, von positiver Rückmeldung und von einer intensiven Kommunikation untereinander.

Das Betriebsklima empfindet die Mehrheit der Befragten als mittelmäßig (6 Befragte) bis schlecht (6 Befragte). Nur 2 Probanden beschreiben es als gut. Das Gros der Interviewten (N = 10) war sich darin einig, dass der Hauptverursacher fürs schlechte Betriebsklima die Beurteilungs- und Beförderungsrichtlinien sind. Sie klagen über schlechte Führung, wenig Verständnis und spürbare Feindseligkeit bezüglich des Personalbedarfs. Das Gefühl, dass man kaum noch wahrgenommen wird, macht sich breit.

„Das Gros der Kollegen, was ich so höre, ist eigentlich unzufrieden mit den Arbeitsbedingungen, den Vorgesetzten, dem Beurteilungs- und Beförderungssystem. Das Kreuz, das ich gemacht habe, wandert weiter nach rechts (in Richtung „sehr schlecht), wenn die Regelbeurteilungen anstehen.“(10); „...das Klima leidet unter dem Beurteilungssystem. Daran wird einfach zu viel fest gemacht.“(11); „...es ist sehr viel Neid vorhanden. Viele Kollegen sind unzufrieden.“(12); „...da gibt es viel mehr Neid, was Beförderung betrifft. Die sind sich untereinander nicht grün.“(9)

Der tägliche Umgang mit den Gefangenen belastet die Befragten teilweise mittelmäßig (3 Befragte) bis stark (4 Befragte), teilweise wenig (4 Befragte) bis überhaupt nicht (3 Befragte).

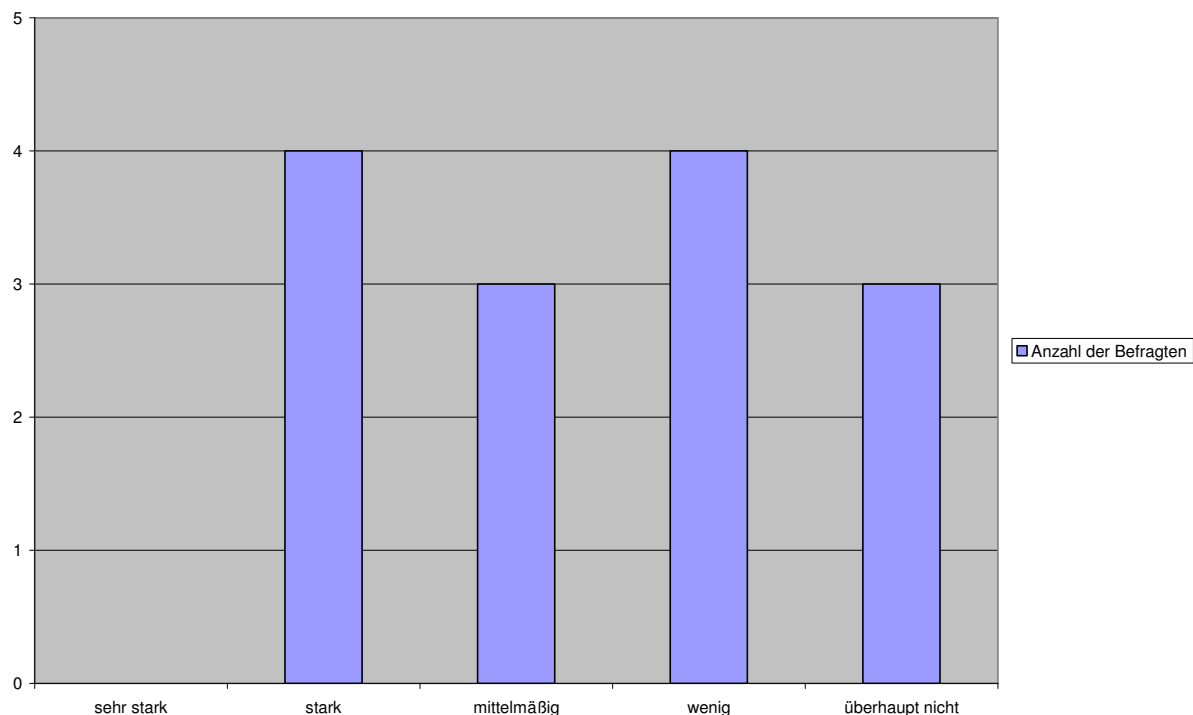


Abb. 8: Belastung der Justizvollzugsbeamten durch den täglichen Umgang mit den Gefangenen (N=14)

Die letztgenannte Gruppe gibt an, dass sie die Belastungen gut verarbeiten können, abschalten und wenig mit in die privaten Bereiche nehmen. Sie sehen die Gefangenearbeit „realistisch“(1) und versuchen einen normalen menschlichen Umgang mit den Gefangenen zu pflegen.

„Der Umgang mit den Gefangenen ist nun mal mein Job, und weil ich zu meinem Job stehe, ist das so,...ich sehe mich als Staatsdiener, der durch seine Arbeit seine Pflicht erfüllt.(1); „Das sind nicht meine Verwandten. Man muss abschalten, differenzieren zwischen Job und privat.(2); „Meine Kollegen haben da eher ein Problem. Ich komme eben gut mit ihnen zurecht,...spiele mit ihnen...“(4)

Die andere Gruppe macht sich viel Gedanken und kann sich nicht abgrenzen.

„Ich arbeite dichter dran, das sind nicht irgendwelche Leute, von denen ich mich abgrenzen kann.“(3); „ich bin 17 Jahre auf der UG-Station (Untersuchungsgefängnis) gewesen und habe mich dort tagtäglich mit den Gefangenen abgeben müssen. Da denkst Du nicht mehr nach. Jetzt merke ich, das mich das belastet, obwohl ich nicht mehr so intensiven Kontakt habe, warum weiß ich nicht,...“(7)

Angst vor Waffen und Aggressivität seitens der Gefangenen ist vorhanden.

„...aber dass wichtigste ist, dass keine Waffen hier drinnen sind.“(13); „Wenn die Gefangenen einen Arbeitsplatz haben möchten, sind 90% von ihnen sehr nett zu mir, merken sie, dass es nicht klappt mit der Arbeit, sind sie aggressiv.“(7)

Die Belastungsintensität machen 5 Befragte abhängig, von der „Tagesform“ der Häftlinge und der Justizvollzugsbeamten.

„Das kommt auf die Tagesform der Gefangenen und der meinen an. Was anliegt eben. An manchen Tagen hat man das Gefühl, die wollen alles aus einem herauspressen mit ihren Anliegen.“(10); „Es kommt drauf an, was ich für Gefangene um mich habe. Ist das jetzt ein Stinkstiefel? Habe ich nur Auseinandersetzungen mit den Leuten, belastet mich das.“(15)

Die Bewältigung der psychischen Arbeitsanforderungen in ihrem Beruf als Justizvollzugsbeamter gelingt den Interviewten zum Zeitpunkt der Befragung gut (3 Befragte) bis sehr gut (6 Befragte). Bei dieser Frage wird den Probanden erläutert, dass Einfluss auf die Psyche z. B. Arbeitsklima, Konkurrenz unter Kollegen oder Konflikte mit Vorgesetzten haben können. Es zeigt sich bei der Befragung, dass die Beamten, die 15 Jahre und länger im Gefängnis beschäftigt sind, wesentlich besser kompensieren als diejenigen, die erst 5 bis 10 Jahre in diesem Bereich tätig sind.

Tab. 5: Bewältigung der psychischen Arbeitsanforderungen (N=14)

	Gesamt	Über 5 Jahre	über 10 Jahre	über 15 Jahre
sehr gut	6	0	0	6
gut	3	1	0	2
mittel	3	2	0	1
schlecht	2	0	2	0
sehr schlecht	0	0	0	0

Ein ähnliches Bild ergibt sich dann auch bei der Frage: Gelingt es Ihnen derzeit nach Feierabend und am Wochenende gut abzuschalten? Sieben Befragte, die länger als 10 Jahre im Gefängnis tätig sind, geben an, dass sie sehr gut abschalten können. Nur 2 Befragten gelingt dies zum Zeitpunkt der Befragung schlecht.

Tab. 6: Abschalten nach Feierabend und am Wochenende (N=14)

	Gesamt	über 5 Jahre	über 10 Jahre	über 15 Jahre
sehr gut	7	0	1	6
gut	1	1	0	0
mittel	4	0	1	3
schlecht	2	2	0	0
sehr schlecht	0	0	0	0

Die Mehrheit (11) der Befragten haben Ereignisse in ihrem Berufsalltag erlebt, die sie extrem psychisch belastet haben.

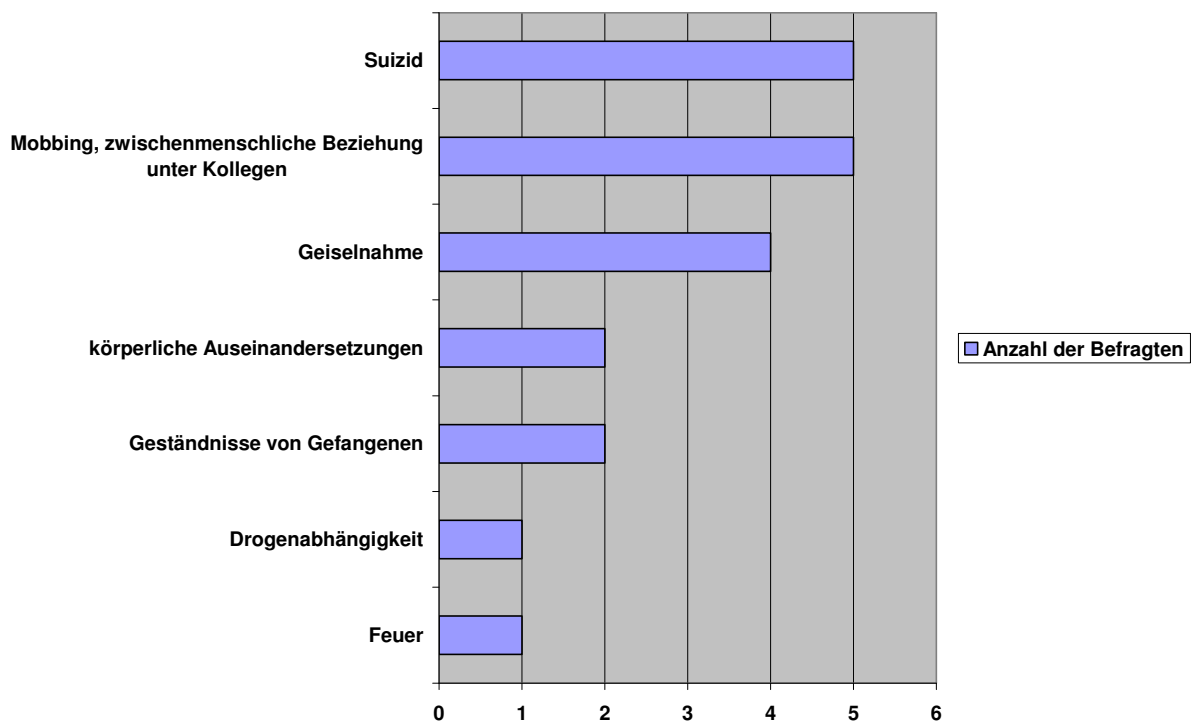


Abb. 9: Ereignisse, die Justizvollzugsbeamte extrem psychisch belastet haben (Mehrfachnennungen, Basis N=11)

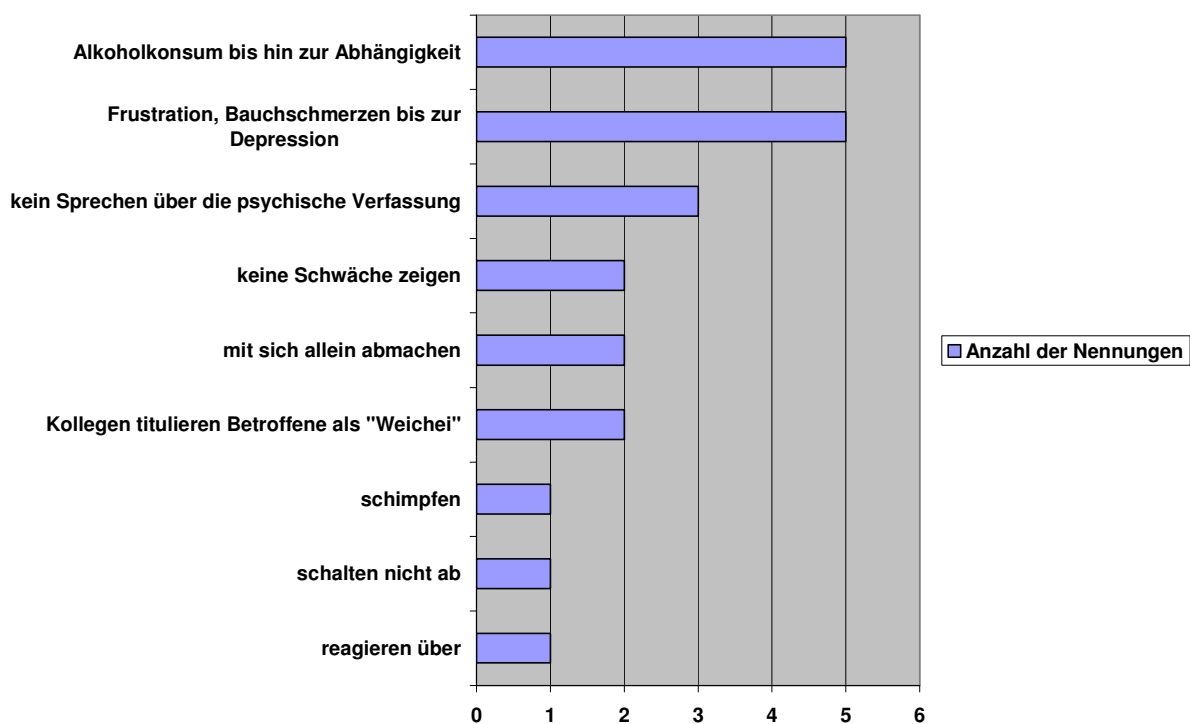
Die befragten Justizvollzugsbeamten, die extrem psychische Belastungssituationen in ihrem Beruf erlebt haben, reagieren auf zwei verschiedene Arten und Weisen. Eine Gruppe (5 Befragte) redet über ihre schrecklichen Erlebnisse:

„...ich habe gelernt, nicht zu schweigen aber zu sprechen. Ich habe viel diskutiert im Kollegenkreis,...(5); „...ich spreche mit Kollegen,...(9); „...habe mich mit meinem Vater auseinandergesetzt,...“(3)

Die andere Gruppe (6 Befragte) versucht die Ereignisse alleine zu verarbeiten, z. B. durch verdrängen:

„...habe versucht, es zu verdrängen, aber in welcher Form, kann ich heute nicht mehr sagen.“(10); „...habe ich für mich allein verarbeitet. Nach 2 Wochen ging das wieder. Ich bin nachts auch wach geworden.“(13)

Anschließend haben die Interviewten die Gelegenheit gehabt zu beschreiben, wie ihre Kollegen mit extrem psychisch belastenden Situationen umgehen. Hierbei zeigt sich, dass von der überwiegenden Mehrheit der Interviewten (10 Befragte) eine destruktive Stressverarbeitung bei ihren Kollegen beobachtet wird.



**Abb.10: Destruktive Stressverarbeitung bei Kollegen
(Mehrfachnennungen möglich)**

Auffallend ist, dass viele Kollegen dem Alkohol zugeneigt sind.

„...manche ertränken das in Alkohol, viele sogar. Gibt's ja überall, aber hier ist es wohl extrem,...“(13); „...ich weiß, dass einige dem Alkohol zugeneigt sind,...“(7); „...einige waren alkoholabhängig,...ich greif' auch schon mal zur Flasche,...das ist halt auch eine Möglichkeit.“(3); „...trinken, auf jeden Fall,...“(15)

Ebenso viele „fressen“ den psychischen Stress in sich hinein.

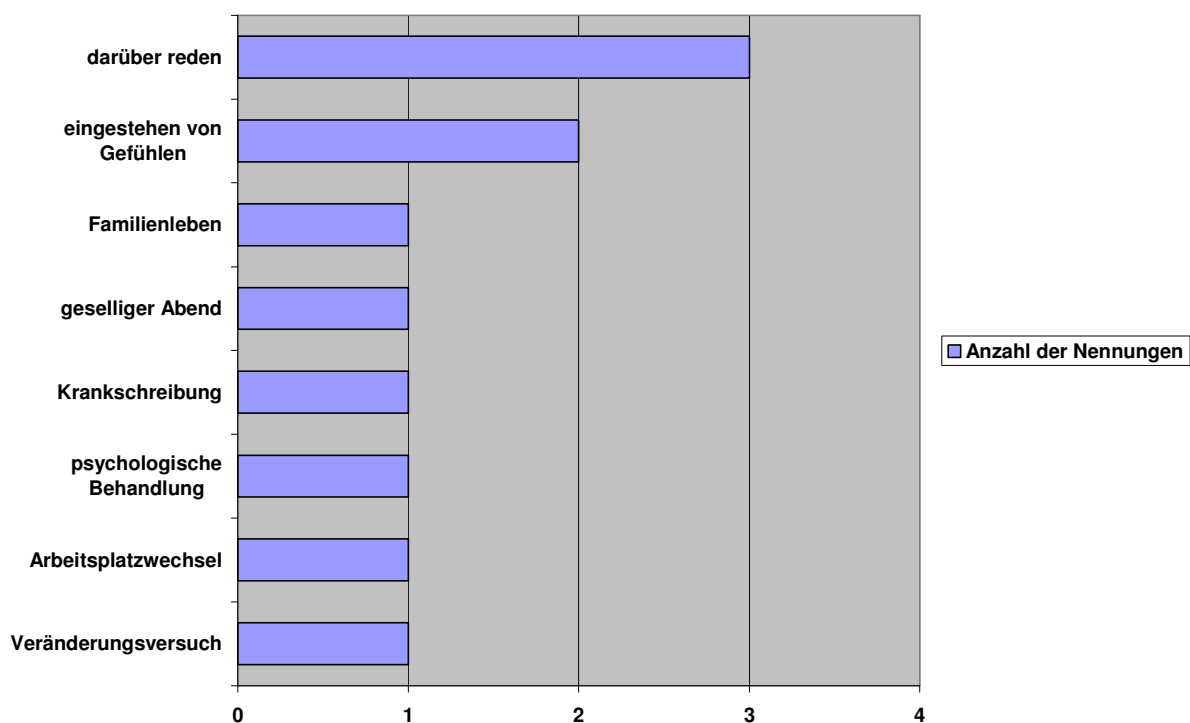
„...einige fressen das in sich hinein,...“(6); „...andere handeln nach dem Vogel-Strauss-Prinzip: Kopf in den Sand, nichts geht mehr,...größtenteils, denke ich, sind die Kollegen frustriert.“(7); „...von einer weiß ich, dass sie in Depressionen verfällt, die ist dann wirklich krank,...“(8); „...einige nehmen `ne Auszeit, lassen sich krankschreiben, andere möchte in dem Bereich nicht mehr arbeiten und gehen auf Wunsch irgendwo anders hin...“(2)

Wieder andere schweigen sich darüber aus, zeigen keine Schwächen, titulieren Betroffene als „Weichei“, schimpfen, reagieren über, schalten nicht ab.

„...über die psychische Verfassung wird nicht gesprochen,...die Kollegen tuscheln eher hinter dem Rücken des Betroffenen,...“(1); „...andere sagen dann: Weichei, schwache Aburteilung der Leute,...“(15); „...andere schimpfen, wie das angehen kann,...“(6); „...die anderen reagieren eher über,...“(4); „...die versucht nicht abzuschalten,...“(9)

Konstruktive Stressverarbeitung wird weniger von den Interviewten (6 Befragte) beobachtet. Sie findet in Form von Familienleben, Gespräche führen mit dem Partner, geselligen Abenden, diskutieren im Kollegenkreis, Veränderungsversuch, psychologischer Behandlung, Arbeitsplatzwechsel und eingestehen von Gefühlen statt.

„...viele diskutieren im Kollegenkreis, was man verbessern kann. Viele sprechen mit ihren Frauen zu Hause.“(6); „...die sprechen, denke ich, mit anderen Kollegen.“(8); „...von einem weiß ich, dass er in psychologischer Behandlung ist,..."(15); „...die jüngeren gestehen sich jetzt schon mal offen die Gefühle ein.“(3)



**Abb.11: Konstruktive Stressverarbeitung bei Kollegen
(Mehrfachnennungen möglich)**

Zwei Befragte können keine Angaben machen, da sie im Kollegenkreis „*noch nie darüber gesprochen haben*“(12) bzw. „*von den anderen keine Rückmeldung bekommen haben*“(10).

Auf welche Art und Weise die Dienststelle mit dem Thema „Stressverarbeitung“ umgeht, wird von den befragten Justizvollzugsbeamten unterschiedlich wahrgenommen. 5 Befragte sagen, dass von Seiten der Leitung *„nichts“*(4) bzw. *„wenig passiert.“*(9)

„Gar nicht, weil ich den Eindruck habe, dass die das gar nicht erkennen. Und selbst wenn, und das Fass zum Überlaufen kommt und bestimmte Fälle den zuständigen Leuten der Dienststelle mitgeteilt werden, passiert auch nichts. Das wird totgeschwiegen oder ausgesessen, wie man das auch nennen mag.“(7); *„Die Dienststelle unternimmt nichts, auch im Bereich Mobbing nicht.“*(4)

Von einem Ansprechpartner, der den Betroffenen bei Bedarf zur Verfügung stehen soll, wissen 7 Interviewte zu berichten.

„Die Dienststelle bietet dir an, mit dem Anstaltspsychologen zu sprechen.“(10); *„...ich habe gehört, dass es jetzt einen Ansprechpartner gibt, ...“*(15)

Doch eine bestimmte Skepsis bei den Befragten gegenüber der Leitung bezüglich des Hilfeangebotes ist zu spüren:

„Es heißt immer, Sie können zu uns zum Gespräch kommen, das bezweifle ich aber, ...“(9); *„Ein Sprecher wird ausgebildet, der dann bei Geiselnahme den Kontakt aufnehmen soll. Mit dieser Maßnahme hat sich das dann aber auch schon seitens des Dienstherrn erledigt.“*(3); *„...in den letzten Jahren ist es schon so, dass daran gebastelt wird, das Ansprechpartner gesucht werden, zu denen man auch Vertrauen hat, ...wird aber, glaube ich, nicht oft genutzt, ...“*(11); *„...sie versuchen einem einen anderen Arbeitsplatz zu geben, wenn die das da oben überhaupt merken! Manchmal wollen sie das auch nicht merken, ...“*(13)

Der Mehrheit (11 Befragte) der Interviewten hat von einer Kriseninterventionsstruktur innerhalb der Anstalt erfahren, wobei einer glaubt, dass die *„Dienststelle nicht hundertprozentig dahinter steht“*(1) und ein anderer Proband glaubt, dass *„das nicht gut funktioniert, ...“*(8). 2 weiteren Befragten ist eine Kriseninterventionsstruktur *„nicht bekannt.“*(7)

Die Abschlussfrage zielt darauf ab, von den Befragten zu erfahren, welche Veränderungswünsche sie für „ihre“ Justizvollzugsanstalt haben. Hierbei zeigt sich deutlich, dass der Führungsstil (9 Befragte) und die Kommunikation (6 Befragte) von den Probanden als stark verbesserungsdürftig wahrgenommen werden.

In erster Linie steht der Wunsch nach mehr Akzeptanz von den Vorgesetzten gegenüber den Kollegen:

„...ich will nicht wie eine Marionette behandelt werden,...“(4); „...höhere Anerkennung der Tätigkeiten der Kollegen seitens der Vorgesetzten,...“(7)

Die Interviewten möchten klarere Strukturen, wie z. B. Trennung der Untersuchungshäftlinge von den Strafhäftlingen, Trennung der Erst-Verurteilten von den Mehrfach-Verurteilten, rigoroseres Durchgreifen und Gleichbehandlung sowohl der Gefangenen als auch der Berufsgruppen.

Sie wünschen sich eine bessere Fürsorge dem Kollegen gegenüber, eine höhere Kollegialität, ein besseres Betriebsklima und eine Änderung des Umgangstones im Personal.

Weitere 4 Befragte würden sich über mehr Personal freuen und 2 über mehr Sportangebote. Auch das Beurteilungssystem möchten 3 Befragte ändern.

7.4 Zusammenfassung der Ergebnisse

Mit zunehmendem Alter sinkt die Zufriedenheit der befragten Justizvollzugsbeamten in ihrem Beruf, während mit steigender Beschäftigungsdauer alle Zufriedenheitsstufen (von sehr zufrieden bis überhaupt nicht zufrieden) genannt werden. Dies scheint ein Hinweis darauf zu sein, dass die Zufriedenheit mit dem steigenden Lebensalter und weniger mit der steigenden Beschäftigungsdauer in Verbindung steht.

Ereignisse, wie Suizide, schwierige zwischenmenschliche Beziehungen, Geiselnahme und körperliche Auseinandersetzungen belasten die Interviewten psychisch extrem. Verdrängung und Reden sind die hauptsächlichen Methoden der Verarbeitung von schrecklichen Erlebnissen.

Die Probanden vermissen in erster Linie eine zeitgemäße Führungsstruktur. Sie stehen unter Zeitdruck, ärgern sich über das schlechte Ansehen ihres Berufsstandes in der Öffentlichkeit und sind enttäuscht über die geringen Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten.

Ein Gesundheitsbewusstsein ist bei den Interviewten vorhanden. Trotz verschiedenster körperlicher Erkrankungen fühlt sich die befragte Zielgruppe fit.

Obwohl eine große Anzahl (12 Befragte) angab, Sport zu treiben und auf eine gesunde Ernährung (8 Befragte) zu achten, ist ein mäßiges bis starkes Körperübergewicht bei den befragten Justizvollzugsbeamten (12 Befragte) zu verzeichnen.

Immer wieder wird von den Interviewten darauf hingewiesen, dass viele Kollegen mit ihren Arbeitsbedingungen unzufrieden sind.

8. Diskussion der Ergebnisse und Ausblick

Da der Untersuchungsgegenstand dieser Erhebung in einer Diplomarbeit nur scheinwerferartig beleuchtet werden kann, wäre zur vertiefenden Aufklärung ein Forschungsprojekt zu empfehlen, das wie folgt zu skizzieren ist: Zunächst ist eine Verbreiterung der Stichprobe anzustreben, in der die Auswahl der Justizvollzugsbeamten nach Lebensalter, Beschäftigungsdauer, Geschlecht, Justizvollzugsanstalten und insbesondere nach Gefängnisstationen vorgenommen werden sollte. Anhand der Ergebnisse kann dann entschieden werden, nach welchen beeinflussenden Zufriedenheitsfaktoren in einer anschließenden Studie weiter geforscht wird, um angemessene Interventionskonzepte entwickeln zu können.

Die Befragten dieser Studie, die zufrieden in ihrem Beruf und an ihrem Arbeitsplatz sind, scheinen zurzeit gute Fähigkeiten zu besitzen, die psychischen Arbeitsanforderungen zu bewältigen, jedoch darf diese Tatsache über die möglichen langfristigen Folgen solcher jahre- und jahrzehntelanger Belastungen nicht hinwegtäuschen. Wenn die Arbeitszufriedenheit der Justizvollzugsbeamten gesteigert werden kann, wird dies zu guter Lebensqualität und Wohlbefinden der Mitarbeiter führen, einhergehend mit guter Produktivität und Arbeitsqualität. Dabei müssen Individuum, Arbeitsumgebung, Führungsorganisation und professionelle Kompetenz ausbalanciert werden. Die einzelne Mitarbeiterin und der einzelne Mitarbeiter bringen ihr berufliches Potenzial und ihre Gesundheit mit in das Arbeitsleben ein, wobei diese im Verlauf des Arbeitslebens erheblichen Veränderungen ausgesetzt sein können. So kann z. B. eine schlechte Arbeitsumgebung die „mitgebrachte“ Gesundheit der jüngeren Mitarbeiter vorzeitig verschleifen.

Anhand der Interviewergebnisse lässt sich erschließen, dass die Justizvollzugsbeamten von den Umgebungsfaktoren des Gefängnisses beansprucht werden. Je nach Wahrnehmung und Empfinden ihrer individuellen Beanspruchung reagieren die befragten Justizvollzugsbeamten unterschiedlich. Wird die Beanspruchung als positiv empfunden, das heißt, stehen Anspannung und Entspannung in einem ausgewogenem Verhältnis zueinander, hat es eine

gesundheits- und leistungsfördernde Wirkung, die in Form von steigender Arbeitsmotivation zum Ausdruck kommt. Bei einer negativ empfundenen Beanspruchung stehen Anspannung und Erholung in einem Missverhältnis zueinander. Dieser Zustand ist bei den befragten Justizvollzugsbeamten gekennzeichnet durch Verhaltensweisen wie starkes Rauchen, Unfähigkeit zur Entspannung, was zum Alkoholismus führen kann, Rigidität, Vorurteile, unangebrachte Aggression und Gereiztheit, Rückzug aus Beziehungen und Schwierigkeiten, rational zu denken und alle Aspekte eines Problems zu sehen. Auffallend war, dass diese Verhaltensweisen in erster Linie von den Befragten bei ihren Kollegen beobachtet wurden und nicht bei ihnen selbst. Auch die Forderung der Befragten nach mehr Sportangeboten für die Beamten in der Justizvollzugsanstalt deutet auf einen erhöhten Bedarf von Stressabbau, bzw. körperlicher und seelischer Entspannung hin. Das gesundheitliche Wohlbefinden des Personals ist demnach in Gefahr, ungünstig beeinträchtigt zu werden. Die möglichen Folgen sind: erhöhte Krankenstände und sinkende Produktivität der Justizvollzugsbeamten. Hier sollten Maßnahmen getroffen werden, die die zunehmende Instabilität der Personalgesundheit stoppt.

Mittel der Wahl können gesundheitsfördernde Aktivitäten sein, wie z. B.:

- Förderung und Stärkung der in der Anstalt vorhandenen Kriseninterventionsstruktur,
- Anbieten von internen und externen sozialen Ansprechpartnern,
- Supervisionsangebote,
- Stressbewältigungsangebote,
- Verbesserung von Arbeitsschutzmaßnahmen,
- Gesundheitsberatungen,
- vermehrte Sportangebote,
- Kommunikationsberatungen,
- Interaktionstraining,
- Kollegiale Beratungssysteme,
- Suchtprävention,
- Psychosoziale Beratung

All diese Maßnahmen können positiven Einfluss auf die psychische Gesundheit der Justizvollzugsbeamten nehmen.

Bei der Initiierung geeigneter Gesundheitsförderungsmaßnahmen bzw. eines Gesundheitsförderungskonzeptes sollte der Bedarf der Justizvollzugsbeamten berücksichtigt werden. Voraussetzung für die Umsetzung und die Wirksamkeit eines Konzeptes zur Gesundheitsförderung ist die Kooperation von Leitung und Belegschaft. Die Arbeitnehmer müssen in das Projekt partizipativ eingebunden werden. Von Beginn an werden die Betroffenen dann zu Beteiligten. Dabei sollen sie lernen, selber gesundheitsförderliche Verhältnisse zu schaffen.

Literaturverzeichnis

Antonovsky, A. (Ed.) : Health, Stress, and Coping: New Perspectives an Mental and Physical Well-Being, San Francisco: Jossey- Bass, 1979, Seite 72

Appley, M. H. : Motivation, Threat Perception and the Induction of Psychological Stress, Proceedings of Sixteenth International Congress of Psychology, Bonn, Amsterdam, North Holland, 1962, Seite 880-81

Badura, B.; Litsch, M.; Vetter, C. (Hrsg.) :Fehlzeiten-Report 2001, Gesundheitsmanagement im öffentlichen Sektor, Springer Verlag Berlin, Heidelberg, New York, 2002, S.239

Basowitz, H.; Persky, S.; Korchin, S. J.; Grinker, R. R. : Anxiety and Stress, New York, McGraw-Hill, 1955

Bögemann,H. : Betriebliche Gesundheitsförderung für Gefängnispersonal-Luxus oder Notwendigkeit?, in: impulse, Newsletter zur Gesundheitsförderung, 32 / 2001, S. 7

Bögemann, H. : Gesundheitsförderung für Personal in Justizvollzugsanstalten in NRW – Hintergründe und Erfahrungen, in: Fehlzeitenreport 2001, Badura, B., Litsch, M., Vetter, C. (Hrsg.), Springer, Berlin, 2002, Seite 238-253

Bögemann, H. : Gesundheitsförderung in totalen Institutionen am Beispiel einer geschlossenen Justizvollzugsanstalt,
<http://bieson.ub.uni-bielefeld.de/volltexte/2003/390/>, Seite108

Böhm, A. : Das Berufsbild der Strafvollzugsbediensteten im Wandel der Zeit, in: Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe (ZfStrVo), 1992, Seite 275

Böhm, A. : Das Berufsbild der Strafvollzugsbediensteten im Wandel der Zeit, in: Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe (ZfStrVo), 1992, Seite 277

Bortz, J.; Döring, N. : Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, 3. überarbeitete Auflage, Berlin, Heidelberg, New York, Barcelona, Hongkong, London, Mailand, Paris, Tokio, 2002, Seite 237

Bortz, J.; Döring, N. : Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, 3. überarbeitete Auflage, Berlin, Heidelberg, New York, Barcelona, Hongkong, London, Mailand, Paris, Tokio, 2002, Seite 246 - 248

Bortz, J.; Döring, N. : Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, 3. überarbeitete Auflage, Berlin, Heidelberg, New York, Barcelona, Hongkong, London, Mailand, Paris, Tokio, 2002, Seite 251

Bortz, J.; Döring, N. : Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, 3. überarbeitete Auflage, Berlin, Heidelberg, New York, Barcelona, Hongkong, London, Mailand, Paris, Tokio, 2002, Seite 315

Bortz, J.; Döring, N. : Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, 3. überarbeitete Auflage, Berlin, Heidelberg, New York, Barcelona, Hongkong, London, Mailand, Paris, Tokio, 2002, Seite 329

Bortz, J.; Döring, N. : Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, 3. überarbeitete Auflage, Berlin, Heidelberg, New York, Barcelona, Hongkong, London, Mailand, Paris, Tokio, 2002, Seite 332

Callies, R.-P. : Strafvollzug. Institution im Wandel. Eine empirische Untersuchung zur Lage des Männer-Erwachsenen-Strafvollzugs, Stuttgart, 1970

Callies/Müller-Dietz : Strafvollzugsgesetz, München, 1983, 3. Auflage, § 140, Rdn.6

Cannon, W.B. : Bodily changes in pain, hunger, fear and rage, New York, Appleton-Century-Crofts, 2d ed., 1929

Conover, T. : Vorhof der Hölle; Undercover in Sing Sing, 1. Auflage, Reinbek, 2001, Seite 274 - 275

Cooper, CaryL. : Stressbewältigung: Person, Familie, Beruf, Urban & Schwarzenberg, München-Wien-Baltimore, 1981, Seite 22

Cooper, CaryL. : Stressbewältigung: Person, Familie, Beruf, Urban & Schwarzenberg, München-Wien-Baltimore, 1981, Seite 25

Cooper, CaryL. : Stressbewältigung: Person, Familie, Beruf, Urban & Schwarzenberg, München-Wien-Baltimore, 1981, Seite 141

Cox, T. : Stress, London, Macmillans, 1978

Cressey, D. : Achievement of an Unstated Organizational Goal: An Observation on Prison, Pacific Sociological Review, I, 1958, Seite 43

Diekmann, A. : Empirische Sozialforschung - Grundlagen, Methoden, Anwendungen, Reinbek, 1999, 5. durchgesehene Auflage, Seite 372

Diekmann, A. : Empirische Sozialforschung - Grundlagen, Methoden, Anwendungen, Reinbek, 1999, 5. durchgesehene Auflage, Seite 373

Diekmann, A. : Empirische Sozialforschung - Grundlagen, Methoden, Anwendungen, Reinbek, 1999, 5. durchgesehene Auflage, Seite 374

Diekmann, A. : Empirische Sozialforschung - Grundlagen, Methoden, Anwendungen, Reinbek, 1999, 5. durchgesehene Auflage, Seite 415

Dolde, G. : Die Arbeitszufriedenheit des allgemeinen Vollzugsdienstes und Werkdienstes im Langstrafenvollzug – ein Problem für die Vollzugsorganisation, in: Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe (ZfStrVo), 6/1990, Seite 352

Dolde, G. : Die Arbeitszufriedenheit des allgemeinen Vollzugsdienstes und Werkdienstes im Langstrafenvollzug – ein Problem für die Vollzugsorganisation, in: Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe (ZfStrVo), 6/1990, Seite 351

Drucksachen des deutschen Bundestages, siehe Fußnote 91

Dünkel, F.; Kunkat, A. : Zwischen Innovation und Restauration. 20 Jahre Strafvollzugsgesetz – ein Bestandsaufnahme, in: Neue Kriminalpolitik, H 2/97, Seite 24-33

Eisenhardt, T. : Strafvollzug, Kohlhammer, Stuttgart, 1978, Seite 29

Foucault, M. : Überwachen und Strafen - Die Geburt des Gefängnisses, Frankfurt a. M. , 1994, Seite 14-15

Foucault, M. : Überwachen und Strafen, Frankfurt a. M., 1977

Frese, M. & Semmer, N. : Stress, in: Sozialpsychologie, Frey, D.& Greif, S.(Hrsg.), München,, Urban und Schwarzenberg, 1987, veränderte 2. Auflage, Seite 342-349

Goffman, E. : Asyle. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen, Frankfurt a. M. , edition Suhrkamp, 1973, Seite 16

Goffman, E. : Asyle. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen, Frankfurt a.M., edition Suhrkamp, 1973, Seite 18 - 19

Goffman, E. : Asyle. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen, Frankfurt a.M., edition Suhrkamp, 1973, Seite 23

Goffman, E. : Asyle. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen, Frankfurt a.M., edition Suhrkamp, 1973, Seite 86

Grochla, E. : Unternehmungsorganisation, 9. Auflage, Opladen, 1983, Seite13

Gesetz der Stadt Sion, 1338: bei Fällen von Körperverletzung ist eine Geldstrafe von 20 Livres vorgesehen; wenn der Schuldige nicht zahlen kann, soll er eine Körperstrafe erhalten, die darin besteht, bei Brot und Wasser ins Gefängnis geworfen zu werden.

Gratz, W. : Das Gefängnis systemisch gesehen – Das Gefängnis als Ortsystemischer Veränderungsarbeiten, in: Managerie – Systemisches Denken und Handeln im Management, 1995

Hellstern, F. : Blätter zur Berufskunde, Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), 7. Auflage, Nürnberg, 1997, Seite 5

Hellstern, F.: Blätter zur Berufskunde, Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), 7. Auflage, Nürnberg, 1997, Seite 10

Hellstern, F. : Blätter zur Berufskunde, Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), 7. Auflage, Nürnberg, 1997, Seite 5-10

Hellstern, F. : Im Knast ist kaum noch Platz, in: Der Vollzugsdienst, Fachzeitschrift für die Bediensteten des Justizvollzugs, Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands (BSBD), September 1998, 4/5, Seite 4

Hellstern, F. : Bundeshauptvorstand des BSBD tagte in Hamburg, in: Der Vollzugsdienst, Fachzeitschrift für die Bediensteten des Justizvollzugs, Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands (BSBD), 4-5/1998, Seite 1

Hensel, G. : Geschichte des Grauens, Altendorf, 1979, Seite 20

Hohmeier, J. : Die Strafanstalt und das Aufsichtspersonal. Dilemma einer Berufsrolle, in: Monatsschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform, 1969, 52, Heft 5, Seite 218-224

Hohmeier, J. : Aufsicht und Resozialisierung. Empirische Untersuchung der Einstellungen von Aufsichtsbeamten und Insassen im Strafvollzug, Stuttgart, 1973, Seite 35

Hohmeier, J. : Aufsicht und Resozialisierung. Empirische Untersuchung der Einstellungen von Aufsichtsbeamten und Insassen im Strafvollzug, Stuttgart, 1973, Seite 43

Hohmeier, J. : Aufsicht und Resozialisierung. Empirische Untersuchung der Einstellungen von Aufsichtsbeamten und Insassen im Strafvollzug, Stuttgart, 1973, Seite 56

Holtzendorff, F. von; Jagemann, E. von: Handbuch des Gefängniswesens, Band I, Hamburg, 1888, Abschnitt I, § 1

Hoffman, M. : Die Rollenproblematik des Strafvollzugsbediensteten, in: ZfStrVo, 28. Jg., 1979, Nr.1, Seite 10

Janke, W. : Psychophysiologische Grundlagen des Verhaltens, in: Medizinische Psychologie, Kerekjarto, M.v. (Hrsg.), Berlin, Springer, 1976, 2. Auflage, Seite 37

Kaiser, K.; Kerner, H.-J. : Schöch, H.: Strafvollzug: ein Lehrbuch, 4. Auflage, Heidelberg, 1992, Seite 143

Kaiser, G. / Schöch, H. : Strafvollzug, 5. Auflage, Heidelberg, 2002, Seite 443

Kaiser, G. / Schöch, H. : Strafvollzug, 5. Auflage, Heidelberg, 2002, Seite 453

Kaiser, G. / Schöch, H. : Strafvollzug, 5. Auflage, Heidelberg, 2002, Seite 455

Kenton, L. : Stress, in: Unilever Magazine, no.9, 1974

Kern, H. : Die Erziehung im Strafvollzug, Berlin, 1958, Seite30

Kette, G. : Haft. Eine sozialpsychologische Analyse, Hogrefe Verlag für Psychologie, Göttingen, 1991, Seite 5

Kette, G. : Haft. Eine sozialpsychologische Analyse, Hogrefe Verlag für Psychologie, Göttingen, 1991, Seite 7

Kette, G.: Haft. Eine sozialpsychologische Analyse, Hogrefe Verlag für Psychologie, Göttingen, 1991, Seite 9

Kette, G. : Haft. Eine sozialpsychologische Analyse, Hogrefe Verlag für Psychologie, Göttingen, 1991, Seite 39

Kieser, A. / Kubicek, H. : Organisation, 3. Auflage, Berlin et al., 1992, Seite 4

Klapprott, J.; Blickhan, C.; Braune, P.; Linz, P.; Löseal, F. : Zur beruflichen Situation von Aufsichtsbeamten im Strafvollzug, in: Soziale Welt 27, 1976, Seite 71-86

Koepsel, K. : Der erste Repräsentant einer Justizvollzugsanstalt – der Anstaltsleiter, in: GS für A. Krebs, Pfaffenweiler, 1994, Seite 134 ff.

Kollmeier, H. (Hrsg.) : Stress am Arbeitsplatz, Schriftenreihe Arbeitsschutz, Nr.31, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung, Wirtschaftsverlag Neue Wissenschaft Dortmund, 1981,

Kormeier, T. : Zur Prägung von Bediensteten im Kontext der Menschenwürde, in: Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe (ZfStrVo), 4 / 2002, Seite 231

Kosiol, E. : Organisation der Unternehmung, 2. Auflage, Wiesbaden, 1976, S. 21

Krohne, K. : Lehrbuch der Gefängniskunde, Stuttgart, 1889, Seite 2

Krohne, K. : Lehrbuch der Gefängniskunde, Stuttgart, 1889, Seite 14

Krohne, K. : Lehrbuch der Gefängniskunde, Stuttgart, 1889, Seite 43

Langer, R.; Zuber, W. : Supervision für Beamte des allgemeinen Vollzugsdienstes, in: Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe (ZfStrVo), 5 / 1998, Seite 287

Langer, R.; Zuber, W. : Supervision für Beamte des allgemeinen Vollzugsdienstes, in: Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe (ZfStrVo), 5 / 1998, Seite 292

Lazarus, R.S.: Psychological stress and the coping process, New York: McGraw Hill, 1966

Lazarus, R. S. : The Concepts of Stress and Disease, in: Society, Stress and Disease, Levi, L. (ed.), vol. 1, London, Oxford University Press, 1971, Seite 53-60

Lazarus, R.S. & Launier, R. : Stressbezogene Transaktionen zwischen Person und Umwelt, in: Stress. Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen, Nitsch, J. (Hrsg.), Bern, Huber, 1981, Seite 213-260

Lazarus, R.S. : Patterns of Adjustment, New York: McGraw Hill

Lichtenberg, C. von: Die Strafe, die Zuchthäuser, 1846, Seite 231

Luczak, H. & Volpert, W. : Arbeitswissenschaft. Kerndefinition – Gegenstandskatalog – Forschungsgebiete, Eschborn: RKW, 1987

Mayring, P. : Einführung in die Qualitative Sozialforschung, 5. überarbeitete und neu ausgestattete Auflage, Weinheim und Basel, 2002, Seite 142

McGhee, L. C. : Psychological Signs of Executive Emotional Problems, in: Industrial Medicine and Surgery, 32 (5), 1963, Seite 180-81

Mey, H.-G. & Molitor, A. : Arbeitsplatzbezogene Rollenanforderungen an die Beamten des Allgemeinen Vollzugsdienstes und die Sozialarbeiter im Strafvollzug, in: Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe (ZfStrVo), 4/1989, Seite 218-219

Mittermaier, W. : Gefängniskunde, Berlin/Frankfurt, 1954, Seite, 38

McGrath, J.E. : Stress und Verhalten in Organisationen, in: Stress. Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen, Nitsch, J. (Hrsg.), Bern, 1981, Seite 441-499

Mohn, G. : Strafe. Tor zur Versöhnung?, Denkschrift der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Strafvollzug, Gütersloh, 1990, Seite 37

Müller-Dietz, H. : Strafvollzug heute, in: Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe (ZfStrVo), 4/2000, Seite 234

Müller-Dietz, H. : Strafvollzug heute, in: Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe (ZfStrVo), 4/2000, Seite 232-233

Niedt, C.; Stengel, M. : Belastung, Beanspruchung, Bewältigung am Arbeitsplatz „Justizvollzugsanstalt“, in: Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe (ZfStrVo), 2/1988, Seite 98-99

Niedt, C.; Stengel, M. : Belastung, Beanspruchung, Bewältigung am Arbeitsplatz „Justizvollzugsanstalt“, in: Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe (ZfStrVo), 2/1988, Seite 100

Nitsch, J. (Hrsg.) : Stress. Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen, Bern, Huber, 1981d

Normenausschuss Ergonomie: Psychische Belastung und Beanspruchung DIN Norm Nr. 33 405, Beuth Verlag, Berlin, 1987

Normenausschuss Ergonomie: Psychische Belastung und Beanspruchung DIN Norm Nr. 33 405, Beuth Verlag, Berlin, 1987

Pettygrew, A. : Managing Under Stress, in: Management Today, April, 1972

Preusker, H. : Was erwartet die Praxis von der Ausbildung der Strafvollzugsbediensteten?, in: Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe (ZfStrVo), 1987, Heft 2, Seite 68

Niedt, C. & Stengel, M. : Belastung, Beanspruchung, Bewältigung am Arbeitsplatz „Justizvollzugsanstalt“, in: Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe (ZfStrVo), 2 / 1988, Seite 97

Otto, M. : Kriminalität und Subkultur inhaftierter Aussiedler, in: Der Vollzugsdienst, Blätter für Strafvollzugskunde, 6/2001, Seite 1-8

Preusker, H. : Das Vollzugspersonal und seine Aufgaben: Der Anstaltsleiter, in: Schwind/Blau, 1988a, Seite 118-124

Rasche, P. : Glaubwürdige Ausbildung durch plausible Verknüpfung von Praxis und Theorie, in: Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe (ZfStrVo), 4/1996, Seite 208

Rasche, P. & Wieczorek, T. : Stress in der vollzuglichen Praxis, in Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe (ZfStrVo), 4/1996, Seite 206

Rosner, A. : Die Arbeitssituation der Bediensteten im Strafvollzug – eine empirische Untersuchung zur Situation der Mitarbeiter nach der Strafvollzugsreform, in: Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe (ZfStrVo), 1983, Seite 70

Rotthaus, K. P. : Zur Frage der Personalausstattung von Vollzugsanstalten, in: Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe (ZfStrVo), Jahrgang 42, 1993, Seite 323-326

Rohmert, W. & Rutenfranz, J. : Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen Industriearbeitsplätzen, Bonn: Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, 1975

Rosenfeld, E. : Zur Geschichte der ältesten Zuchthäuser, in: Zeitschrift für die gesamte Strafrechtswissenschaft, 1906, Bd. 26, Seite 3

Rosner, A. : Die Arbeitssituation der Bediensteten im Strafvollzug – eine empirische Untersuchung zur Situation der Mitarbeiter nach der Strafvollzugsreform, in: Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe (ZfStrVo), 1983, Seite 69

Rutenfranz, J. : Arbeitsmedizinische Aspekte des Stressproblems, in: Stress, Nitsche, J. (Hrsg.), Bern: Huber, 1981, Seite 379-390

Schaarschmidt, U. : Die Beanspruchungssituation von Strafvollzugsbediensteten. Ergebnisse einer Untersuchung der Abteilung Persönlichkeits- und Differentielle Psychologie des Institutes für Psychologie der Universität Potsdam, Potsdam, 2003

Schönpflug, W. : Beanspruchung und Belastung bei der Arbeit – Konzepte und Theorien, in: Arbeitspsychologie, Enzyklopädie der Psychologie, Kleinbeck, U. & Rutenfranz, J. (Hrsg), Hogrefe Verlag, Göttingen, Themenbereich D, Serie III, Bd. 1, Seite 130-184

Schwab, R. : Bericht aus der praktischen Arbeit. Betreuung, Behandlung, Erziehung im Strafvollzug, in: Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe (ZfStrVo), 1985, Seite 292-293

Selye, H. : The General Adaption Syndrome and the Diseases of Adaption, in: Journal of Clinical Endocrinology, 1946, 6, Seite 117

Selye, H. : Stress, Bewältigung und Lebensgewinn, Piper Verlag, München, 1974

Siebert, W. : Der Werkbeamte im deutschen Strafvollzug, unveröffentlichte Dissertation, Freiburg, 1974

Silverman, D. : Theorie der Organisationen. Soziologische Aspekte zu System Bürokratie und Management, Graz, Hermann Böhlaus Nachf., 1972, Seite 54

Stöckle-Niklas, C. : Das Gefängnis- eine eingeschlechtliche Institution, Forum Verlag Godesberg, Bonn, 1989, Seite 24

Stöver, H. : Healthy Prisons: Strategien der Gesundheitsförderung im Justizvollzug, Band 5 der Schriftenreihe „Gesundheitsförderung im Justizvollzug“, Oldenburg, 2000, Seite 36

Bundesministerium der Justiz (Hrsg.) : Tagungsberichte der Strafvollzugskommission, Bonn, 1971, Bd.VI, Seite 116

Vahs, D. : Organisation. Einführung in die Organisationstheorie und -praxis, 3. Auflage, Stuttgart, 2001, Seite 11

Waldmann, P. : Zielkonflikte in einer Strafanstalt, Stuttgart, 1968, Seite 71

Walter, M. : Strafvollzug, Stuttgart u.a., 1991, Rdn. 201, Seite 153

Webber, R. A. : The Roots of Organizational Stress, in: Personnel, 43 (5), 1966

Weber, M. : Politik als Beruf, München und Leipzig, 1926, Seite 28

Weber, M. : Wirtschaft und Gesellschaft, 5. Auflage, Tübingen, 1976

Zimbardo, P.G. : Psychologie, 6. Auflage, Augsburg, 1995, Seite 578

Eidesstattliche Erklärung

„Ich versichere, dass ich vorliegende Arbeit ohne fremde Hilfe selbstständig verfasst und nur die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Wörtlich oder dem Sinn nach aus anderen Werken entnommene Stellen sind unter Angabe der Quellen kenntlich gemacht.“

Bad Oldesloe, den 13. September 2004

Angela Paetz

Anhang

Anhangs-Inhaltsverzeichnis

Interviewleitfaden

1

Interviewleitfaden für Justizvollzugsbedienstete

Guten Tag, ich bin Angela Paetz und ich freue mich sehr darüber, dass sie sich bereit erklärt haben, mit mir ein Interview zu führen.

Ich bin Krankenschwester und studiere zurzeit Gesundheitswissenschaft in Hamburg. Mein Schwerpunkt liegt in der betrieblichen Gesundheitsförderung. Letztes Jahr im Frühjahr habe ich in der sozialtherapeutischen Anstalt Altengamme, in Hamburg, ein sechs monatiges Praktikum absolviert. Dabei habe ich erfahren, dass die Justizvollzugsbeamten vielen psychosozialen Belastungen ausgesetzt sind.

Und jetzt versuche ich mir ein genaueres Bild über diese spezielle Situation zu verschaffen.

- Im ersten Teil unseres Interviews benötige ich zunächst ein paar allgemeine Angaben zu Ihrer Person.**
- Im zweiten Teil geht es um ihre Tätigkeiten und Ihre Arbeitsbedingungen in dieser Anstalt.**
- Und zum Abschluss des Interviews werde ich Sie nach Ihrem gesundheitlichen Wohlbefinden und Ihrer persönlichen Einstellung zur Gesundheit befragen.**

Das Interview wird insgesamt etwa 50 – 60 Minuten dauern.

Ich möchte Ihnen noch sagen, dass alles, was Sie mir sagen, streng vertraulich von mir behandelt wird. Keine persönlichen Informationen, die Sie hier geben, wird jemals an Ihren Arbeitgeber oder Ihren Kollegen weitergegeben werden.

Wenn Sie jetzt keine Fragen mehr haben, lassen Sie uns einfach mal anfangen.

Interviewnummer: ___ Datum: ___ Beginn: ___

I. Angaben zur Person

- 01 weiblich ___ männlich ___
- 02 In welche Altersgruppe gehören Sie?
unter 20 Jahre zwischen 20-29 30-39 40-49 50-59 ab 60
- 03 Wie groß sind Sie?
- 04 Wieviel wiegen Sie?
- 05 Arbeiten Sie Voll- ___ oder Teilzeit ___?
- 06 Arbeiten Sie im Schichtdienst? **Ja / Nein**
- 07 Arbeiten Sie im Nachtdienst? **Ja / Nein**
- 08 Welche Schulbildung haben Sie?
Hauptschule ___ Realschule ___ Gymnasium ___ Hochschule ___
- 09 Wie ist Ihr Familienstand?
Verheiratet ___ getrennt/geschieden ___ ledig ___ verwitwet ___
- 10 Leben Sie allein oder mit einem Lebenspartner?
Allein ___ Zusammen ___
- 11 Gehören zu Ihrem Haushalt Kinder und/oder andere Personen? **Ja / Nein**
Wenn **ja**, wie viele und wer? 1 2 3 mehr als 3 Kinder

So, dass war schon der erste Teil unseres Interviews. Im nächsten Frageblock interessiere ich mich für ihre Tätigkeiten an Ihrem Arbeitsplatz und für ihre Arbeitsplatzbedingungen.

II. Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen in der Justizvollzugsanstalt

12 Wie lange üben Sie Ihren jetzigen Beruf schon aus?

13 Warum haben Sie sich für diesen Beruf entschieden?

14 Welche Aufgaben haben Sie während Ihres Dienstes zu erfüllen?

15 Glauben Sie, dass Sie Ihren täglichen Arbeitsanforderungen gerecht werden?
Ja / Nein

Wenn **ja**, fühlen Sie sich eher unterfordert? **Ja / Nein**

Wenn **ja**, warum?

Wenn **nein**, welchen Anforderungen glauben Sie nicht gerecht zu werden?

16 Wenn Sie mal alles zusammen nehmen, wie zufrieden sind Sie in Ihrem Beruf?

**Sehr
Zufrieden**

**sehr
unzufrieden**

17 Gibt es Aspekte, die Ihren Berufsalltag erschweren? **Ja / Nein**

Wenn **ja**, welche sind es?

18 Was in Ihrer Ausbildung empfanden sie als hilfreich?

a) Was hat Ihnen gefehlt?

b) Insgesamt betrachtet, wie hilfreich war Ihnen die Ausbildung?

**Sehr
Hilfreich**

**überhaupt
nicht hilfreich**

- 19 Haben Sie das Gefühl, dass im Arbeitsalltag mit den Gefangenen ihre Meinung gefragt ist, z.B. bei Entscheidungen über Hafturlaub, Besuchsempfang oder Arztgesuchen?

Ja / Nein

Wenn **ja**, in welchen Entscheidungen ist Ihre Meinung gefragt?

Wenn **nein**, woran merken Sie das?

20 Was glauben Sie persönlich, wie sehen Ihre Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten aus?

21 Angenommen Sie ständen heute vor einer neuen Entscheidungsmöglichkeit: Würden Sie noch einmal den Vollzugsdienst als Arbeitsplatz wählen? **Ja / Nein**

Wenn **ja**, könnten Sie dass evtl. etwas näher erläutern?

Wenn **nein**, könnten Sie dass evtl. etwas näher erläutern?

- 22 Wie hoch schätzen Sie das Ansehen von Vollzugsbeamten in der Öffentlichkeit ein?
- | | |
|--------------------------------------|--|
| <i>sehr
hohes Ansehen</i> | <i>sehr
niedriges Ansehen</i> |
|--------------------------------------|--|
- 23 In der Öffentlichkeit werden Justizvollzugsbeamte auch als Schließer oder Wärter bezeichnet.
- a) Was empfinden Sie, wenn sie das hören?

b) Haben sie eine Idee, was andere Leute damit verbinden, wenn Sie Ihren Beruf als Schließer oder Wärter bezeichnen?

Ich möchte jetzt noch etwas über Ihren Arbeitsplatz wissen.

24 a) Was gefällt Ihnen an Ihrem Arbeitsplatz? (z. B. Räume, Möbel, Arbeitsmaterialien)

b) Was gefällt Ihnen nicht?

c) Wenn Sie mal alles zusammen betrachten, sind Sie damit zufrieden?

**Sehr
Zufrieden**

**sehr
unzufrieden**

25 Welche Auswirkung hat der Schichtdienst auf Ihr Privatleben?

26 Nach welchen Kriterien wird ihrer Meinung nach der Dienstplan gestaltet?
(Gleiche Verteilung auf die Bediensteten? Berücksichtigung der Belange der Eltern schulpflichtiger Kinder?)

27 Haben Sie persönlich das Gefühl, dass Wünsche bezüglich des Dienstplanes berücksichtigt werden? **Ja / Nein**

Wenn ja, woran machen Sie das fest? Wie sieht es bei Ihren Kollegen aus?

Wenn nein, weshalb nicht? Wie sieht es bei Ihren Kollegen aus?

28 Wird an Ihrem Arbeitsplatz geraucht? **Ja / Nein**
Wie finden Sie diese Regelung?

Langsam nähern wir uns dem Ende. Im letzten Teil unseres Interviews möchte ich etwas über Ihre persönliche Gesundheitseinstellung erfahren.

III. Gesundheitliches Wohlbefinden und individuelle Gesundheitseinstellung

29 Die Erhaltung der eigenen Gesundheit wird bei vielen Menschen mit zunehmenden Alter wichtiger.

Trifft das auch für sie zu? **Ja / Nein**

30 Wie zufrieden sind sie derzeit mit Ihrem eigenen Gesundheitszustand?

**Sehr
zufrieden**

**sehr
unzufrieden**

Warum?

31 Wie sehr achten Sie auf Ihre eigene Gesundheit?

Sehr stark

gar nicht

32 Was tun Sie persönlich für sich, um gesund zu bleiben?

33 Was versuchen Sie zu vermeiden, von dem Sie meinen, es könnte Ihrer Gesundheit schaden?

34 Nutzen sie Vorsorgeuntersuchungen (z.B. Krebsvorsorge oder allgemeine Vorsorge beim Hausarzt)? **Ja / Nein**

35 Wie beurteilen Sie im Allgemeinen Ihren Gesundheitszustand?

sehr gut

sehr schlecht

Können Sie das etwas näher erklären?

36 Wie empfinden Sie den kollegialen Umgang miteinander?

sehr gut

sehr schlecht

Woran machen Sie das hauptsächlich fest?

37 Wie empfinden Sie das Betriebsklima in der Anstalt?

sehr gut

sehr schlecht

Können Sie das näher begründen?

38 Wie stark belastet Sie der tägliche Umgang mit den Gefangenen?

sehr stark

gar nicht

Wieso ist das so?

39 Wie gelingt es Ihnen derzeit, die psychischen Arbeitsanforderungen in Ihrem Beruf zu bewältigen? Einfluss auf die Psyche haben z.B. das Arbeitsklima, Zeitdruck, Konkurrenz unter Kollegen oder Konflikte mit Vorgesetzten.

sehr gut

sehr schlecht

Wie schaffen Sie das? bzw. Was ist Ihre Hauptschwierigkeit?

40 Gelingt es Ihnen derzeit, nach Feierabend und am Wochenende gut abzuschalten?

sehr gut

sehr schlecht

a) Wie machen Sie das? bzw. Was glauben sie, woran könnte das liegen?

Ich möchte jetzt noch einmal in die Vergangenheit gehen!

41 Gab es früher Ereignisse in Ihrem Berufsalltag (Geiselnahme, Suizid, Mobbing) die Sie extrem psychisch belastet haben? **Ja / Nein**

Wenn **ja**, würden Sie mir erzählen, was das war?

a) Wie sind Sie damit umgegangen?

Wenn **nein**, was glauben Sie, wie Sie damit umgehen würden?

42 Was denken Sie, wie gehen Ihre Kollegen mit extrem psychisch belastenden Situationen um?

43 Wie geht Ihre Dienststelle damit um – Gibt es eine Kriseninterventionsstruktur?

- 44 Während meines Praktikums in Hamburg habe ich erfahren, dass die Justizvollzugsbeamten in einem höheren Maße gefährdet sind, sich mit Hepatitis-A und B zu infizieren als die Allgemeinbevölkerung. Insbesondere bei Zellen- und Leibesvisitationen oder bei tätlichen Auseinandersetzungen ist die Verletzungsgefahr und damit die Infizierungsgefahr groß!

Wie ist Ihre Meinung dazu?

- 45 Sind Sie gegen Hepatitis geimpft? **Ja / Nein**

Wenn **ja**, gegen welche? _____

Wenn **nein**, warum lassen Sie sich nicht impfen?

- 46 Rauchen Sie zur Zeit Zigaretten oder Pfeife? **Ja / Nein**

Wenn **ja**, wie viele Zigaretten oder Pfeifen rauchen Sie an einem durchschnittlichen Arbeitstag? Rechnen Sie bitte auch die Zigarette nach Feierabend mit? __**Zigaretten** __**Pfeifen**

47 Achten Sie auf Ihre Ernährung? **Ja / Nein**
Wenn **ja**, was tun Sie?

Wenn **nein**, warum nicht?

48 Finden Sie neben Ihrer Arbeit noch Zeit für sportliche Betätigung? **Ja / Nein**
Wenn **ja**, was tun Sie?

Wenn **nein**, warum nicht?

Wenn **nein**, würden Sie sich gerne sportlich betätigen? **Ja / Nein**

Wenn **ja**, was würden Sie dann gerne tun?

49 Wenn Sie an der jetzigen Situation im Lauerhof etwas ändern könnten, was wären ihre Wünsche?

Uhrzeit, Ende des Interviews:_____

Gesamtdauer:_____

Wir sind damit am Ende unseres Interviews. Gibt es von Ihrer Seite her noch etwas, was Sie gerne hinzufügen möchten?

Dann bedanke ich mich recht herzlich bei Ihnen für Ihre Zeit und die ehrlichen Antworten.

Nochmals vielen Dank und einen schönen Tag bzw. Feierabend.

