

Die Ausbildung der Mitarbeiter des Strafvollzugs in der Bundesrepublik Deutschland

Autor(en): **Müller-Dietz, H.**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Kriminologisches Bulletin = Bulletin de criminologie**

Band (Jahr): **12 (1986)**

Heft 1-2

PDF erstellt am: **09.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-1046942>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

DIE AUSBILDUNG DER MITARBEITER DES STRAFVOLLZUGS IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND*)

von Prof. Dr. H. Müller-Dietz, Universität des Saarlandes, Saarbrücken

I

Fragen der Auswahl und Ausbildung der Mitarbeiter des Strafvollzugs spielen in Praxis und theoretischen Diskussion der Bundesrepublik Deutschland seit einiger Zeit eine gewichtige Rolle. Sie haben zwar, wie sich an zahlreichen Veröffentlichungen und Verwaltungsregelungen mühelos nachweisen läßt, eine relativ lange Tradition, die bis ins 19. Jahrhundert zurückreicht. An etlichen Beiträgen in der längst eingestellten Fachzeitschrift "Blätter der Gefängniskunde" und auf Tagungen des gleichfalls Geschichte gewordenen Vereins Deutscher Strafanstaltsbeamter wäre zu zeigen, in welchem Maße das Thema Praxis und Theorie beschäftigt hat. Vor allem in der Weimarer Zeit spielte die Personenfrage unter dem Vorzeichen des Erziehungsstrafvollzugs eine wesentliche Rolle. Selbst bedeutende Strafrechtler wie Gustav Radbruch und Eberhard Schmidt haben sich - in den 20er Jahren - damit auseinandergesetzt. Die Erkenntnis, daß Tätigkeit im Strafvollzug, sinnvolle Arbeit mit und an Menschen unter den Bedingungen zwangsweisen Freiheitsentzuges ein personal- und persönlichkeitsintensives Unterfangen bedeutet, ist also relativ alt.

*) Referat gehalten im Rahmen der Vorträge der Stiftung Schweizerisches Institut für Kriminologie und Strafvollzugskunde, Brugg, 1985 (26.4.1985).

Inzwischen hat die einschlägige Diskussion jedoch durch eine Reihe einschneidender Änderungen und Neuerungen weiteren Auftrieb erfahren. Manches ist durch die in den 60er Jahren einsetzenden Bemühungen um eine durchgreifende Reform des deutschen Strafvollzugs in Gang gekommen. Sie waren nicht zuletzt begleitet durch erste empirische Erhebungen zur Personalstruktur, namentlich zur beruflichen und sozialen Herkunft sowie zum Arbeitsfeld der größten Gruppe der Mitarbeiter, den Aufsichtsbediensteten (wie sie damals noch hießen). Bekannt wurde dadurch etwa, daß es sich um einen typischen Zweitberuf handelt, daß starke Motivationen zur Aufnahme einer solchen Tätigkeit von der Tatsache der Lebenszeitstellung, der Verbeamtung, ausgingen (und ausgehen). Inzwischen ist die Informationsbasis insoweit relativ breit.

Was freilich noch weitgehend fehlt, sind empirische Untersuchungen zur Arbeitssituation der Bediensteten, wie sie sich nunmehr nach den strukturellen Veränderungen im Strafvollzug seit den 70er und frühen 80er Jahren darstellt. Eine solche Repräsentativerhebung wird derzeit von der Kriminologischen Forschungsgruppe des Freiburger Max-Planck-Instituts für ausländisches und internationales Strafrecht durchgeführt.

II

Jene Veränderungen, die sich in der beruflichen Situation der Mitarbeiter widerspiegeln und bis in die Ausbildung hinein auswirken, lassen sich im wesentlichen wie folgt zusammenfassen:

- In Vorwegnahme geplanter, erwarteter und dann auch weitgehend realisierter Regelungen des StVollzG wurden in den frühen 70er Jahren Urlaub aus der Haft und Vollzugslockerungen als Maßnahmen zur Stärkung sozialer Kontakte und zur Eingliederung eingeführt. Bestehende Ansätze des offenen und halboffenen Vollzuges wurden ausgebaut. Insgesamt wurde damit eine Entwicklung in Gang gesetzt, die man als Prozeß einer "Öffnung des Strafvollzugs" bezeichnet hat und in der Tat charakterisieren kann.

- Ebenfalls seit den frühen 70er Jahren wird in sog. Erprobungs- oder Versuchseinrichtungen (entweder eigenen Anstalten oder Abteilungen bestehender Anstalten) mit kriminell gefährdeten Rückfall- und Wiederholungstätern Sozialtherapie praktiziert. Diese Intensivbehandlung, die auf der Grundlage verschiedener therapeutischer Verfahren betrieben wird, sollte ursprünglich in Form einer besonderen stationären Maßregel der Besserung und Sicherung durchgeführt werden; inzwischen hat sich der Gesetzgeber für die sog. Vollzugslösung entschieden, d.h. Sozialtherapie wird nur mehr als besondere Form des Freiheitsstrafvollzugs begriffen.

- Im Zuge einer stärkeren Anbindung an das allgemeine Arbeits- und Wirtschaftsleben sind, um die Chancen Straffälliger hinsichtlich ihrer sozialen Eingliederung zu verbessern, die Möglichkeiten schulischer und beruflicher Ausbildung, Fortbildung und Umschulung erweitert worden. Zum Teil ist das Ausbildungsangebot in einzelnen Anstalten verstärkt worden, zum Teil sind Schwerpunktanstalten und -einrichtungen geschaffen worden, in denen - auch in

selbständigen Rechtsformen unter der Trägerschaft der Bundesanstalt für Arbeit und des DGB - spezielle Ausbildungsbetriebe arbeiten.

- Eine verstärkte Orientierung am Vollzugsziel der Resozialisierung oder sozialen Eingliederung hat zunehmend in der fachlichen Zusammensetzung der Mitarbeiter der Vollzugsanstalt ihren Niederschlag gefunden. Vor allem wurde die pädagogisch-psychologische und therapeutische Komponente personell akzentuiert. Zu den traditionellen Berufsgruppen und Diensten, wie Aufsichtsdienst - der jetzt Allgemeiner Vollzugsdienst heißt -, Werkdienst, Verwaltungsdienst, Ärzten, Seelsorgern, Lehrern und Juristen sind vermehrt Sozialarbeiter, Psychologen und Sozialpädagogen getreten. Die sog. Fachdienste haben das Gesicht, nicht zuletzt die Kommunikationsstruktur der Vollzugsanstalt in verschiedener Hinsicht verändert.

- Besonderes Gewicht für die Tätigkeit und Ausbildung des Vollzugspersonals kam und kommt natürlich dem StVollzG zu, das nunmehr über acht Jahre (1977-1985) in Kraft ist. Es stellt die erste gesetzliche Regelung des deutschen Strafvollzugs (jedenfalls im Gebiet der Bundesrepublik) dar und bildet insofern als Rechtsgrundlage für Vollzugsmaßnahmen ein absolutes Novum. Auch inhaltlich setzt es Schwerpunkte für die Vollzugsarbeit, die sich auf die Ausbildung auswirken. Freilich läßt das Gesetz gerade in den hier relevanten Bereichen der Personalstruktur und Vollzugsorganisation - wie noch zu zeigen ist - vieles offen.

III

Darüber hinaus sind natürlich etliche Entwicklungen und Zeiter-scheinungen, die den Strafvollzug in mehrfacher Hinsicht - zum Teil unverhältnismäßig - belasten, auch an der Ausbildung nicht spurlos vorübergegangen. Sie treffen allerdings die einzelnen Anstalten in unterschiedlicher Weise. Vor allem Anstalten des ge-schlossenen Vollzugs und Haftanstalten müssen sich damit ausein-andersetzen. Zu denken ist vor allem an:

- das Problem des Terrorismus, das für den Strafvollzug Fragen nach der sicheren Unterbringung (Hochsicherheitstrakt) und auch der Zwangsernährung in Fällen des Hungerstreiks aufwarf und damit etlichen Vollzugsanstalten neue Überlegungen zum Verhält-nis von Freiheit und Zwang abnötigte;
- das Problem drogen- und alkoholabhängiger Täter, für die inner-halb des Vollzugs - wenn überhaupt - nur eingeschränkte thera-peutische Möglichkeiten bestehen und die verschiedentlich Vollzugsanstalten einfach überfordern;
- das Problem ausländischer Straffälliger, die einen wachsenden Anteil der Insassen von Untersuchungshaft- und Strafanstalten ausmachen;
- die generelle Veränderung der Insassenstruktur, die insgesamt auf eine stärker problembelastete Klientel verweist; dabei spielen fraglos mehrere kriminologische und ökonomische Fakto-ren eine Rolle, so z.B. die Zurückdrängung der Freiheitsstrafe, ihre weitgehende Beschränkung auf Wiederholungs- und Rückfall-täter mit der Häufung sozialer Defizite, die Verschlechterung der wirtschaftlichen und beruflichen Rahmendaten und damit auch die Erschwerung sozialer Integration.

IV

Über die Veränderungen der Insassenstruktur, den Wandel der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnisse hinaus setzen natürlich nicht zuletzt die Vorschriften des StVollzG Rahmendaten für die Ausbildung und Weiterbildung. Aus der Fülle der Regelungen, die mehr oder minder unmittelbaren Bezug zur Arbeitssituation der Bediensteten haben und damit auch deren Anforderungsprofil bestimmen, seien hier nur zwei Bereiche herausgegriffen:

- die Grundsätze des Vollzugs (§§ 2-4);
- die Vorschriften über die Gliederung, Organisation und personelle Ausstattung der Vollzugsanstalten (§§ 139 ff., 154 ff.).

Zwar haben gewiß noch weitere Regelungen praktische Bedeutung für die Tätigkeit der Vollzugsbediensteten und spielen insofern auch eine wichtige Rolle im Rahmen der Ausbildung; das gilt etwa für die Bestimmungen über die Planung des Vollzugs (§§ 5 ff.) und dessen inhaltliche Ausgestaltung (§§ 10 ff., 37 ff., 67 ff., 71 ff.), die den vom StVollzG insgesamt gezogenen Rahmen im einzelnen ausfüllen sollen. Jedoch würde eine ausführliche(re) Diskussion dieser Materien ein eigenes Referat erfordern.

1. Das StVollzG fußt - in seiner Tendenz jedenfalls - in dem Sinne auf dem Behandlungskonzept, als es soziales Training im Hinblick auf die gesellschaftliche Eingliederung des Straffälligen als primäre Aufgabe des Vollzugs versteht. Danach soll der Gefangene im Vollzug "fähig werden, künftig in sozialer Verantwortung ein Leben ohne Straftaten zu führen" (§ 2 Satz 1). Es ist hier nicht der Ort, auf Sinnhaftigkeit und Problematik dieses

Grundkonzepts näher einzugehen. Neben das vorrangig zu beachtende Vollzugsziel stellt das Gesetz die Aufgabe, die Allgemeinheit vor weiteren Straftaten zu schützen. Durch eine ganze Reihe von einschränkenden und gewahrsamssichernden Regelungen sucht es dieser Aufgabe im einzelnen Rechnung zu tragen.

Die weiteren Vollzugsprinzipien orientieren sich demgegenüber in erster Linie am Vollzugsziel. Durch den Angleichungsgrundsatz (§ 3 I) will das Gesetz dahin wirken, daß die Lebensbedingungen im Vollzug möglichst lebensnah ausgestaltet werden; dadurch sollen soziales Training, das Einüben verantwortlicher Lebensführung in Freiheit erleichtert werden. Der Gegensteuerungsgrundsatz (§ 3 II) will schädlichen Folgen des Freiheitsentzugs entgegenwirken; er soll vor allem Begleitschäden des geschlossenen Vollzugs für Insassen und Angehörige verringern helfen. Der Integrationsgrundsatz (§ 3 III) selbst knüpft unmittelbar an das Vollzugsziel an; er erinnert den Vollzug an seine allgemeine Verpflichtung, den Tagesablauf und die einzelnen Maßnahmen als Vorbereitung auf das Leben in Freiheit auszugestalten.

Hierbei geht das Gesetz - zu Recht - davon aus, daß es sowohl für das soziale Training als auch die gesellschaftliche Eingliederung allemal der Mitarbeit des Gefangenen bedarf. Deshalb bestimmt es ausdrücklich, daß der Gefangene an der Gestaltung seiner Behandlung und an der Erreichung des Vollzugszieles mitwirkt (§ 4 I 1). Rechtlich gesehen besagt diese - fast selbstverständliche - Aussage zweierlei: Der Gefangene hat einen Anspruch auf Mitwirkung an seiner Behandlung; die Vollzugsbehörde muß ihn daran beteili-

gen. Kraft ihrer Motivierungspflicht ist die Vollzugsbehörde gehalten, die Bereitschaft des Gefangenen zur Mitarbeit zu wecken und zu fördern (§ 4 I 2); sie fußt auf der Erfahrung, daß es oft genug - aus vielerlei Gründen, die in der Person des Gefangenen, in den Bedingungen des Freiheitsentzugs, auch im "Klima" der Anstalt liegen können - an einer solchen Motivation fehlt.

2. Sieht man in den Grundsatzregelungen des StVollzG (§§ 2-4) das Konzept eines behandlungsorientierten Vollzugs angelegt, dann stellen die nachfolgenden Vorschriften - von den Bestimmungen über Sicherheit und Ordnung einmal abgesehen - in der Tendenz jedenfalls Konkretisierungen jener Generalnormen dar. Das gilt bis zu einem gewissen Grade auch für die Vorschriften über die Gliederung und den inneren Aufbau der Vollzugsanstalten. Hier seien wiederum jene hervorgehoben, die besonders engen Bezug zur Tätigkeit und damit auch zur Ausbildung der Vollzugsbediensteten haben.

Aus verschiedenen Gründen hat sich der Gesetzgeber grundsätzlich nicht dazu verstehen können, die Anstalten ihrer Größe nach zu begrenzen, obgleich in überdimensionierten Einrichtungen unverkennbar Schwierigkeiten bestehen, einen behandlungsorientierten Vollzug zu praktizieren; er hat lediglich für sozialtherapeutische und Frauenanstalten zahlenmäßige Beschränkungen vorgesehen (§ 143 III). Immerhin sucht das Gesetz durch Vorschriften über die Gliederung der Vollzugsanstalten die Schaffung gewisser organisatorischer Voraussetzungen für einen Behandlungsvollzug zu erreichen. Zum einen sind Vollzugsanstalten so zu gestalten, "daß

eine auf die Bedürfnisse des einzelnen abgestellte Behandlung gewährleistet ist" (§ 143 I); damit sollen Rahmenbedingungen für ein individualisierendes und differenzierendes Vorgehen gesichert werden. Zum anderen schreibt das Gesetz die Aufgliederung der Anstalt in überschaubare Bereiche vor (§ 143 II); so soll etwa die Bildung von Wohngruppen eine ständige und sinnvolle Betreuung durch jeweils dieselben Mitarbeiter ermöglichen; dem Bedarf entsprechend sollen ferner Behandlungsgruppen, die unter der Leitung geeigneter Fachkräfte stehen, eingerichtet werden.

Hinsichtlich der personellen Ausstattung und organisatorischen Ausgestaltung der Vollzugsanstalten enthält das Gesetz nur eine Reihe recht allgemeingehaltener und überdies fragmentarischer Vorgaben. Entgegen vielfachen Forderungen haben sich hier die Vorstellungen, die Linien eines Behandlungsvollzugs bis in die Organisations-, Personal-, Kommunikations- und Entscheidungsstruktur der Anstalt hinein normativ auszuziehen, nicht durchsetzen können. Das Gesetz bestimmt lediglich recht lapidar, daß die Aufgaben der Vollzugsanstalten grundsätzlich von Vollzugsbeamten wahrzunehmen sind (§ 155 I 1). Lediglich die Tätigkeitsbereiche der Seelsorge (§ 157) und des ärztlichen Dienstes (§ 158) werden näher umschrieben. Die speziellen Aufgaben der übrigen Dienste werden im einzelnen nicht aufgeführt. Immerhin legt das Gesetz fest, welche Berufsgruppen in einer Anstalt vertreten sein müssen. Die Aufzählung umfaßt zum einen die Mitarbeiter des allgemeinen Vollzugsdienstes, des Verwaltungsdienstes und des Werkdienstes; zum anderen bezieht sie Seelsorger, Ärzte, Pädagogen, Psychologen und Sozialarbeiter ein (§ 155 II).

Was die Organisations- und Kommunikationsstruktur, ^{der Anstalt} die Zusammenarbeit, die Vorbereitung von Entscheidungen und die Mitwirkung an ihnen anlangt, so kennt das Gesetz drei zentrale Regelungen, die sich im Grundsatz durchaus auf das Konzept des Behandlungsvollzugs rückbeziehen lassen. Zwar hält es im überkommenen Sinne an der Leitung der Anstalt durch einen Beamten des höheren Dienstes fest (§ 156 I). Es eröffnet jedoch die Möglichkeit, bestimmte Aufgabenbereiche an andere Vollzugsbedienstete zu delegieren oder ihrer gemeinsamen Verantwortung zu übertragen (§ 156 II 2). Dadurch kann nicht nur die prinzipielle Allzuständigkeit des Anstaltsleiters eingeschränkt werden; vielmehr können auf diese Weise andere Mitarbeiter - nicht zuletzt in Form eines Kollegialsystems - an der verantwortlichen Wahrnehmung wichtiger Aufgaben beteiligt werden. Hierfür bietet sich vor allem die ohnehin gesetzlich vorgesehene Behandlungskonferenz (§ 159) an, in deren Rahmen die "an der Behandlung maßgeblich Beteiligten" "zur Aufstellung und Überprüfung des Vollzugsplanes" (§ 7) und "zur Vorbereitung wichtiger Entscheidungen im Vollzuge" mitwirken. Nicht minder gewichtig ist die Zusammenarbeitsklausel, welche "alle im Vollzug Tätigen" zur Kooperation im Hinblick auf die Vollzugsaufgaben verpflichtet (§ 154 I). Sie bezieht haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter ein. Hiernach erstreckt sich die Zusammenarbeit aber nicht allein auf die in der Anstalt Beschäftigten, sondern umfaßt auch die Behörden, Stellen und Personen, die i.w.S. Straffälligenhilfe betreiben oder - innerhalb ihrer Zuständigkeit - die Vollzugsanstalten bei ihren Bemühungen um soziale (Wieder-)Eingliederung ihrer Insassen behilflich sein können (§ 154 II).

Es fällt auf, daß Vorschriften über die Auswahl, Ausbildung, Weiterbildung, aber auch Supervision - wie sie z.B. das österreichische Bewährungshilfegesetz kennt - im deutschen StVollzG gänzlich fehlen. Dies hängt mit der Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern zusammen. Zwar steht dem Bund die Gesetzgebungs zuständigkeit auf dem Gebiet des Strafvollzugs zu. Jedoch obliegt den Ländern insoweit nicht nur die Verwaltungs- und Organisationskompetenz; in ihre Zuständigkeit fällt auch das öffentliche Dienstrecht; der Bund hat hier nur eine Rahmenkompetenz, die möglicherweise durch Detailregelungen zur Ausbildung und Weiterbildung des Vollzugspersonals tangiert wäre. Dies ist auch ein wesentlicher Grund für die überaus starke Zurückhaltung des StVollzG im ganzen Personalsektor. Detailliertere Regelungen in diesem Bereich hätten ohne Zustimmung des Bundesrates gar nicht getroffen werden können. Das öffentliche Dienstrecht wirkt sehr stark in die Personalstruktur der Anstalten hinein; das zeigt sich z.B. in der Untersuchung von mittlerem, gehobenem und höherem Dienst.

V

Vor dem Hintergrund solcher Rahmenbedingungen sind die Anstrengungen zu sehen, die in der Zeit seit Inkrafttreten des StVollzG unternommen wurden, die Ausbildung und Weiterbildung der Mitarbeiter des Strafvollzugs zu verbessern. Freilich wurde auch insoweit der Grundstein nicht erst durch die gesetzliche Regelung,

sondern bereits in den 60er und frühen 70er Jahren gelegt. So wurden in verschiedenen Bundesländern zur Ausbildung des gesamten mittleren Dienstes - des Allgemeinen Vollzugsdienstes, des Werkdienstes und des mittleren Verwaltungsdienstes - Strafvollzugsschulen teils als selbständige Einrichtungen geschaffen, teils an bestehende Vollzugsanstalten angegliedert. Solche Vollzugsschulen existieren etwa in Straubing (Bayern), Stuttgart-Stammheim (Baden-Württemberg), Wittlich (Rheinland-Pfalz), Rockenberg (Hessen), Wuppertal (Nordrhein-Westfalen), Wolfenbüttel (Niedersachsen), Neumünster (Schleswig-Holstein). Damit war für den Großteil des Personals - der sich ja aus Angehörigen des mittleren Dienstes rekrutiert - wenigstens ein Schritt in Richtung auf eine bessere Qualifikation getan.

Spezifisch vollzugsorientierte Ausbildungsgänge für die Angehörigen des gehobenen und des höheren Dienstes existieren freilich nicht; sie sind auch bis heute Mangelware. Zu den Mitarbeitern des gehobenen Dienstes zählen vor allem die leitenden Beamten der verschiedenen Verwaltungsdienststellen innerhalb der Anstalt, etwa die Leiter der Personalverwaltung, der Vollzugsgeschäftsstelle, der Arbeitsverwaltung, der Wirtschaftsverwaltung, ferner die Angehörigen des Sozialdienstes und des Lehrpersonals - soweit sie nicht in Stellen des höheren Dienstes eingewiesen sind. Zum höheren Dienst rechnen Juristen - auch soweit sie als zweite oder dritte Beamte in der Anstalt oder als Teilanstaltsleiter tätig sind -, Geistliche, Ärzte, Psychologen, Soziologen - soweit welche vorhanden sind - und z.T. eben auch Pädagogen.

Die Anwärter des gehobenen Dienstes absolvieren, soweit sie für ihre Tätigkeit überwiegend Rechtskenntnisse benötigen, die Ausbildung zum Rechtspfleger an einer Rechtspflegerschule. Entsprechendes gilt für Angehörige des Verwaltungspersonals; sie müssen staatliche Verwaltungsfachschulen besuchen. Sozialarbeiter, die im gehobenen Dienst tätig sind, müssen ein Studium an einer Fachhochschule abgeschlossen haben. Diese Ausbildungsgänge sind zwar durchweg nicht speziell auf die Tätigkeit im Strafvollzug zugeschnitten, sondern meist breiter angelegt, um auch noch andere Bereiche der Justiz- und Sozialverwaltung sowie der Straffälligen- und Bewährungshilfe einzubeziehen. Aber immerhin enthalten sie gleichfalls - thematisch wie methodisch - Ausbildungsanteile, die praktisch für den Strafvollzug relevant sind; das gilt z.B. für Fächer wie Strafrecht, Kriminologie und Straffälli-

genpädagogik. Zum Teil können auch Studierende solcher Fachrichtungen - wie etwa Sozialarbeit und Sozialpädagogik - Praktika in Strafanstalten absolvieren oder in anderen Feldern der Sozialarbeit erste Erfahrungen mit Straffälligen sammeln.

Von Anwärtern des höheren Dienstes - soweit es sich nicht um Aufstiegsbeamte handelt - wird der Abschluß eines entsprechenden akademischen Studiums erwartet. Sie erfahren dann jeweils nur eine kurze praktische Einführung durch Kollegen in der Anstalt, in der sie tätig werden. Das gilt etwa für Juristen, Theologen, Mediziner und Psychologen. Spezielle wissenschaftliche Vorbereitung auf eine Tätigkeit im Strafvollzug wird an den Universitäten nur vereinzelt angeboten; Beispiele dafür bilden der Wuppertaler Studiengang "Delinquenzprophylaxe - Straffälligenpädagogik - Rehabilitation" und der Tübinger Fortbildungskurs in Angewandter Kriminologie. Hamburg bildet - freilich auf der Basis eines ganz bestimmten Konzepts von Kriminologie - Interessenten im Rahmen eines Aufbau- und Kontakt-Studienganges zum Diplom-Kriminologen aus. Im übrigen ist seit den frühen 70er Jahren das Fach "Strafvollzug" Bestandteil der Wahlfachgruppe Kriminologie im Rahmen der universitären juristischen Ausbildung; jedoch handelt es sich - wie schon die Bezeichnung sagt - nicht um ein Pflichtfach; es wird zudem nur von einem kleineren Teil der Jurastudenten gewählt.

Ursprünglich war die Schaffung einer zentralen Ausbildungsstätte für vollzugsorientierte Zusatzausbildung und Weiterbildung nach dem Muster der Bundesfinanzschule in Siegburg oder der Deutschen

Richterakademie in Trier geplant; jedoch kam die Vollzugsakademie, deren Träger die elf Landesjustizverwaltungen werden sollten, aus finanziellen Gründen nicht mehr zustande - obgleich zur Errichtung bereits ein Grundstück zur Verfügung stand. Auch sonstige Einrichtungen, die Angehörige des höheren Dienstes speziell auf die Tätigkeit im Strafvollzug vorbereiten könnten, existieren nicht. Vielfach muß sich deshalb ein solcher Mitarbeiter die fachlichen Kenntnisse und praktischen Erfahrungen - gerade was Menschenführung unter den besonderen Bedingungen Freiheitsentzugs anlangt - im Laufe der Zeit selber aneignen. Das gilt sowohl im Hinblick auf die Anstaltsinsassen als auch die Mitarbeiter der Anstalt selbst. So muss der Strafvollzug bis heute mit dem merkwürdigen Phänomen fertig werden, dass ausgerechnet das Leitungs- und Führungspersonal vielfach über keine vollzugsspezifische (Zusatz-)Ausbildung verfügt.

Natürlich partizipieren die im Justizvollzug tätigen Angehörigen des höheren Dienstes, also das Leitungs- und Führungspersonal und die entsprechenden Fachdienste (Psychologen, Mediziner und Theologen), am Weiterbildungsangebot der Landesjustizverwaltungen und der Einrichtungen der Erwachsenenbildung (Tagungen, Seminare, Kurse usw.) Jedoch ist ein erheblicher Teil der Weiterbildungsveranstaltungen eher themenorientiert ausgestaltet als auf bestimmte Berufsgruppen oder Dienste zugeschnitten. In diesem Rahmen nehmen dann Mitarbeiter aller Dienste, ja nicht selten sogar auf dem Feld der Strafrechtspflege tätige Juristen, Bewährungs- und Gerichtshelfer sowie Polizeibeamte an den Veranstaltungen teil.

Weiterbildungsveranstaltungen, die eigens auf die Aufgaben und Funktionen bestimmter Berufsgruppen und Dienste zugeschnitten sind, finden sich vor allem in zwei Bereichen: Entweder handelt es sich um

Tagungen oder Lehrgänge, die dem Erfahrungs- und Informationsaustausch sowie der Vertiefung des Wissens hinsichtlich spezieller Arbeitsfelder und Tätigkeiten dienen (z.B. von Leitern der Arbeits- und Wirtschaftsverwaltungen, Werkbeamten, Sanitätsbeamten); oder wir haben es mit Veranstaltungen zu tun, die von entsprechenden Berufsverbänden und -organisationen für ihre Mitglieder durchgeführt werden (z.B. Anstaltsleiter, Ärzte, Psychologen, Geistliche, Sozialarbeiter). Bei letzteren Veranstaltungen spielen naturgemäß die spezifischen Wünsche und Bedürfnisse der einzelnen Berufsgruppen an die Ausgestaltung der Tätigkeit eine besondere Rolle.

Im ganzen kann man bezogen auf den jeweils erfaßten räumlichen Bereich im wesentlichen drei Formen der Weiterbildung voneinander unterscheiden:

- Veranstaltungen auf Bundesebene führen in der Regel Angehörige bestimmter (Fach-)Dienste oder in bestimmten Funktionen tätige Mitarbeiter zusammen. Hier stehen die Aspekte, Probleme und Entwicklungstendenzen des jeweiligen Tätigkeitsbereichs im Vordergrund.
- Überregionale Veranstaltungen auf Landesebene dienen entweder der Weiterbildung von Angehörigen bestimmter Dienste oder bezwecken den Erfahrungs- und Informationsaustausch hinsichtlich aktueller oder neuer Fragestellungen und Tendenzen auf den Feldern des Strafvollzugs und der Kriminalpolitik.
- Eingebürgert haben sich seit einiger Zeit Weiterbildungsveranstaltungen auf Anstaltsebene. Sie dienen hauptsächlich dem Erfahrungsaustausch, der Verbesserung der Kommunikation und gegenseitigen Information sowie der Implementation neuer Ansätze, Methoden und Projekte innerhalb der Anstalt.

Träger und Organisator der Weiterbildung sind teils die Landesjustizverwaltungen, teils Einrichtungen der Erwachsenenbildung i.w.S. (z.B. Evang. und Kathol. Akademien, staatliche Akademien, Bildungseinrichtungen politischer Parteien). Regelmäßigen Erfahrungsaustausch ihrer Mitglieder betreiben nicht zuletzt Berufsorganisationen gewerkschaftlicher Art oder Zusammenschlüsse von Angehörigen bestimmter Fachdienste auf Vereinsbasis (z.B. Anstaltsleiter, Lehrer, Psychologen, Sozialarbeiter, Pfarrer etc.)

Freilich leidet die Weiterbildung unter verschiedenen Schwierigkeiten:

- So gibt es konzeptionelle Defizite. Die Frage ist, was Weiterbildung bewirken soll und kann.
- Seit der Verschlechterung der Haushaltslage fehlt es an finanziellen Mitteln. Bundesweit mußte das Weiterbildungsangebot eingeschränkt werden.
- Die Weiterbildung erfaßt oft nur die ohnehin überdurchschnittlich engagierten und motivierten Mitarbeiter. Unter dem Vorzeichen von Stellenknappheit und Arbeitsbelastung besteht die Gefahr, daß gerade diejenigen Mitarbeiter, für die Weiterbildung besonders wichtig wäre, nicht zur Teilnahme veranlaßt werden können.
- Auch die Weiterbildung muß auf die Bedürfnisse der Praxis zugeschnitten sein. Dann stellt sich die Frage nach der Art der Praxis und ihrem Selbstverständnis. Die beiden extremen Pole bilden die Verbesserung des Routinehandelns einerseits und die Befähigung zu innovatorischem praxisveränderndem Verhalten andererseits.

VI

Demgegenüber hat sich die Ausbildung der Anwärter des mittleren Dienstes an den Justizvollzugsschulen zunehmend qualifiziert. Sie kann jetzt auch gerade vor dem Hintergrund der Arbeitssituation höhere Ansprüche stellen. Oft kommen auf wenige freie oder freigewordene Stellen eine Vielzahl von Bewerbern. So kann sich die Vollzugsverwaltung nicht selten fachlich und charakterlich besonders qualifiziert erscheinende Bewerber aussuchen. Dies wird etwa durch das Beispiel belegt, daß sich immer wieder Abiturienten für den mittleren Dienst melden. Dabei mag hier dahinstehen, ob und inwieweit das Abitur eine ausgesprochen günstige Voraussetzung für eine sozialpädagogische oder sozialverwaltende Tätigkeit im Strafvollzug darstellt.

Inzwischen liegen auch mehr oder minder empirisch gesicherte Erfahrungen mit der Auslesepraxis und mit Auswahlverfahren im Strafvollzug vor. So hat etwa der Kriminologische Dienst des Landes Rheinland-Pfalz (§ 166 StVollzG) 1983 eine Erhebung des im Lande seit 14 Jahren praktizierten Auswahlverfahrens vorgelegt (Psychologische Eignungsdiagnostik im Justizvollzug. Eine empirische Untersuchung zur Auslesepraxis und Erfolgskontrolle bei Bewerbern für den Allgemeinen Vollzugsdienst). Dabei hat sich einmal mehr die Schwierigkeit ergeben, "daß ein Berufsbild für den allgemeinen Vollzugsdienst noch nicht erstellt ist, ja es sogar an einer empirisch gesicherten Erkenntnis darüber fehlt, welche Tätigkeit der einzelne Beamte des allgemeinen Vollzugsdienstes alltäglich verrichtet" (Vorwort). Immerhin fand man

"die Richtigkeit und Zweckmäßigkeit" des bisher praktizierten Auswahlverfahrens bestätigt. Danach scheinen für den Berufserfolg "der persönliche Eindruck, den der Bewerber auf den untersuchenden Psychologen gemacht hat, die durch Testverfahren ermittelte Intelligenz des Bewerbers und die Ergebnisse der beiden zur Anwendung gelangten Persönlichkeitstests von Bedeutung" zu sein. Daß sich dabei die Persönlichkeitsfragebogen bewährt haben, wird als ermutigendes Zeichen gewertet, den bisher eingeschlagenen Weg fortzusetzen. Freilich wirft die Untersuchung auch kritische Fragen an die Vollzugspraxis auf. So wird man überlegen müssen, welche Konsequenzen daraus zu ziehen sind, daß "Einordnungsbereitschaft und pragmatische Hinnahme der vorgefundenen Verhältnisse" sich beruflich eher auszahlen, während umgekehrt "Veränderungswillen und Spontaneität" dem Berufserfolg eher abträglich sind.

Eine relativ breite Übereinstimmung in den einzelnen Bundesländern gibt es nicht nur hinsichtlich der Auswahlmodi, sondern auch der Ausbildungsregelungen. Die Ausbildung ist fachlich-inhaltlich anspruchsvoller geworden. Auch methodisch zeigen sich seit einiger Zeit Ansätze, wie sie in anderen Bereichen der Erwachsenen- und Weiterbildung schon länger praktiziert werden; dies gilt etwa für die Abkehr vom Frontalunterricht, die Einführung des Rollenspiels, die Verwendung audio-visueller Medien und die Vorbereitung auf Alltagssituationen und besondere Konfliktlagen im Umgang mit Insassen, aber auch Mitarbeitern anderer Dienste in Form von Verhaltens- und Gesprächstraining.

Formal drückt sich die weitere Qualifizierung der Ausbildung in einer längeren Ausbildungszeit aus, die nunmehr in der Regel zwei Jahre umfaßt. Hinsichtlich der äußeren Gliederung ist die Einteilung in mehrere Abschnitte, einen Einführungs- und einen Abschlußlehrgang an der Justizvollzugsschule, der mit einer schriftlichen und mündlichen Prüfung endet, sowie eine Praxisphase an einer oder mehreren Vollzugsanstalten charakteristisch. Dieses Konzept sucht also Theorie und Praxis im Wechselspiel miteinander zu verbinden. Auf der einen Seite soll genügendes fachliches Wissen - nicht zuletzt auf pädagogisch-psychologischem Gebiet -, auf der anderen Seite praktischer Anschauungsunterricht vermittelt werden. Der letztere Gesichtspunkt hat - natürlich neben anderen - denn auch dazu beigetragen, daß etliche Justizvollzugsschulen mehr oder minder stark an Vollzugsanstalten angegliedert oder zumindest in deren unmittelbarer räumlicher Nähe errichtet wurden. Auf diese Weise soll den Anwärtern auch während der theoretischen Ausbildungsabschnitte der Zugang zur Vollzugspraxis ermöglicht werden, sollen aus den Mitarbeitern der Anstalt Lehrkräfte für die Tätigkeit an der Vollzugsschule gewonnen werden (können). Ohnehin wird aus jenem Konzept eines möglichst engen Theorie-Praxis-Verbundes die Konsequenz abgeleitet, praxiserfahrene Lehrkräfte einzusetzen, die nicht nur auf entsprechende fachliche Kenntnisse, sondern auch auf eigene Erfahrungen zurückgreifen können. Der Anwärter soll ferner möglichst viele Stationen und Tätigkeitsbereiche in Vollzugsanstalten durchlaufen, um einen umfassenden Anschauungsunterricht von den verschiedenen Arbeitsfeldern, dem Gefüge und Funktionieren einer Vollzugsanstalt zu erhalten.

In inhaltlicher Hinsicht hat sich im Rahmen der theoretischen Ausbildung allmählich eine stärkere Verlagerung von "beamten-spezifischen" Fächern wie Rechts- und Verwaltungskunde hin zu psychologischen, pädagogischen und kriminologischen Gebieten

vollzogen. Fragestellungen und Themen wie Menschenerkenntnis und Menschenführung, Konfliktanalyse und Selbstreflexion, Bewältigen schwieriger Situationen im Umgang mit Insassen, Kollegen und außenstehenden Dritten stehen verschiedentlich auf der Tagesordnung. Sozialpädagogisch orientierte Fächer wie Kriminologie, Kriminalpädagogik, Psychologie und Soziologie gehören dementsprechend zum mehr oder minder festen Kanon des Ausbildungsprogramms. Das äußert sich auch im größeren fachlichen Spektrum der Lehrkräfte. Während früher die theoretische Ausbildung vorwiegend in der Hand von Juristen und Verwaltungsbeamten, z.T. auch des Vollzugs- oder Sicherheitsdienstleiters lag, partizipieren jetzt verstärkt Psychologen, Pädagogen, Soziologen und Sozialarbeiter am Ausbildungsprogramm.

VII

Freilich gibt es eine ganze Reihe von Problemen, mit denen sich Ausbildung und Weiterbildung nach wie vor auseinandersetzen müssen, Probleme, die z.T. noch gar nicht hinreichend bewältigt sind. Sie haben ihre Ursachen einerseits in "klassischen" Struk-

turkonflikten, andererseits aber auch in neueren, ja aktuellen Krisensituationen des Strafvollzugs. Dazu gehören etwa:

- das Verhältnis zwischen administrativ-kustodial orientierten und pädagogisch-psychologisch ausgerichteten Fächern im Rahmen der Ausbildung;
- die fachliche Vorbildung und didaktische Qualifikation der Lehrkräfte;
- die Integration von Theorie und Praxis.

Nach wie vor scheint die Diskussion über das Verhältnis von Rechts- und Verwaltungskunde auf der einen Seite und sozialpädagogischen Fächern auf der anderen Seite noch nicht ausgestanden. Denjenigen, die vom StVollzG und dem Konzept des Behandlungsvollzugs aus eine stärkere Orientierung an Themen und Inhalten der Sozialpädagogik fordern, stehen andere gegenüber, die im Blickwinkel der gewandelten Insassenstruktur an der Akzentuierung rechtlich-administrativer Fragen festhalten. Dabei sind naturgemäß Größe und Zuständigkeit der jeweiligen Anstalt, in der die Anwärter künftig ihren Dienst verrichten sollen, von Bedeutung. Manche ziehen eine spezialisierte Ausbildung für bestimmte Vollzugsarten - wie Jugendstrafvollzug oder offenen Vollzug - vor, andere favorisieren eine Art "All-round-Ausbildung", die sämtliche Sparten des Straf- und Untersuchungshaftvollzugs erfaßt.

Auch über das Verhältnis von haupt- und nebenamtlichen Lehrkräften, die an den Vollzugsschulen tätig sind, ist wohl noch nicht das letzte Wort gesprochen. Die Erfahrung zeigt, daß man weder

auf die eine noch auf die andere Gruppe ganz verzichten kann. Zwar ist man sich darin einig, daß Nur-Theoretiker ohne praktische Vollzugserfahrung jedenfalls als ständige Lehrkräfte nicht in Betracht kommen. Doch stellt sich immer wieder die Frage nach der Gewinnung sowohl fachlich versierter als auch didaktisch geschickter und praxiserfahrener Ausbilder. Ein guter Praktiker ist nicht schon deshalb in der Lage, seine Kenntnisse und Erfahrungen in einer Weise weiterzugeben, die Erwachsene anspricht. Umgekehrt bringen Psychologen und Sozialarbeiter, aber auch Juristen nicht selten theoretisches Wissen in die Ausbildung ein, dessen Praxisrelevanz recht fragwürdig ist. Ein Musterbeispiel dafür stellt die Vermittlung von Kriminalitätstheorien dar, mit denen vom Sozialarbeiter bis zum Mitarbeiter des allgemeinen Vollzugsdienstes keiner so recht etwas in seiner Tätigkeit anzufangen weiß.

Damit ist eine Grundfrage der Ausbildung, das Verhältnis von Theorie und Praxis, berührt. Das ist dort vergleichsweise unproblematisch, wo es um Gesprächs- und Verhaltenstraining, das Erlernen und Einüben sinnvollen Umgangs mit Insassen und Kollegen geht; denn dort wird jedem die praktische Bedeutung bestimmter lern- und verhaltenspsychologischer Ansätze recht rasch einsichtig. Aber je weniger theoretisches Wissen unmittelbaren praktischen Bezug zur täglichen Arbeit, zu Alltagssituationen im Vollzug hat, desto schwerer muß es dem Anwärter auch fallen, die Notwendigkeit solcher Kenntnisse zu begreifen; Lehrkräfte können sich dann schwer tun in der Begründung, weshalb der Lehrplan oder

das Ausbildungsprogramm solche kognitiven Anteile überhaupt aufweisen muß. Das ist oft genug, aber gewiß nicht immer eine Frage des Vorgehens, der Methode, mit der Wissen vermittelt wird.

Indessen steht nicht allein die Praxisrelevanz von Theorie zur Diskussion. Es geht auch, ja nach bisherigen Erfahrungen vielleicht mehr noch darum, auf welche (Art von) Praxis der Anwärter vorbereitet werden soll. So kann der Anwärter im Rahmen der Ausbildung sinnvolle und theoretisch **sehr** wohl plausible Formen sozialpädagogischen Umgangs mit Insassen kennen- und erfahrenlernen; es kann ihm durchaus einleuchten, was ihm als psychologisches oder pädagogisches Konzept vermittelt wird. Er kann aber vor Ort in der Vollzugsanstalt, ja schon in seiner Praxisphase mit dem Versuch, das Erlernte in die **Tat** umzusetzen, deshalb Schiffbruch erleiden, weil die organisatorischen und personellen Verhältnisse, das "Klima" der Anstalt einer solchen Realisierung entgegenstehen. Das kann dann sogar so weit gehen, daß ältere Kollegen dem Anwärter zu bedeuten suchen, wie wenig man mit dem auf der Vollzugsschule erlernten Wissen überhaupt anfangen könne. Gespräche mit Anwärtern und jungen Beamten lassen immer wieder auf solche frustrierenden Erfahrungen schließen.

Im Extremfall ergibt sich dann die paradoxe Situation, daß der Anwärter, der seine Ausbildung mit Erfolg abgeschlossen hat, für seine neue Aufgabe überqualifiziert ist, d.h. daß die Praxis den ihm vermittelten anspruchsvolleren Konzepten von Sozialpädagogik und Sozialarbeit schlicht nicht gewachsen ist. Ob und inwieweit eine solche Diagnose tatsächlich zutrifft, wird sicher die weitere

empirische Forschung lehren. Richtig ist aber, daß mancherorts schon von der Organisation, der Diensterteilung her bis hin zum Aufgabenkreis die Voraussetzungen für eine erfolgversprechende sozialpädagogische Arbeit nicht oder nur eingeschränkt gegeben sind.

VIII

Das wird sofort verständlich, wenn man die eingangs angedeuteten Rahmenbedingungen, welche oft genug die Schwerpunkte der Vollzugsorganisation und des Vollzugshandelns prägen, reflektiert:

- das Spannungsverhältnis zwischen Behandlung und Sicherung innerhalb der Anstalt;
- Größe und Gliederung der Vollzugsanstalten;
- die Konkurrenzsituation, Reibungsverluste und Konflikte aufgrund der Tätigkeit verschiedener Dienste und Mitarbeiter unterschiedlicher beruflicher Sozialisation;
- die Strukturveränderungen hinsichtlich der Klientel;
- die Verschlechterung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmendaten;
- die Auswirkungen des Kriminalitätsanstiegs und der Sanktionspraxis der Gerichte.

Jeder der hier angedeuteten Problembereiche, die meist in Wechselwirkung zueinander stehen, verdiente eine eigene Untersuchung. Sie haben auch unterschiedliches Gewicht, je nachdem, ob es sich um eine geschlossene, offene oder eine Anstalt mit

geloockertem Vollzug handelt. Deshalb können die Konsequenzen nur mit wenigen Strichen skizziert werden. Das Spannungsverhältnis zwischen Behandlung und Sicherung läßt sich nicht nur an verschiedenen Diensten, sondern auch an der Größe und der Insassenstruktur der Anstalt festmachen. Je weiter das berufliche Selbstverständnis und die Auffassung von der Funktion des Strafvollzugs auseinandergehen, desto mehr wird dadurch die Zusammenarbeit erschwert. Je schwieriger die Insassen von ihren biographischen Vorbelastungen und ihrer kriminellen Karriere her sind, desto mehr verschieben sich die Akzente von der Behandlung hin zu Kontrolle und Sicherung. Mit der Größe der Anstalt und der Zahl der Gefangenen gewinnen Gesichtspunkte der Ordnung und Funktionsgewährleistung an (Eigen-)Gewicht. Das gilt vor allem dann, wenn sich baulich, räumlich und organisatorisch keine hinreichenden Differenzierungen nach Gruppen und Abteilungen ermöglichen lassen. Ebenso verkümmern Ansätze sozialpädagogischer Arbeit leicht in überbelegten Anstalten, deren Kapazität an Hafträumen nicht mehr ausreicht, um den steigenden Bedarf zu decken. Hier schlägt übrigens die Sanktionspraxis der Gerichte mehr oder minder unmittelbar auf den Strafvollzug durch. Dies alles spielt sich vor dem Hintergrund einer Arbeitsmarkt- und Wirtschaftslage ab, in der die Chancen der beruflichen Vermittlung und Unterbringung von oft schon ohnehin integrationsschwachen Straffälligen eher sinken als steigen.

Faßt man die offenen Fragen zusammen, so ergibt sich ein ganzer Themenkomplex, der sich quer durch das gesamte Gebiet der Ausbildung und Weiterbildung erstreckt:

- Der Prüfung bedarf, inwieweit bestimmte Ausbildungseinheiten sich für die künftigen Angehörigen verschiedener Dienste gemeinsam durchführen lassen.
- Abgeklärt werden muß, wie sich die kognitiven und die Handlungsanteile innerhalb der Ausbildung gewichtsmäßig verteilen.
- Die Frage muß entschieden werden, wie stark die Anteile der Ausbildung im psychologisch-sozialpädagogischen Bereich im Verhältnis zur rechtlich-verwaltungsmäßigen Ausbildung ausgestaltet werden sollen.
- Das Verhältnis Theorie-Praxis muß gleich auf mehreren Ebenen bestimmt werden: hinsichtlich der Strukturierung der einzelnen Ausbildungsabschnitte, hinsichtlich des methodischen Vorgehens und hinsichtlich der Zusammensetzung des Lehrpersonals.
- Offen ist auch, in welchem Maße eine Spezialisierung im Hinblick auf Vollzugsarten und Anstaltstypen bereits im Rahmen der Ausbildung angestrebt werden soll oder ob einer Art Generalausbildung für alle Sparten des Vollzugs der Vorzug zu geben ist.

IX

Dies alles zeigt zur Genüge, welche Aufgaben Ausbildung und Weiterbildung künftig zu bewältigen haben. Es dürfte deutlich geworden sein, daß es nicht allein darum gehen kann, die bisherigen Methoden und Techniken der Erwachsenenbildung optimal anzuwenden, das Konzept des lebenslangen Lernens zu vervollkommen und die Mitarbeiter des Vollzugs auch während ihrer oft frustrierenden Tätigkeit zu (unter-)stützen und fachlich zu begleiten (etwa durch Supervision). So wichtig alle diese Maßnahmen - nicht zuletzt im Hinblick auf eine hinreichende Motivierung - sind, so müssen sie doch Stückwerk bleiben, wenn nicht Ausbildung, Weiterbildung und Vollzugspraxis selbst von einem einheitlichen Grundkonzept, von einer gemeinsamen Grundvorstellung von dem, was Strafvollzug leisten soll und kann, getragen sind.

Ausbildung kann sinnvollerweise nur im Hinblick auf Ziele betrieben werden, die sich die Praxis selber setzt - wie unvollkommen diese Ziele immer erreicht werden mögen. Steht das Selbstverständnis derer, die bereits und vielleicht schon seit längerer Zeit im Vollzug tätig sind, nicht im Einklang mit dem Vollzugskonzept, das der Ausbildung zugrundeliegt, muß diese notwendigerweise Schiffbruch erleiden. Deshalb ist nicht nur die Ausbildung zwangsläufig auf die Aufgaben des Vollzugs zu beziehen; vielmehr muß sich an ihnen auch die Praxis orientieren. Das bedeutet: Die Vorentscheidungen darüber, wofür und mit welchem Erfolg ausgebildet wird, fallen bereits in der täglichen Vollzugspraxis, in der

organisatorischen Ausgestaltung und personellen Ausstattung der Anstalt, vor allem aber mit der Auffassung, welche die Mitarbeiter von Vollzug im allgemeinen und von ihren Aufgaben im besonderen haben. "Denn ob überhaupt und wie im Justizvollzug auf Verurteilte resoziialisierend, pädagogisch oder therapeutisch eingewirkt werden kann, hängt wesentlich von Einstellung und Qualifikation seiner Bediensteten, insbesondere der Beamten des Allgemeinen Vollzugsdienstes, ab" (Vorwort zu "Psychologischer Eignungsdiagnostik im Justizvollzug"). Insofern stellt die Frage nach Ziel und Art der Ausbildung kein untergeordnetes Spezialproblem, sondern ein zentrales Thema des Strafvollzugs im ganzen dar, das für sämtliche Vollzugs- und Tätigkeitsbereiche der Mitarbeiter bedeutsam ist.

