

Probleme der Ausbildung und Weiterbildung des Strafvollzugspersonales : zwei Kurzvoten

Autor(en): **Pfrunder, M.-L. / Merz, U.**

Objektyp: **Article**

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

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

Heft 1-2

PDF erstellt am: **27.06.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-1046944>

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.

PROBLEME DER AUSBILDUNG UND WEITERBILDUNG DES STRAFVOLLZUGS-
PERSONALES - ZWEI KURZVOTEN^{*)}

von Dr. M.-L. Pfrunder, Direktor der Strafanstalt Lenzburg
und U. Merz, Leiter der AEA Uitikon

Dr. M.-L. Pfrunder:

Strafvollzug ist eine öffentliche Aufgabe, die hinter geschlossenen Mauern stattfindet. Dies ist einer der Hauptgründe, weshalb sich soviel selbsternannte Experten für das Problem Strafvollzug so brennend interessieren. Dem Bewerber für eine im Vollzug ausgeschriebene Stelle können wir vorgängig bloss erklären, wie es dann im Strafvollzug sei. Hier muss ich auch anfügen, dass ich nur aus der Sicht der Strafanstalt Lenzburg mein Votum abgeben kann. Zum besseren Verständnis sei hier angefügt, dass Lenzburg wahrscheinlich europaweit diejenige geschlossene Anstalt ist, welche mit am wenigsten Personal betrieben wird. Aus diesem Grund haben wir keine Zeit, den Neuen in regelrechten Kursen einzuführen, wie das z.B. in Regensdorf geschieht. Unser Dienstplan lässt wegen der buchstäblichen Personalknappheit keine Zeit für einen Einführungskurs zu. Der Neue wird in sog. "Doppeltour" eingeführt und trifft dabei auch manchmal auf einen alten, resignierten Mitarbeiter, dem es manchmal gelingt, seine Resignation auf den Neuen zu übertragen. In dieser Situation ist es für die Leitung schwierig, Innovation in das Mitarbeitergefüge zu tragen.

^{*)} abgegeben anlässlich der Vorträge der Stiftung Schweizerisches Institut für Kriminologie und Strafvollzugskunde, Brugg 1985, (vgl.vorne S.7 und 37).

Die Weiterbildung im Hause

Die Weiterbildung im Hause selbst steht ebenfalls unter dem Zeichen des Personalmangels und des Zeitdruckes. In Lenzburg lösen wir dieses Problem mit der "Bleihammer-Methode", d.h. wir schliessen ein- bis zweimal im Jahr für einen halben Tag den ganzen Betrieb und gehen mit allen Mitarbeitern in die Aula der Gewerbeschule Lenzburg, wo wir mit Referenten aus den eigenen Reihen und auswärtigen Referenten Weiterbildung betreiben. Es wird auch jeweils ein schriftlicher Test über Vollzugswissen durchgeführt. Manchmal erlaubt es uns die Zeit, Kolloquien über sehr schwierige oder gefährliche Insassen mit den betroffenen Meistern, dem Oberaufseher, dem Psychiater und/oder dem Psychologen abzuhalten. Seit kurzem führen wir auch Kurzpraktika in auswärtigen Anstalten wie z.B. Thorberg und Saxerriet durch.

Die Weiterbildung im Ausbildungszentrum

Diese Institution ist für uns sehr wertvoll, und sie hebt das Image sowie das Selbstbewusstsein unseres Berufsstandes. Ich möchte hier an das Image des Krankenpflegepersonales erinnern, das zur Zeit der Jahrhundertwende doch sehr tief war und erst durch strenge Schulung angehoben werden konnte. Unsere Angestellten lernen dort etwas, das spürt man ganz deutlich nach dem Kurs. Es wäre jedoch wünschenswert, wenn die Referenten vermehrt Praktiker wären. Einmal sagte mir ein Angestellter nach dem Kurs, dass er hie und da das gleiche Gefühl gehabt hätte, wie wenn ein kinderloses älteres Fräulein ihm erkläre, wie er seine Kinder erziehen müsse. Oft werden auch im Ausbildungszentrum die Schattierungen des Anstaltsalltages vergessen. Es wird vergessen, dass wir doch rund 30 - 40 % Kriminaltouristen oder Gastdelinquenten in den Anstalten haben, die nicht zum Psychologen und nicht zum Psychiater, sondern raus wollen. Hier stösst die Resozialisierung des Art. 37 StGB an Grenzen. Oder der Meister lernt im Ausbildungszentrum, wie er sich einem depressiven

Insassen in seinem Gewerbe annehmen soll, doch das Ganze scheitert daran, dass er in seiner Werkstatt alleine mit 15 Insassen steht und wenn er sich einem einzigen Insassen annimmt, fünf andere am Gitter sägen Ich möchte damit sagen, dass die Verbesserungen im Ausbildungszentrum ebenfalls auch Hand in Hand mit Verbesserungen in den Strafanstalten gehen sollten.

U. Merz:

Als Praktiker des Straf- und Massnahmevollzugs muss mich in erster Linie interessieren, ob und auf welche Weise sich Grundausbildung und Fortbildung in verbessertes praktisches Handeln am Arbeitsplatz und damit in bessere Erfüllung des Vollzugsauftrags transferieren lässt.

Absolventen des Diplomkurses des Ausbildungszentrums für das Strafvollzugspersonals reagieren auf die erhaltene Grundausbildung verschieden. Ich unterscheide drei Gruppen:

- Eine kleine Gruppe von Teilnehmern kehrt an ihren Arbeitsplatz zurück, wie wenn sie nicht weg gewesen wäre. Sie findet sofort wieder zu ihrem alten Tramp zurück.
- Eine kleine Gruppe von Teilnehmern kommt tief beeindruckt zurück und versucht sofort die Praxis grundlegend zu ändern. Sie stösst auf den Widerstand der mit diesem vehementen Vorgehen nicht einverstanden Anstaltsleitung und der Arbeitskollegen. Sie begehrt ein Weilchen auf und resigniert dann.
- Das Gros der Diplomkurs-Absolventen kehrt angeregt und zu differenzierterer Arbeit bereit zurück. Dieses hohe Bereitschaftspotential zu verbesserter Erfüllung des Vollzugsauftrags könnte nun intern genutzt werden.

Wie auch immer die Pflichtenhefte der Anstaltsleiter im Detail aussehen mögen, sie enthalten immer folgenden zentralen Auftrag: Der Anstaltsleiter hat personell, ideell, materiell und baulich die Voraussetzungen zu schaffen, dass der in Artikel 37 StGB umschriebene Vollzugsauftrag optimal erfüllt werden kann. In personeller Hinsicht hat er nun nicht

nur für die möglichst qualitativ gute Besetzung der Stellen zu sorgen, sondern auch für den Transfer des extern erhaltenen Grundausbildungs- und Fortbildungspotentials. Er muss sich also selbst geistig in Bewegung halten und dafür sorgen, dass durch das Instrument der **i n t e r n e n F o r t b i l d u n g u n d P r a x i s b e r a t u n g**, theoretisches Wissen und fachliche Einsichten immer wieder, also permanent in ziieldienliches praktisches Handeln umgesetzt werden.

Unsere grossen Anstrengungen um die Verbesserung des Ausbildungsstandes des schweizerischen Strafvollzugspersonals kommen meines Erachtens also nur dann zum Tragen, wenn sie anstaltsintern durch permanente Fortbildung und Praxisberatung ergänzt werden. Dabei kann es sich bei dieser Fortbildung und Praxisberatung nun nicht um eine Fortsetzung der im Ausbildungszentrum vornehmlich in Frontalunterrichtsform vermittelten Kenntnisse und Einsichten handeln, sondern um ein Ueberdenken der praktischen internen Arbeit in interdisziplinär zusammengesetzten Arbeitsgruppen. Solche Arbeitsgruppen benötigen erfahrungsgemäss zumindest anfänglich einen sattelfesten Animator.

Externe Grundausbildung und Fortbildung, die durch interne Fortbildung und Praxisberatung in verbesserte Praxis an Ort und Stelle transferiert wird, hat vor allem in zwei Bereichen positive Auswirkungen:

- Sie verbessert die interdisziplinäre Zusammenarbeit der in einer Anstalt zur Erfüllung des Vollzugsauftrags aufeinander angewiesenen Ressorts durch verbessertes Verständnis für die Arbeit des andern und
- sie verbessert die interne Kommunikation, was immer positive Auswirkungen auf Arbeitszufriedenheit und Effizienz hat.

Wir Anstaltsleiter, zusammen mit unseren leitenden Mitarbeitern, sind also aufgerufen, die erfreulichen Auswirkungen, die ein verbesserter Ausbildungsstand unseres Personals mit sich bringt, in unseren Anstalten immer wieder zum Tragen zu bringen. Diese Aufgabe ist Strafvollzugsreform im besten Sinne des Wortes.