

Referat von Wolfgang Gratz, gehalten am 13.4. 2010
15. Bundeskongress der Psychologinnen und Psychologen im Justizvollzug in
München
<http://www.buko-vollzugspsychologen.de/>

Wolfgang Gratz

Können Gefängnisse gesunden?

Wenn Sie das Wort Gefängnis hören, steigen Ihnen wohl eine Reihe von Bildern und Assoziationen auf: Mauern, Gitter, das Geräusch von Schlüsseln, die Menschen hinter den Gittern und Türen, professionelle Konzepte wie Vollzugsplanung, Prognoseerstellung, Entlassungsvollzug . Diese Assoziationen geben im Alltag Orientierung, sorgen für Sicherheit.

Sie stellen einen Orientierungsrahmen dar, der es aber möglicherweise auch erschwert, neue Ideen anzustoßen, Entwicklungen in Gang zu bringen. Zumindest fallweise ist aber eine erweiterte Betrachtungsweise sinnvoll.

In einem Lied von Andre Heller heißt es: Die wahren Abenteuer sind im Kopf und sind sie nicht im Kopf, dann sind sie nirgendwo.“.Man kann das abwandeln in: Die wahren Gefängnisse sind im Kopf und sind sie nicht im Kopf, dann sind sie nirgendwo. Ich würde dies nicht zu Gefangenen sagen – die würden das wahrscheinlich als zynisch erleben. Wenn man im Gefängnis arbeitet, sollte man sich das allerdings fallweise vorsagen.

Meiner Überzeugung nach ist es höchst fruchtbar, weniger darüber nachzudenken was die Besonderheiten von Gefängnissen sind, sondern das Hauptaugenmerk auf die Anwendung allgemeiner Organisationstheorien und organisationaler Zugänge auf Gefängnisse zu richten.

Ich werde mich daher meinem Thema zunächst allgemein annähern und über gesunde Organisationen sprechen. In der Folge gehe ich dann auf Gefängnisse im speziellen ein und beschäftige mich auch ein wenig damit, wie Gefängnisse etwas gesündere Organisationen werden können.

Ich hole zunächst kurz etwas grundsätzlicher aus.

Aus Sicht der System-Theorie, insbesondere Luhmann und Willke, bestehen Organisationen nicht aus Menschen, sondern aus Kommunikationen im weitesten Sinne, als aus Informationsaustausch, Handlungen und Handlungsmustern, Verhaltensmustern, Normierungen des Verhaltens und vor allem auch

Entscheidungen. Die weitgehend unabhängig von den deutschen Theorien in den USA entwickelte Open Systems Theory spricht von cycles of events, also Abfolgen von Ereignissen.

Da Organisationen aus Kommunikationen im weitesten Sinn bestehen, sind MitarbeiterInnen nicht Bestandteile der Organisation. Sie werden als innere Umwelt der Organisation angesehen. Organisationen bestehen weiter, wenn ihre MitarbeiterInnen abwesend sind und können eine hohe Kontinuität zeigen auch wenn ein großer Teil des Personals ausgetauscht wird.

Um die Differenz zwischen Organisation und MitarbeiterInnen zu verdeutlichen und weil wir uns hier in einer Universität befinden: Universitäten gelten traditioneller Weise als Musterbeispiel dafür, dass hoch intelligente Menschen in einer dummen Organisation arbeiten zu können. Seit Jahrzehnten wird daran gearbeitet, Universitäten zu intelligenteren Organisationen zu machen. Die Meinungen sind höchst geteilt, wie sehr dies mittlerweile gelungen ist.

Allgemein gilt die Formel von Kurt Lewin $V = f(P,U)$, das Verhalten ist eine Funktion von Umwelt und Persönlichkeit.

Es ist wesentlich leichter, zur Verhaltensänderung die Umweltbedingungen zu variieren als Menschen zu verändern. Organisationen erfüllen nicht zuletzt die Funktion, Verhalten zu steuern. Zumindest ein Teil der Kommunikationen, die eine Organisation konstituieren, hat die Funktion, das Verhalten wahrscheinlicher zu machen, dass die Organisation zur Erfüllung ihrer Daseinszwecke benötigt.

Beispielsweise nenne ich Regelungen, Entscheidungen über Ressourceneinsatz, Besprechungen, Beauftragungen.

Es gibt allgemein einen engen Zusammenhang zwischen dem Gesundheitsstatus der Organisation und dem Gesundheitsstatus der Menschen, die sich in ihr befinden. Kranke Organisationen machen die Menschen tendenziell krank. Psychisch gestörte Menschen erzeugen gestörte Kommunikation und somit kranke Organisationen, je zahlreicher sie auftreten und je höher oben sie angesiedelt sind, umso wirkungsvoller.

Wenn man "gesunde Organisationen" googelt, findet man einiges über Gesundheitsförderung für Menschen. Ähnliches gilt auch für „gesunde Gefängnisse“.

Man entdeckt aber kaum etwas darüber, wie Organisationen als solche gesund sein oder gesund werden können. Offensichtlich ist dieser Zugang nicht sonderlich gebräuchlich.

Auch für viele unter ihnen ist es vielleicht überraschend oder auch irritierend, sich mit der Gesundheit von Organisationen auseinanderzusetzen.

Ich lade Sie aber nunmehr ein, über gesunde bzw. kranke Organisationen im Allgemeinen und gesunde oder kranke Gefängnisse im besonderen zu reflektieren.

Ich orientiere zunächst mich an der Gesundheitsdefinition des amerikanischen Soziologen von Talcott Parson. Sie lautet:

Gesundheit ist ein Zustand optimaler Leistungsfähigkeit eines Individuums für die wirksame Erfüllung der Rollen und Aufgaben für die es sozialisiert worden ist.

Gesundheit einer Organisation ist demzufolge ein Zustand optimaler Leistungsfähigkeit für die wirksame Erfüllung der Rollen und Aufgaben, für die die Organisation geschaffen wurde und - das ergänze ich – Erledigung der Agenden, die die Daseinsberechtigung der Organisation darstellen und zwar aus Sicht derer, die der Organisation die erforderlichen Ressourcen zuführen.

Daraus ergibt sich, dass die Gesundheit der Organisation nicht bloß von deren innerem Operationsmodus abhängig ist, sondern dass sie sich in der Interaktion zwischen der Organisation und ihren relevanten Umwelten entwickelt.

Je widersprüchlicher die von außen an eine Organisation herangetragenen Erwartungen sind, desto schwieriger ist es für die Organisation, eine optimale Leistungsfähigkeit zu erreichen.

Auch hier gibt es jedoch etwas Gutes im Schlechten, einen aus der Widersprüchlichkeit von Anforderungen erwachsenden Gewinn. Eindeutige, konforme Erwartungen haben etwas Wuchtiges, Unausweichliches an sich.

Widersprüchliche Anforderungen eröffnen einen erweiterten Möglichkeits- und Gestaltungsraum. Die Organisation verfügt über mehr Möglichkeiten, sich strategisch zu positionieren. Diese Divergenz-Rente kann jedoch nur dann lukriert werden, wenn die Organisation den Gestaltungsraum wachsam, kompetent und initiativ, um nicht zu sagen aggressiv zu nutzen versteht.

Je mehr sie jedoch einer Defizit-orientierten, abhängigen und pessimistischen Grundeinstellung verfällt, Motto: was man so alles von uns will, ist unerfüllbar! ", desto mehr wird ihre Leistungsfähigkeit beeinträchtigt sein.

Meine Thesen zur Gesundheit des Strafvollzugs unter den funktionalistischen Gesichtspunkten von Parson lauten:

Gemessen an den Strafvollzugsgesetzen kommt der Strafvollzug seinen Aufgaben zur sozialen Verantwortung zu befähigen sowie die sozialen Reintegration zu fördern nur unvollständig nach und ist somit als nicht gesund anzusehen. Ich unterstelle allerdings einen relativ breiten aktuellen öffentlichen Grundkonsens, dass Freiheitsstrafe vor allem Strafe sein soll. Demzufolge ist Strafvollzug eine durchaus gesunde Angelegenheit.

Die bestehenden Widersprüche zwischen gesetzlichem Auftrag und real existierenden Strafbedürfnissen werden vom Strafvollzug regional unterschiedlich dazu genützt, die Behandlungsfunktionen auch wahrzunehmen.

Ähnlich wie ein guter Gefangener die an ihn gerichteten Vorgaben und Aufgaben, selbst wenn sie ihm widersprüchlich bzw. nicht erfüllbar erscheinen, keineswegs in Frage stellt oder problematisiert, sondern versucht, möglichst unauffällig bestehende Kontrolllücken in seinem Sinne zu nutzen, operiert auch der Strafvollzug: Anstelle offensiver Auseinandersetzung mit den Antinomien der Strafzwecke ist die Handlungslogik mit „muddling through“, auf wienerisch: durchwursteln gekennzeichnet.

Die die Geschichte des Strafvollzugs durchziehenden Schwierigkeiten, Gefängnisse zu reformieren, zu gesünderen Organisationen zu machen, lassen sich auch so erklären: Gerade, weil sie erkrankte Organisationen sind, decken sie gesellschaftliche Erwartungen gut ab. Die Herausforderung besteht darin, sich auftuende Freiräume zu nutzen, um Gefängnisse gesünder zu machen, also die Kommunikationen in Gefängnissen zu verbessern. Darauf werde ich im weiteren Verlauf meiner Ausführungen nochmals zurückkommen.

Ich kann mir gut vorstellen, dass der Gesundheitsbegriff von Parson für sie zu funktionalistisch ist.

Ich führe daher zusätzlich das Konzept der Salutogenese, also der Entstehung von Gesundheit nach Antonovsky ein. Wesentlicher Faktor des Gesundseins ist der Kohärenzsinn.

Das Kohärenzgefühl ist eine globale Orientierung, die ausdrückt, in welchem Ausmaß eine Person ein durchdringendes, dynamisches Gefühl des Vertrauens darauf hat, dass

1. die Stimuli, die sich im Verlauf des Lebens aus der inneren und äußeren Umgebung ergeben, strukturiert, vorhersehbar und erklärbar sind;
2. die Ressourcen zur Verfügung stehen, um den Anforderungen zu begegnen, die diese Stimuli stellen;
3. diese Anforderungen Herausforderungen sind, die Anstrengung und Engagement lohnen.

Gesund sind demzufolge die Organisationen, die darauf vertrauen,

1. dass sie sich selbst und das, was um sie herum vorgeht verstehen können,
2. die sich zutrauen, die nötigen Ressourcen erschließen zu können und mit ihnen die erwartete Leistungserbringung zu organisieren
3. und die in ihrer Existenz einen Sinn, der Kraft gibt. zu erkennen vermögen.

Meine Thesen zum Kohärenzsinn von Gefängnissen sind:

1.

Insassen und Bedienstete trachten danach, ihre jeweils internen Kommunikationen vor der jeweils anderen Seite abzuschotten. Dies bedeutet eine gestörte institutionelle Kommunikationskultur und reduziert die Verstehbarkeit als Organisationsleistung markant..

2.

Zum Gefühl der Handhabbarkeit: Nach meiner eigenen Erfahrung ist es für Gefängnisse typisch, dass alle seine inneren Umwelten das Gefühl, man kann auch sagen Wirklichkeitskonstruktionen haben, denen folgend ihr Handeln in einem sehr begrenzten Möglichkeitsraum stattfindet. Es ist nicht verblüffend, das dies für Gefangene gilt. Meine eigene Erfahrung als Anstaltsleiter war aber auch, dass ich nur einen Teil dessen, was ich erreichen wollte, tatsächlich umsetzen konnte – und dies häufig nur über verschlungene Pfade und mit einem langen Atem. Es würde mich freuen, zugleich aber auch überraschen, wenn Ihre Erfahrungen als Psychologinnen anders wären.

3.

Zur Behandlung der Sinnfrage hole ich zusätzlich ein wenig theoretisch aus und greife auf Wilfred Bion zurück.

Wilfried Bion entwickelte, u.a. auch auf Grund von Erfahrungen, die er als Leiter eines Psychiatrischen Krankenhauses der britischen Armee machte, ein Konzept, das zwei Haupttendenzen in Gruppen beinhaltet.

Bion unterscheidet zwischen Gruppen, die in reifer, realitäts- und leistungsorientierter Form ihre Aufgaben erfüllen und solchen, die in „Grundeinstellungen“ verhaftet sind. Aufgrund einer Grundeinstellung – Mentalität (basic assumption) zeigen solche Gruppen eine häufig unbewusste Tendenz, die Arbeit an der Hauptaufgabe zu vermeiden. Auf diese Weise können sie der Arbeitsrealität entrinnen, wenn sie schmerzlich oder Angst erzeugend ist bzw. Konflikte in oder zwischen Gruppenmitgliedern verursacht.

Bion definiert drei Grundeinstellungen, von denen ich zwei kurz umreiße :

- Abhängigkeit (Dependency): Eine Gruppe mit einer solchen Grundeinstellung verfährt, als ob ihre Hauptaufgabe einzig allein darin bestünde, für die Befriedigung der Wünsche und Bedürfnisse der Gruppenmitglieder zu sorgen.
- Kampf - Flucht (Fight-Flight): Hier ist die Grundannahme, dass es eine Gefahr oder einen Feind gibt, der entweder zu attackieren ist oder vor dem man flüchten muss. Möglichkeiten einer differenzierten Auseinandersetzung oder der Erarbeitung einer Lösung, die der Aufgabe und beiden Seiten gerecht wird, werden nicht gesehen.

Diese Grundeinstellungen haben zu Folge, dass die jeweiligen Gruppen massive Probleme haben, Frustrationen auszuhalten, der Realität ins Auge zu sehen, Unterschiede zwischen Gruppenmitgliedern wahrzunehmen, aus Erfahrungen zu lernen und somit wirksam zu arbeiten.

Das Bion'sche Konzept der Aufgabenorientierung ist in Ergänzung mit dem Begriff der Primäraufgabe von Kenneth Rice zu sehen. „Die Primäraufgabe ist die vordringliche Aufgabe, die eine Organisation ausfüllen muss ... Sie beschreibt den zentralen Zweck einer Organisation, auf den sich die Organisation immer wieder einigen muss.“

Diese Primäraufgabe ist nicht naturwüchsig vorgegeben, sie ist in Interaktion mit den relevanten Umwelten (Anspruchsgruppen, Auftraggebern) zu präzisieren und in organisationsinternen Kommunikationen und Entscheidungsfindungen umzusetzen.

Was bedeutet das für den Strafvollzug?

Er bringt seine Insassen in eine regressive Situation und stellt eine der massivsten Formen staatlicher Gewaltausübung dar. Ich betrachte es als reife Leistungen, wenn die Grundeinstellungen Dependency und Fight-Flight in der Organisation Gefängnis nur wenig und temporäre Wirkungsmacht haben und der Vollzug vorwiegend von einer klaren Aufgabenstellung, einer wohldefinierten Primäraufgabe geprägt ist. In Anbetracht der Antinomie der Strafzwecke ist die Herausarbeitung der Primäraufgabe jedoch eine höchst anspruchsvolle Leistung. Ich komme aufgrund des Gesagten zum Ergebnis, dass Gefängnisse im Sinne der Salutogenese von Antonovsky keine gute Ausgangsposition haben, gesunde Organisationen zu sein. Anders formuliert: es bedarf besonderer Anstrengungen, Gefängnisse zu gesunden Organisationen zu machen. Bevor ich auf Optionen zur Gesundung von Gefängnissen eingehe, widme ich mich kurz dem Begriff der Achtsamkeit.

Weick und Suttcliffe, zwei amerikanische OrganisationsforscherInnen begaben sich auf die Suche nach Faktoren, die Organisationen, die mit höchster Zuverlässigkeit arbeiten müssen, gemeinsam haben. Sie untersuchten Flugzeugträger, Atomkraftwerke, Sondereinheiten von Feuerwehren.

Sie machten folgende Erfolgsfaktoren ausfindig:

1. Lern- und entwicklungsorientierte Konzentration auf Fehler
2. Abneigung gegen vereinfachende Interpretationen
3. Sensibilität für betriebliche Abläufe
4. Streben nach Flexibilität
5. Respekt vor fachlichem Wissen und Können

Ich habe in Seminaren und in der Beratung zweier Anstalten die Erfahrung gemacht, dass es höchst fruchtbringend ist, vollzugliche Störfälle anhand dieser 5 Faktoren zu analysieren und Verbesserungspotentiale zu identifizieren.

Als diese fünf Faktoren gemeinsam überspannendes Dach identifizierten Weick und Suttcliffe die Grundhaltung der Achtsamkeit.

Größere Achtsamkeit bedeutet:

- Man erkennt Dinge, die man bisher übersehen hat;
- Man entdeckt Details, in denen sich neue Konsequenzen andeuten;
- Man sieht unerwartete Ansatzpunkte, unvorhergesehene Schwachstellen und mögliche Veränderungen im Handlungsablauf;

- Man sieht alte Dinge mit neuen Augen.

Achtsamkeit spielt auch in der von Gerald Hüther, einem der prominentesten deutschen Hirnforscher verfassten Bedienungsanleitung für ein menschliches Gehirn eine zentrale Rolle.

Achtsamkeit ist eine ganz wesentliche Unterhaltungs- und Wartungsmaßnahme für ein menschliches Gehirn.

Wer achtsam ist, wird nach Hüther bei seinen Wahrnehmungen und deren Verarbeitung mehr „Hirn“ benutzen als jemand, der weiterhin oberflächlich oder unachtsam mit sich selbst umgeht und mit all dem, was ihn umgibt. Unachtsamkeit ist eine Haltung, die nicht viel Hirn beansprucht.

Ich überlasse Ihnen selbst die Einschätzung, wie sehr die Kommunikationen in Justizvollzugsanstalten vornehmlich von Achtsamkeit geprägt sind und wie zuverlässig - orientiert man sich an Weick und Sutcliffe - sowie wie hirnfreundlich - orientiert man sich an Hüther - Gefängnisse demzufolge sind.

Die von mir insgesamt gestellte Diagnose ist holzschnittartig und thesenhaft. Sie hat nicht den Anspruch der Wahrheit, sondern die Funktion, zur Reflexion anzuregen. Sie beinhaltet Aussagen über Strafvollzugssysteme insgesamt. Diese stellen das Biotop für die einzelnen Justizvollzugsanstalten dar. Anstalten wiederum sind das Biotop für die Gefangenen und Mitarbeiterinnen. Jedes dieser Biotope beinhaltet Begrenzungen, Chancen und Freiräume. In Österreich zeigt der Vergleich verschiedener Anstalten mit ähnlichen Funktionen und Rahmenbedingungen beträchtliche Unterschiede. Die Bandbreite real existierender dienstlichen Verhaltens der Mitarbeiter ist nicht minder groß.

Ich will hier nicht an Ihren individuellen Heroismus appellieren. Ich bin jedoch überzeugt, dass auch unter den Bedingungen des Strafvollzugs ein gut entwickelter individueller Kohärenzsinn, der ausgeprägte Achtsamkeit beinhaltet, wohltuend ist. Er erleichtert denen, die über ihn verfügen und denen, die mit solchen Menschen unmittelbar zu tun haben, das Leben und die Arbeit.

Ich gehe nunmehr auf Optionen zur Gesundung von Gefängnissen ein.

.Es geht hier nicht um große Vollzugsreformen, an die derzeit wohl kaum jemand glaubt.

Zur Gesundung von Gefängnissen halte ich deren kommunikative Öffnung nach innen und außen hin für zentral, für den primären Ansatzpunkt.

Sie hat den Vorteil, relativ wenige zusätzliche Ressourcen zu erfordern, teilweise sogar neue Ressourcen zu erschließen.

Sie hat den Nachteil, bestehende Grenzen zu überschreiten und relativ viel Unbekümmertheit, Phantasie und Mut zu erfordern.

Die kommunikative Öffnung des Vollzuges nach außen bedeutet vor allem folgende Fragestellungen:

- Was können Justizvollzugsanstalten voneinander lernen, welche Benchmarks werden wie definiert und entwicklungsorientiert ausgetauscht?
- Wie funktionieren ausländische, auch sehr weit weg befindliche Strafvollzugssysteme, was können wir im Guten wie im Schlechten von Ihnen lernen?
- Wie kann man die EU und ihre vielen Möglichkeiten noch besser nutzen?
- wie kann man Konzepte des Public Management so anwenden, dass daraus keine neuen Formen der Bürokratie entstehen, sondern unternehmerische Gestaltungsmöglichkeiten?
- Welche Entwicklungen gibt es in den Human- und Sozialwissenschaften, welche Denkanstöße und Anleitungen liefern sie uns zu? Ich verweise hier lediglich auf die massiven Fortschritte der Neurobiologie, die eine Reihe von Anregungen für den Strafvollzug beinhalten sowie die Erkenntnisse der Organisationspsychologie und Organisationssoziologie.
- Wie kann eine facettenreiche, kreative und zukunftsorientierte Diskussion über die Primäraufgabe des Justizvollzuges gemeinsam mit Stakeholdern, Medien-Vertretern und Wissenschaftlerinnen verschiedener Disziplinen geführt werden?
- Wie kann man kostengünstig Vollzugsforschung betreiben? Hierzu biete ich ein Beispiel: Ich hielt mit einer Kollegin auf der Universität Wien ein Seminar mit dem Titel: "Gewalt im Gefängnis ". Die Studentinnen interviewten 43 Insassen von vier Justizanstalten mit einem teilstrukturierten Fragebogen. Die Ergebnisse publizierten wir. Die mitwirkenden Studenten erhielten Einblicke in den Strafvollzug, die möglicherweise auf ihre spätere professionelle Anwendung des Strafrechts Einfluss haben.
- Kooperationen mit Universitäten und Fachhochschulen können noch andere Felder umfassen wie Einzelbetreuung oder Gruppenaktivitäten, Wissensvermittlung, Förderunterricht, Sprachunterricht oder ähnliches. Beispielsweise betreibt das Institut für Strafrecht der Universität Graz in zwei

Justizanstalten eine Rechtsambulanz. Solche Aktivitäten haben mehrere Funktionen: Es werden zusätzliche Betreuungsleistungen erbracht, es werden künftige professionelle Multiplikatoren erreicht und es erfolgt eine gewisse Durchlüftung der geschlossenen Gefängnisgesellschaft, auch wenn dies nicht für alle Entscheidungsträger und Mitarbeiterinnen im Strafvollzug uneingeschränkt positiv ist.

- Wie kann man Anstalten mehr in die Region einbeziehen, Volkshochschulen, Vereine, ehrenamtliche Gruppen ins Vollzugsgeschehen einbinden?
- Wie kann man die Zusammenarbeit mit den anderen Agenturen sozialer Kontrolle, insbesondere Nachbehandlungs- und Nachbetreuungseinrichtungen forcieren?

Diese verschiedenen Formen der Öffnung und des Austauschs des Strafvollzuges mit gewohnten und auch neuen Umwelten erfordert gewisse Aufwendungen, erschließt jedoch kurz- bis mittelfristig Ressourcen in einem solchen Ausmaß, dass man von gesunden Geschäften reden kann. Sie fördern darüber hinaus den organisationalen Kohärenzsinn.

Hinter den Anstaltsmauern vermag ein verändertes mentales Modell zur Gesundung des Gefängnisses beitragen. Bundespräsident Gustav Heinemann sagte den wegweisenden Satz vom "Staatsbürger hinter Gittern".

Ich schlage vor, diese Ansage weiterzuentwickeln zu: „Mitarbeiter hinter Gittern“.

Das Gefängnis ist demzufolge ein Betrieb, in dem die Gefangenen nicht Objekt der Arbeitsorganisation der Bediensteten sind, sondern als Mitarbeiter auf der untersten hierarchischen Ebene angesehen und behandelt werden.

Dies bedeutet unter anderem:

- Die Anwendung eines situativen Führungsstils wie er in guten Führungskräftequalifizierungen vermittelt wird
- Delegationen von Aufgaben an die gefangenen MitarbeiterInnen so vorzunehmen, wie dies Führungshandbücher vorsehen.
- Zumindest jährliche Mitarbeiter-Gespräche, in denen die Leistungserbringung und die Arbeitsbeziehungen reflektiert und weiterentwickelt werden.
- partielle Einbindung von Gefangenen als MitarbeiterInnen in Organisationsentwicklungsmaßnahmen und Projekte

- Großgruppen-Veranstaltungen, wie Open Space und Zukunftskonferenz, an denen Bedienstete und Gefangene teilnehmen. Ich habe so eine Veranstaltung, die durchaus erfolgreich verlief, im österreichischen Jugendvollzug moderiert. Hierbei war auch die Teilnahme von externen Personen, die mit der Anstalt verbunden waren, sehr produktiv.
- Team-Entwicklungsklausuren in den verschiedenen Organisationseinheiten
- Schulungs- und Entwicklungsmaßnahmen inklusive Gesundheitsförderung, die zwar für beide Mitarbeiterinnengruppen, die mit und die ohne Schlüssel, getrennt angeboten werden, aber einem gemeinsamen Konzept folgen.

ich kann Ihnen nicht verheißen, dass solche Prozesse stromlinienförmig, einfach und beschwerdefrei verlaufen. Ich will Ihnen hierzu auch ein konkretes Beispiel aus Österreich anbieten.

Es geht um den Versuch, eine spezifische Methode der Persönlichkeitsentwicklung bei Mitarbeiterinnen wie bei Insassen anzuwenden.

Ich möchte Ihnen ein konkretes Beispiel dafür geben, was so alles geschehen kann, wenn sich der Vollzug noch außen öffnet und wenn die Grenze zwischen Strafvollzugsbediensteten und Gefangenen durchlässiger wird.

Affektkontrolltraining, kurz A.K.T® genannt, ist eine Schule der Persönlichkeitsentwicklung, die Elemente von Qigong, von asiatischen Kampfkünsten und von europäischen humanwissenschaftlichen, insbesondere systemischen Zugängen verbindet. A.K.T® wurde von zwei Deutschen, Gertrud Schröder und Thomas Brendel entwickelt. Thomas Brendel hat mit A.K.T® unter anderem auch im Maßregelvollzug gearbeitet.

Wesentliche Bestandteile von A.K.T® sind die vier Tierbilder Bär, Kranich, Tiger und Schlange, zu denen auch mittels körperlicher Übungen gearbeitet wird.

Die körperliche Erfahrung spielt auch bei der Übung des Verbindens von Himmel und Erde, also der Verbindung zwischen unserem Verhaftetsein im Hier und Jetzt, unserer Basis einerseits und unseren Visionen andererseits eine wesentliche Rolle.

Im A.K.T® gibt es vier Grundtugenden: Warmherzigkeit, Wachsamkeit, Wehrhaftigkeit und Wendigkeit.

Ein zentraler Grundsatz von A.K.T® lautet: „Ächte die Tat, aber achte den Täter!“. Dies ist für den Strafvollzug eine starke Ansage, die, dies nehme ich vorweg, zu engagierten und grundsätzlichen Diskussionen führte.

Die Kombination körperlicher Übungen und deren Reflexion stimuliert verschiedentlich die Auseinandersetzung mit den eigenen Verhaltensmustern, auch im Zusammenhang mit Aggression und mit den eigenen dunklen Seiten und Anteilen.

A.K.T® ist eine vorzügliche Methode, Achtsamkeit und Behutsamkeit zu kultivieren sowie das Verantwortungsgefühl für sich und seine Umgebung zu stärken.

In Deutschland wurde und wird A.K.T® unter anderem im Maßregelvollzug, in der sozialpädagogischen Arbeit mit Randgruppen, in der Rehabilitation von psychosomatisch erkrankten und in der Qualifizierung von Menschen in helfenden Berufen angewendet.

In meiner Zeit als Leiter der Strafvollzugsakademie qualifizierten wir 18 interne Trainerinnen, vor allem JustizwachebeamtInnen, aber auch Vertreter anderer Professionen, ich gehörte auch dazu, als A.K.T® -Trainer. Nach Abschluss der Ausbildung vermittelten wir A.K.T® in jeweils dreitägigen Basis- und Aufbau-Modul im Rahmen der berufsbegleitenden Fortbildung an alle Berufsgruppen im Strafvollzug. Eine besondere Rolle spielten hierbei die Mitglieder der Einsatzgruppen, die es in allen österreichischen Strafvollzugseinrichtungen gibt.

Nach ermutigenden Erfahrungen machten wir A.K.T® auch zu einem Bestandteil der Grundausbildungen für Justizwache Bedienstete.

Gleichzeitig initiierten wir einen zweiten Train the Trainers Lehrgang. In einer Kooperation mit dem Verein Neustart, dem österreichischen Monopolisten in Sachen Bewährungshilfe und Marktführer in Sachen Straffälligenhilfe. Aus dem Strafvollzug nahmen vor allem solche Bedienstete teil, die bereits Erfahrung in der Gruppenarbeit mit Insassen hatte. Es war nämlich Zielsetzung, A.K.T® auch für Insassen anzubieten.

Die beiden Pioniere des A.K.T®, Schröder und Brendel wurden in dieser Phase vom psychiatrischen und psychotherapeutischen Bereichsleiter der Justizanstalt Mittersteig eingeladen, ein Pilot- A.K.T® -Training mit Insassen in dieser Anstalt zu machen. Die JA Mittersteig vollzieht eine freiheitsentziehende vorbeugende Maßnahme, die mit ihrem § 63 Verbindung mit Paragraph 21 Strafgesetzbuch vergleichbar ist. Wir waren höchst verwundert und zugleich irritiert, als Personalvertreter und Gewerkschaftsfunktionäre Artikel in der Boulevard-Presse lancierten, in denen behauptet wurde, geistig abnorme Rechtsbrecher würden in

eben den Kampftechniken trainiert, in denen die Mitglieder der Einsatzgruppen ausgebildet werden.

Innerhalb des Strafvollzuges kam es zu engagierten polemischen Auseinandersetzungen. Die Angelegenheit ist mittlerweile zwei Jahre her. Die verantwortlichen Entscheidungsträger haben sich nicht getraut, in der Justizanstalt Mittersteig eine Fortsetzung von A.K.T® für Insassen zu ermöglichen, obwohl sie dessen Sinnhaftigkeit anerkennen.

Nachdem eine A.K.T® -Gruppe mit Insassen in der größten Anstalt Österreichs erfolgreich verlaufen ist, ist derzeit ein Erlass der Vollzugsdirektion in Vorbereitung, mit der A.K.T® für Insassen flächendeckend für die österreichischen Anstalten geregelt werden soll.

Derzeit findet A.K.T® subkutan in einigen Anstalten insofern statt, als A.K.T® -Elemente in länger bestehende Formen der Gruppenarbeit integriert werden. Im Bereich der Bewährungshilfe wird A.K.T® mit Erfolg angewendet.

Man kann an dem Beispiel ersehen, dass bei versuchten Maßnahmen zur Gesundung von Gefängnissen Autoimmun-Reaktionen in Form von Abwehrmechanismen möglich sind und durch organisationale Krankheitssymptome wie Entscheidungsscheu und Defensivroutinen eine gewisse Wirkmächtigkeit bekommen können.

Man kann aus dem Ablauf aber auch folgern, dass positive Veränderungen möglich ist, wenn genügend Durchhaltevermögen vorhanden ist.

Ich komme zum Schluss meiner Ausführungen.

Wo sich Gefängnisse genau auf dem Kontinuum zwischen krank und gesund als Organisationen verorten lassen, wird je nach fachlicher Ausrichtung und rechtspolitischer und gesellschaftlicher Positionierung verschieden zu beantworten sein.

Aus human- und sozialwissenschaftlicher Sicht gibt es eine Reihe von Argumenten, dass Gefängnisse von ihrem gesellschaftlichen Auftrag her tendenziell nicht menschengerecht funktionieren. Sie erzeugen Stress, missachten soziale Bedürfnisse und wirken demotivierend.

Dass all das sich im deutschsprachigen Raum in der Praxis nicht gar so schlimm darstellt, ist gleichermaßen Zeichen allgemeiner zivilisatorische Fortschritte wie Ausdruck der konkreten alltäglichen Bemühungen, an denen sie selbst beteiligt sind.

Gefängnisse können aber gesünder werden, wenn sie sich öffnen, was nicht unbedingt das Schleifen von Mauern bedeuten muss.

Öffnung bedeutet auch mehr und bessere Kommunikation, Kommunikation über bestehende Begrenzungen hinweg sowie größere Wahrscheinlichkeit, dass Kommunikation gelingt. Kommunikation ist der Austausch von Ideen, Botschaften, Handlungen und Dienstleistungen jeglicher Art, die Ausgestaltung von Beziehungen innerhalb und zwischen den Personengruppen in der Anstalt sowie zwischen der Anstalt und ihren Umwelten.

Hier ist deutlich mehr möglich, als es derzeit realisiert ist. Es bestehen für den Strafvollzug insgesamt, die einzelnen Anstalten und die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Stück mehr Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, als sie derzeit genutzt werden.

Ich wünsche Ihnen hierzu gesunde persönliche und professionelle Entscheidungen.