

## **Erfahrungen mit dem Projekt KonTrakt aus der Sicht des Anstaltsleiters**

Gernot Kirchner, Anstaltsleiter der JVA Wiesbaden von 1980 - 2006

Eine große Anzahl der verschiedensten Behandlungsmaßnahmen werden an die Inhaftierten herangetragen. Dabei stellt sich natürlich die Frage, welche Angebote erreichen den Gefangenen auch wirklich mit Erfolg. Voraussetzung für eine effektive Behandlungsarbeit ist ein positives Behandlungsklima. Vieles an Anstrengungen geht verloren, weil sich der Gefangene in einer Anstalt in verschiedenen sozialen Umfeldern behaupten muss, die an ihn sehr unterschiedliche, häufig gegensätzliche Anforderungen stellen.

Der Inhaftierte muss unter den Mitgefangenen seinen Platz auf der Station bzw. Wohngruppe finden. Gleichmaßen muss er mit den Vollzugsbediensteten auskommen. Am Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz muss er sich den dort an ihn gestellten Forderungen stellen. In der freien Zeit bewegt er sich in der Gruppe der gleichaltrigen Mitgefangenen, die sich unter Umständen sehr stark abgrenzen oder gar eine bewusste Gegenkultur zur Institution aufbauen. In der Welt der therapeutischen Einzel- und Gruppengespräche und der verschiedenen Formen des sozialen Trainings will der Gefangene aber auch erfolgreich sein. Die von ihm angestrebte vorzeitige Entlassung und die gewünschten Lockerungen fordern ihm dies ab.

Die Mitgefangenen verlangen solidarisches Verhalten, wenn nötig auch gegen Mitarbeiter und Anstalt. Der Therapeut verlangt dass Eigenverantwortung übernommen wird und dass man die Fähigkeit erwirbt in bestimmten Situationen auch nein sagen zu können. Der Ausbilder verlangt volle Konzentration auf den Arbeitsbereich, denn ein straffreies Leben nach der Entlassung wird nur gelingen, wenn man Arbeit hat und seinen Arbeitsplatz auf Grund kontinuierlicher Leistung behalten kann.

Es kommt vor, dass Gefangene stolz auf ihre persönlichen Fortschritten in Schule oder Ausbildung sind und die Mitgefangenen dies mit den Worten "Schleimer" kommentieren. In besonderen Fällen kann es gar dazu, dass aus Angst vor Mitgefangenen Ausbildungen abgebrochen werden. Es kommt vor, dass Gefangene, die sich mutig einem therapeutischen Prozess in den Gesprächen mit dem Psychologen stellen, nach der Rückkehr auf der Station vom Bediensteten mit den Worten, "na, warste beim Dachdecker" empfangen werden. Wir wissen, dass es innerhalb des Personals manchmal an Stelle einer unterstützenden Haltung eine tiefe skeptische Grundhaltung gegenüber den verschiedenen Behandlungsangeboten in der Anstalt gibt. Sehr deutlich kann dies beim Umgang mit ehrenamtlichen Mitarbeitern beobachtet werden, die oft von den Mitarbeitern der Anstalt mehr als Störung denn als Hilfe begriffen werden.

Wenn es darum geht ein Stück mehr an Behandlungsklima zu gewinnen, dann geht es zuerst weniger um ein allgemeines "Wohlfühlklima" sondern darum, die oben angesprochenen Spannungen und Widersprüche zu mindern. Dies gelingt, wenn das Projekt eine win-win Situation für Gefangene und Mitarbeiter gleichermaßen schafft. Genau dieses bietet KonTrakt.

Zum Zeitpunkt der Durchführung des Projektes war ein Unterkunftsgebäude der Strafhaft (Abteilung) grundsätzlich wie im folgenden beschrieben strukturiert. Ein Abteilungsleiter war praktisch für alle Einzelentscheidungen der Abteilung zuständig. Er hatte in begrenztem Umfang eigene Budgetverantwortung. Im Bereich der Personalführung trug er Verantwortung für drei Sozialarbeiter (drei Stockwerke mit jeweils zwei Wohngruppen mit jeweils zehn Einzelzellen) aber auch für den Bereichsleiter, der Führungskraft des allgemeinen Vollzugsdienstes. Dies bedeutete, dass er Verantwortung gleichermaßen für die Ergebnisse aus dem Behandlungsbereich als auch dem Sicherheitsbereich trug. Ein Mitarbeiter, der dem Vollzugsdienstleiter zugeordnet war, war in der Anstalt allein dafür abgestellt, die Standards im Sicherheitsbereich in den Abteilungen zu überprüfen. Er hatte keinerlei Weisungsrecht in den Abteilun-

gen sondern die Verpflichtung seine Feststellungen dem Abteilungs- und Bereichsleiter mitzuteilen, die im weiteren dafür die Verantwortung trugen, was zu veranlassen war. Alle drei bis sechs Monate suchte der Anstaltsleiter mit dem Vollzugsdienstleiter die Abteilung zum Gespräch auf, um die aktuelle Situation zu erörtern. Die Gespräche erstreckten sich regelmäßig auf einen Arbeitstag. Dem Bereichsleiter (allgemeiner Vollzugsdienst) in einer Abteilung oblag die Personalführung und Dienstplangestaltung für 11 Mitarbeiter des allgemeinen Vollzugsdienstes die jeweils fest den zwei Wohngruppen auf einer Etage zugeordnet waren. In jeweils einer von zwei Wohngruppen wurde im Rahmen einer Binnendifferenzierung ein behandlerischer Schwerpunkt gesetzt.

Schwerpunkt der Wohngruppe, in der mit KonTrakt begonnen wurde, waren die Gefangene, bei denen eine allgemeine Leistungsschwäche festgestellt worden war (Sonderschulniveau, Gefangene die nie den Einstieg in den Arbeitsbereich gefunden hatten). Dies bedeutete, dass im Fokus eine intensive Zusammenarbeit mit den Ausbildungsbetrieben und der Schule stand. Von Gefangenen mussten z. B. Arbeitsbücher geführt werden (bewusstes Umgehen mit dem Thema Arbeit). Das Thema Arbeit wurde verstärkt in Gruppen- und Einzelgesprächen aufgegriffen.

Dieser Abteilung ging über Jahre der Ruf voraus, dass sie Vergleich zu anderen Abteilungen, insbesondere was die Standards im Bereich der Ordnung betraf, nicht mithalten konnte. Die Kontrollen belegten dies und das bloße Hinschauen und Vergleichen mit anderen Abteilungen machte es offenkundig. Die Erklärungsversuche waren unterschiedlich. Die einen meinten, es sei das Spezifische dieser Gefangenen, die gerade hier ihre Schwäche hätten. Andere meinten es läge an der Führungsschwäche in der Abteilung, andere meinten gar, es läge überhaupt am gesamten Team.

Tatsache war, dass relativ bald nach Einführung von "KonTrakt" sich ein völlig verändertes Bild ergab. Die am Projekt beteiligten Wohngruppen hoben sich im Erscheinungsbild nun positiv gegenüber den Wohngruppen in der gleichen Abteilung sogar gleichzeitig gegenüber denen in anderen Abteilungen ab, die vorher als Mustergruppen galten. Die gemeinsam genutzten Räumlichkeiten in der Wohngruppe befanden sich jetzt in einem sehr guten Zustand. Noch gravierender waren die Veränderungen in den Hafträumen. Einzelne Gefangene bei den vormals der Haftraum mit einer Räuberhöhle verglichen werden konnte, hatten ihn nun ordentlich und wohnlich gestaltet.

Besonders beeindruckend war, wie stark sich die Gefangenen mit ihrer "besonderen" Wohngruppe identifizierten. Zu den Abteilungsgesprächen gehörte es, dass der Anstaltsleiter gemeinsam mit dem Vollzugsdienstleiter neben der Besichtigung der Wohngruppenräumlichkeiten und der Hafträume auch Gespräche mit den dort untergebrachten Gefangenen führten. Dabei wurde eine ausgesprochen hohe Akzeptanz des Konzepts durch die Gefangenen deutlich, die erstaunlich war. Gefangene anderer Wohngruppen äußerten der Anstaltsleitung wiederholt den Wunsch das Projekt auch in ihrer Wohngruppe durchzuführen. Dabei ging sicherlich ein großer Reiz davon aus, dass Gefangenen bei vorbildlichem Verhalten ein Stück mehr an Freiheit im Ablauf des Wohngruppengeschehens eingeräumt wurde. Für die Anstaltsleitung hat es keine Anhaltspunkte dafür gegeben, dass diese zusätzlichen Freiräume missbraucht worden wären. Dies hätte bei den betroffenen Gefangenen dann ohnehin zu einer Einschränkung ihres bereits erreichten Status geführt.

Befragte Mitarbeiter haben sich uneingeschränkt positiv geäußert. Im Kern habe ich diese Äußerungen für ehrlich gehalten. Man muss jedoch auch bedenken, dass Mitarbeiter sich ihrem Chef ungern negativ gegenüber einem Projekt äußern, das von diesem gestützt wird. Glaubhaft erschienen die positiven Bekundungen dennoch, weil in Gesprächen von den Mitarbeitern, die konkret in der täglichen Arbeit erlebten Entlastungen angesprochen wurden. Es

ist keine "erhebende Arbeit" für den Bediensteten Briefe einzusammeln, Anliegen auszugeben oder Handtücher zu verwalten.

Bei einer Einführung eines solchen Wohngruppenkonzeptes wird man vor allem auf den Aspekt achten müssen, dass der Bedienstete begreift, dass er sich bei KonTrakt nicht einen Machtverlust einhandelt. Unterstützende Fortbildung wird geboten sein.

Auf Grund meiner mit KonTrakt gemachten Erfahrungen halte ich dieses Gestaltungskonzept für eine entscheidende Stellschraube in der Fortentwicklung hin zu einem Mehr von erzieherisch gestaltetem Behandlungsklima. Sicherlich gibt KonTrakt große Chancen mehr an sozialer Kompetenz zu trainieren und zu gewinnen und gerade dieser Aspekt ist äußerst gewichtig, um spätere Rückfälle zu vermeiden, aber mit diesem Anspruch treten im Prinzip alle Formen des sozialen Trainings an.

Für eine echte Fortentwicklung vollzuglicher Arbeit reicht es nicht, ein immer mehr an verschiedenen Behandlungsangeboten an den Gefangenen heranzutragen. Es muss vielmehr ein Entwicklungsprozess angestoßen werden, der die gesamte Institution erfasst, insbesondere die größte Gruppe der Mitarbeiter nämlich den allgemeinen Vollzugsdienst.