

AG Strafvollzug und Bewährungshilfe

Haftnotizen der Zivilgesellschaft

Einblicke in Angebote der Demokratieförderung
und Extremismusprävention im Justizvollzug

Inhalt

Vorwort	6
Einleitung	8
01 Angebote für Inhaftierte	10
Verlässlichkeit, Vertrauen, Kommunikation. Ein Gespräch mit Schlüsselpersonen der <i>JVA Rockenberg</i> <i>Ben Bemtgen</i>	11
Präventions-Workshops im Vollzug. Ein Projekt zur Demokratieförderung in ausgewählten Justizvollzugsanstalten in Baden-Württemberg <i>Ghida Haidar-Adis und Önder Ünal</i>	16
Sport als Zugang in pädagogischen Settings. Bildung und Sport zusammengedacht: Synergetische und motivierende Effekte <i>Stefanie Obst</i>	20
„Wir malen eine Wand.“ Prozesse gelebter Demokratie in Haft <i>Fachzentrum Radikalisierungsprävention in Vollzug und Straffälligenhilfe</i> <i>Sachsen-Anhalt (FRaP) in Trägerschaft des Miteinander – Netzwerk für</i> <i>Demokratie und Weltoffenheit in Sachsen-Anhalt e. V.</i>	24
„Wieso? Weshalb? Warum? Es sind doch nur Menschen, so wie wir alle!“ Historisch-politische Bildung zu Nationalsozialismus und Holocaust sowie aktuellem Antisemitismus im Strafvollzug <i>Roman Guski und Jona Schapira</i>	26
„Mehr als nur ‚der Nazi‘“ Ein Gespräch mit Claudia Kutscher von <i>Violence Prevention Network gGmbH</i> <i>Dörthe Engels</i>	29
„Die haben doch alle ein verkacktes Leben gehabt.“ Distanzierungsberatung mit jungen Inhaftierten <i>Orhan Şenel</i>	32
„Die Menschen in ihrer Lebenswirklichkeit unterstützen“ Ein Gespräch mit Orhan Şenel von <i>Violence Prevention Network gGmbH</i> <i>Dörthe Engels</i>	34

Warum Familien als Bezugssysteme inhaftierter Personen in der Präventionsarbeit mitzudenken sind <i>Sally Hampe und Samira Sadat Gosheh</i>	37
Extremismusprävention auf der Frauenabteilung. Einblick in ein unsichtbares Arbeitsfeld <i>Marie Baumgarten und Jennifer Kreckel</i>	43
Männlichkeitsdarstellungen im Männerstrafvollzug <i>Ellen M. Zitzmann</i>	49
Festgefahrenes irritieren – Geschlechterreflektierende Ideologearbeit mit extrem rechten oder rechtsaffinen Inhaftierten <i>Leona Inhülsen und Jonas Stapper</i>	51
Übergangsmanagement – aus dem Knast, aus dem Sinn? <i>Landesverband für Kriminalprävention und Resozialisierung Sachsen-Anhalt – Fachstelle Resozialisierung</i>	55
02 Arbeit mit Fachkräften	58
Externe Angebote für Straffällige – Störung oder Bereicherung? Gespräche mit Bediensteten und Fachkräften aus Justizvollzug und Straffälligenhilfe <i>Fachzentrum Radikalisierungsprävention in Vollzug und Straffälligenhilfe Sachsen-Anhalt (FRaP) in Trägerschaft des Miteinander – Netzwerk für Demokratie und Weltoffenheit in Sachsen-Anhalt e. V.</i>	59
Sozialisation im Mittelpunkt – Fortbildungsarbeit im Kontext primärer Prävention <i>Fachstelle religiös begründeter Extremismus im Fachzentrum Radikalisierungsprävention (FRaP) – Bereich Gewalt- und Radikalisierungsprävention, Hallesche Jugendwerkstatt gGmbH</i>	63
„Und wie sind sie nun, diese Sinti und Roma?“ Die (un-)sichtbaren Widerstände in der diskriminierungssensiblen Bildungsarbeit <i>Jasmin Giama-Gerdes und Elisabeth Köditz</i>	68

03 Organisationsberatung und Strukturentwicklung	74
Demokratie als Aufgabe im Justizvollzug. Ein Gespräch mit Jürgen Buchholz, Anstaltsleiter der JVA Zweibrücken <i>Ursula Dreifke und Johann Esau</i>	75
Ein Tag in einer Haftanstalt als externer „Systemberater“ <i>Ulf Brennecke</i>	78
Diskriminierungskritische Organisationsentwicklung als Radikalisierungsprävention im Strafvollzug <i>Karin Meißner</i>	82
Radikalisierungsrisiken in der Struktur JVA mit diskriminierungskritischer Organisationsentwicklung begegnen. Ein Gespräch mit Marco Bauer, Anstaltsleiter und Psychologiedirektor der JVA Ottweiler mit Teilanstalt Saarlouis <i>Karin Meißner und Daniel Mempel</i>	86
Organisationsentwicklung in Haftanstalten – Fragen an das Ministerium der Justiz Saarland <i>Karin Meißner</i>	88
Mitglieder der AG Strafvollzug und Bewährungshilfe	90
Impressum	94

Diskriminierungskritische Organisationsentwicklung als Radikalisierungsprävention im Strafvollzug

Karin Meißner

Welche Relevanz hat die organisationale Ebene für eine nachhaltig wirkende Prävention?

Die Zunahme und Diversifizierung radikaler Einstellungen und Haltungen machen sich auch im Justizvollzug bemerkbar; Herausforderungen und Aufgaben sind mit den vorhandenen Ressourcen und Ansätzen oft nicht mehr zu bewältigen. Es gilt, im Kontext des Justizvollzugs besonders darauf abzielen, nachhaltig wirkende und leistbare Präventionsstrategien zu entwickeln, um individuellen Radikalisierungsprozessen entgegenzuwirken. Dazu sollten Justizvollzugsanstalten als Organisationen in den Blick genommen werden und auf radikalisierungsfördernde Bedingungen, die auf struktureller Ebene wirken, überprüft werden.

Zu diesem Zweck ist ein langfristiger und nachhaltiger Entwicklungsprozess auf organisationaler Ebene sinnvoll. Hierbei sollten, unter größtmöglicher Beteiligung aller Ebenen und Bereiche der Anstalten, Erklärungsansätze für Radikalisierungsprozesse und den ihnen zugrundeliegenden Risiko- und Schutzfaktoren vermittelt werden. Aufbauend auf diesem Wissen können Justizvollzugsanstalten sich damit auseinandersetzen, wo ihre Prozesse und Strukturen Radikalisierungsrisiken bergen, um in einem zweiten Schritt Strategien zu entwickeln, die diesen entgegenwirken. Ein besonderer Fokus sollte dabei auf eine diskriminierungskritische Praxis gelegt werden, die Erfahrungen von Stigmatisierung, Marginalisierung und Ausgrenzung als Radikalisierungsfaktoren ernst nimmt, diese nicht reproduziert und zudem Inhaftierten alternative Perspektiven eröffnen kann.

Diskriminierungskritische Organisationsentwicklung nimmt die Organisationen der Justizvollzugsanstalten als Ganzes in den Blick und setzt sich mit folgenden Fragen auseinander: Wie müssen Ziele und Leitbilder zur nachhaltigen Radikalisierungsprävention definiert werden? Welche Kompetenzen und welches Wissen müssen in der Struktur dauerhaft vorhanden sein, um diese umzusetzen? Wo bergen Rege-

lungen oder professionelle Praktiken Radikalisierungs-, aber auch Diskriminierungsrisiken, und welche Optionen gibt es, diese im Rahmen der Bedingungen des Justizvollzugs anzupassen? Welches „Handwerkszeug“, also welche Methoden und Instrumente, werden auf den verschiedenen Ebenen benötigt, um Radikalisierungsrisiken wirksam und dauerhaft entgegenwirken zu können? Wo sind die Grenzen interner Strukturen und Strategien und wie kann die Einbindung externer Expertise sichergestellt werden?

Basierend auf diesen Fragestellungen bieten diskriminierungskritische Organisationsentwicklungsprozesse das Potential, einen fachlichen, professionellen, präventiv wirkenden Umgang mit Radikalisierung und Radikalisierungsrisiken dauerhaft und nachhaltig zu implementieren.

Warum brauchen Radikalisierungsprävention und Organisationsentwicklung eine diskriminierungskritische Perspektive?

Mittlerweile ist unumstritten, dass gerade zu Beginn eines Radikalisierungsprozesses weniger die Ideologien als vielmehr unterschiedliche Faktoren in der jeweiligen Lebenssituation der Betroffenen eine große Rolle spielen. Besondere Relevanz können dabei Marginalisierungs- und Ausgrenzungserfahrungen erlangen. Diese Erfahrungen können sich im Rahmen einer Inhaftierung verstärken. Ihnen entgegenzuwirken, ist eine Herausforderung für die Organisationsebene. Zugleich darf nicht vernachlässigt werden, dass die meisten extremistischen Ideologien auf der Abwertung anderer und der Aufwertung des Eigenen beruhen. Rassistische Haltungen, frauenfeindliche Narrative oder die Ablehnung von Homosexualität verbinden beispielsweise Rechtsextremismus, Islamismus und vermeintliche christliche „Lebensschützer*innen“¹. Diskri-

¹ „Lebensschützer“ ist eine Selbstbezeichnung mehr oder weniger radikaler Abtreibungsgegner*innen, oft mit

minierung ist diesen Ideologien somit immanent und drückt sich nicht nur in Haltungen, sondern auch in konkreten Handlungen aus.

Besondere Berücksichtigung sollte daher ein diskriminierungskritischer Präventionsansatz finden, der die Zusammenhänge und Wechselwirkungen zwischen Diskriminierungserfahrungen, Marginalisierungen und biografischen Hintergründen einerseits und Radikalisierungen andererseits berücksichtigt und gleichzeitig Alternativen zu diskriminierenden und abwertenden Haltungen bietet.

Diskriminierungskritik versteht sich dabei als Ansatz, der Gesellschaften als Ungleichheitsverhältnisse definiert. Diese machen sich an Differenzlinien fest und generieren und reproduzieren unterschiedliche gesellschaftliche Chancen, Teilhabe, Anerkennung, Verteilung und Macht. Sie sind ursächlich für Privilegien und Benachteiligungen. Diese Verhältnisse drücken sich auch in gesellschaftlichen Strukturen und Institutionen aus und sollten kritisch hinterfragt werden. Dabei muss es zentral und unabhängig vom Präventionsgedanken um die Berücksichtigung des Rechts auf Nichtdiskriminierung auch im Haftalltag gehen, der sich aus gesetzlichen Rahmungen und Normen ergibt.

Analog zu oben beschriebenen Fragestellungen der Organisationsentwicklung bedeutet die Perspektive der Diskriminierungskritik in den Strukturen des Justizvollzugs, interne Regeln, Praktiken und Strukturen auf das Risiko der Reproduktion von Diskriminierung zu überprüfen und entsprechend zu verändern. Dazu gehört ebenfalls, Ansätze und Kompetenzen zu entwickeln, um Diskriminierungen unter und von Inhaftierten ausgehend zu bearbeiten und zu verhindern. Damit kann sowohl Radikalisierung entgegengewirkt als auch dazu beigetragen werden, dass Inhaftierte alternative Perspektiven entwickeln können und in Haft sowie nach ihrer Entlassung gesellschaftliche Vielfalt nicht als bedrohlich oder falsch empfinden.

In Bezug auf interne Kompetenzen gilt es, diskriminierungskritische Haltungen sowie die

fundamental-christlichem Hintergrund. Sie finden, dass Frauen nicht das Recht haben sollten, über ihren Körper zu entscheiden. Deshalb werden diese Gruppen auch „Anti-Choice“-Bewegung genannt. Vgl. Belltower News: Lebensschützer. Unter: <https://www.belltower.news/lexikon/lebensschuetzer/> [letzter Zugriff: 10.07.2023].

Stärkung der Handlungskompetenzen im Umgang mit vielfältigen, individuellen Hintergründen als professionellen Anspruch zu fördern. Die Vermittlung eines differenzierten Blicks auf verschiedene Lebenswelten und Hintergründe und damit verbundene gesellschaftliche Positionierungen und Erfahrungen tragen dazu bei, die eigenen Annahmen kritisch zu hinterfragen und zu reflektieren. Sinnvoll ergänzt werden Reflexion sowie Wissensaneignung durch klare Vorgaben und Strategien im Umgang mit vielfältigen Inhaftierten, die einen diskriminierungsarmen Umgang fördern und regeln. Dazu sollten den Beschäftigten Methoden, Kompetenzen und verlässliche Unterstützung zur Verfügung gestellt werden, die sie in ihrem herausfordernden Alltag stärken können. Beispielhafte Maßnahmen auf dieser Ebene sind thematische Schulungen und Fortbildungen, die auch aktuelle Themen und Herausforderungen aufgreifen, kollegiale Fallberatungen zu konkreten Fragestellungen sowie eine verlässliche Unterstützungs- und Beratungsstruktur, beispielsweise durch interne Multiplikator*innen und/oder externe Expert*innen.

Auch die Strukturebene – und somit die strukturellen Gegebenheiten und Praktiken – müssen diskriminierungskritisch hinterfragt und neu implementiert werden, damit es nicht bereits auf struktureller Ebene zu Ausgrenzungen kommt und Radikalisierungsrisiken minimiert werden können. Hierzu gilt es vor allem, geltende Regelungen und Praktiken im Umgang mit der Vielfalt der Inhaftierten auf Diskriminierungsrisiken hin zu überprüfen: Wie kann eine diskriminierungsfreie (An-)Sprache gestaltet werden? Welche Regelungen gibt es zum Beispiel im Umgang mit unterschiedlichen religiösen oder lebensweltlichen Praktiken? Erfolgen Ansprache und Kommunikation so, dass sie auch für alle verständlich sind? Gibt es interne Barrieren, die beispielsweise eine Beschäftigung oder Teilnahme an Bildungsmaßnahmen und pädagogischen Angeboten erschweren?

Diese und weitere Fragestellungen sollten, eingebettet in den Prozess der Organisationsentwicklung zur Etablierung diskriminierungskritischer Praktiken und Routinen, bearbeitet werden und ihren Ausdruck ebenfalls in konkreten Regeln, Instrumenten und Methoden finden.

Zugleich ergeben sich durch eine diskriminierungskritische Organisationsentwicklung nachhaltige Strukturen für die Radikalisierungsprävention: Diskriminierungserfahrungen als

Unabhängig vom Präventionsgedanken geht es um die Berücksichtigung des Rechts auf Nichtdiskriminierung auch im Haftalltag.

radikalisierungsbegünstigende Faktoren können früher erkannt und vermieden werden. Bedienstete, die innerhalb der Strukturen arbeiten und somit strukturspezifische Expertise mitbringen, können ein neues Bewusstsein für Diskriminierungen und dementsprechend diskriminierungskritische Haltungen entwickeln und durch ihr Agieren präventiv Radikalisierungen entgegenwirken.

Was sind konkrete Ebenen, Ansätze und Beispiele der Organisationsentwicklung?

Das prozesshafte Vorgehen zur Entwicklung nachhaltiger Präventionsstrukturen ist zielorientiert, offen und auf Nachhaltigkeit und Wirksamkeit ausgerichtet. Veränderungen werden unter Beteiligung eines Kernteams oder einer Steuerungsgruppe geplant und umgesetzt. Dies erfordert systematische Arbeitsschritte. Zur Orientierung bewährt sich ein Phasen-Modell, das die Zielsetzungen und Schwerpunkte während der einzelnen Prozessschritte präzisiert. Die Phasen und die damit verbundenen Aufgaben lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Die erste Phase **Orientierung und Planung** erfordert eine Vereinbarung über die gemeinsame Grundstruktur der Zusammenarbeit. Nach der verbindlichen Festlegung der Zusammensetzung einer Steuerungsgruppe werden die Themen und die sich abzeichnenden Zielsetzungen konkretisiert. Die Steuerungsgruppe setzt sich aus einem interdisziplinären Personenkreis aus unterschiedlichen Fachbereichen des Justizvollzuges zusammen. Die Rahmenbedingungen, das heißt der zeitliche Ablauf sowie eine Rollen- und verbindliche Aufgabenverteilung, werden festgelegt und mit der Leitungsebene abgestimmt. Basis für die gemeinsame Arbeit ist ein gemeinsames fachliches Verständnis, das den professionellen Anspruch an diskriminierungskritische Präventionsstrukturen klärt und festlegt. Dieses kann und sollte innerhalb einer Fortbildung entwickelt werden, die die thematische Wissensbasis für die Strategieentwicklung bietet.

Die zweite Phase beinhaltet eine **Bestandsaufnahme und Situationsanalyse**, um im Hinblick auf das Ausgangsanliegen, Handlungsstrategien und strukturelle Rahmenbedingungen zur diskriminierungskritischen Radikalisierungsprävention zu entwickeln. Anhand dessen werden **Zielsetzungsvereinbarungen** getroffen, die für den weiteren Prozess richtungsweisend sind.

Die Zielsetzungen münden in der Phase der **Umsetzung und Veränderung** in Verabredungen und Umsetzungsmaßnahmen, die auf den verschiedenen Ebenen erprobt werden. Dieser Prozess wird durch Fortbildungen und fachliche Inputs unter Einbindung externer Expertise ergänzt. Materialien zu einzelnen Themen werden entwickelt und den Beschäftigten zur Verfügung gestellt. Zur Entwicklung vollzugsspezifischer, präventiver Strategien sind Workshops und Abstimmungstreffen notwendig, die die von der Steuerungsgruppe erarbeiteten Maßnahmen in den verschiedenen Bereichen vermitteln und Absprachen zur Umsetzung treffen sollen. Die Umsetzungsschritte werden regelmäßig begleitet und auf ihre Übertragbarkeit in die Praxis überprüft. Denkbar sind in dieser Phase auch Konzepte, die – zunächst in Pilotvorhaben – Ansätze implementieren und erproben, um in einem nächsten Schritt auf die gesamte Organisation übertragen zu werden.

In der letzten Phase **Controlling und Abschluss** werden Verabredungen zur dauerhaften Implementierung getroffen. Dazu wird die Pilotphase ausgewertet und bewährte Verfahren und Prozesse werden für die Gesamtstruktur angepasst. Neben Verabredungen zur Implementierung sind regelmäßige Überprüfungen und Anpassungen notwendig, die auf aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen reagieren können.

Auch wenn Organisationsentwicklung hier als Prozess beschrieben wird, der in der vierten Phase einen Abschluss findet, sollten die Verabredungen zur Implementierung dauerhafte Prozesse der Anpassung und Entwicklung beinhalten.

Welche Rolle hat das Zusammenspiel von externer Expertise und internen Strukturen?

Organisationsentwicklung, die einer diskriminierungskritischen Präventionsstrategie dienen soll, muss als kontinuierlicher Prozess gesehen werden, der sich nicht nur aus internen Strukturen speisen kann. Gerade der Justizvollzug ist mit zahlreichen Themen und Herausforderungen konfrontiert. Der Anspruch einer dauerhaften und nachhaltigen Fachlichkeit und einer wirksamen diskriminierungskritischen Radikalisierungsprävention ist auch aus Perspektive der Justizvollzugsanstalten (siehe Gespräch mit Marco Bauer, Anstaltsleiter und Psychologiedirektor der *JVA Ottweiler*) ohne externe Mitwirkung nicht einzuhalten. Sie sind angewiesen auf externe Akteur*innen, die in der Lage sind, ihre Expertise in die spezifischen Rahmungen und Herausforderungen des Justizvollzugs einzuspeisen. Diese müssen somit über eine hohe thematische Fachlichkeit, aber ebenso über angemessenes Strukturwissen zum Justizvollzug verfügen. Gleichzeitig können externe Akteur*innen einen Blick von außen einbringen, der keinen internen Verstrickungen, keinen Hierarchien, keinen zugeschriebenen Rollen oder Machtpositionen unterworfen ist. Sie bringen somit eine Perspektive ein, die die interne Wahrnehmung von Situationen und Umgangsweisen konstruktiv ergänzen kann.

Unter der Voraussetzung gegenseitiger Anerkennung können und sollten im Zusammenwirken von interner und externer Expertise gemeinsam Standards und Qualitätskriterien der Präventionsarbeit festgelegt und umgesetzt werden. Anstalten und „Externe“ können sich so gut ergänzen und als Expert*innen ihres Feldes fungieren. Gemeinsames Ziel ist es, auf Zusammenarbeit gegründete Präventionsansätze zu entwickeln und zu implementieren, die in den Rahmungen des Justizvollzugs auf Wirksamkeit und Nachhaltigkeit angelegt sind.

Literatur:

Belltower News: Lebensschützer. Unter: <https://www.belltower.news/lexikon/lebensschuetzer/> [letzter Zugriff: 10.07.2023].

Autorin:

Karin Meißner studierte Orientalistik und ist seit 2016 Leiterin des Projekts „Yallah Justiz – Radikalisierungsprävention im Strafvollzug Saar“ der Forschungs- und Transferstelle für Gesellschaftliche Integration und Migration (GIM) am Institut für Technologietransfer der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes gGmbH. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind die Durchsetzung des Anspruchs auf Nichtdiskriminierung und die Bearbeitung struktureller Aspekte von gesellschaftlicher Vielfalt und Diskriminierungsrisiken in Gesellschaft und Institutionen.

Radikalisierungsrisiken in der Struktur JVA mit diskriminierungskritischer Organisationsentwicklung begegnen

Ein Gespräch mit Marco Bauer, Anstaltsleiter und Psychologiedirektor der JVA Ottweiler mit Teilanstalt Saarlouis

Das Interview führten Karin Meißner und Daniel Mempel vom Projekt „Yallah Justiz – Radikalisierungsprävention im Strafvollzug Saar“ der Forschungs- und Transferstelle Gesellschaftliche Integration und Migration/FITT gGmbH.

In der Justizvollzugsanstalt Ottweiler wird in Zusammenarbeit mit dem Projekt „Yallah Justiz – Radikalisierungsprävention im Strafvollzug Saar“ der Forschungs- und Transferstelle Gesellschaftliche Integration und Migration/FITT gGmbH eine diskriminierungskritische Organisationsentwicklung als Instrument einer nachhaltigen Extremismusprävention erprobt. Marco Bauer, Diplom-Psychologe, war ab 2009 im Psychologischen Dienst der JVA Ottweiler mit den Schwerpunkten Kriminalprognostik, Krisenintervention sowie Kriminal- und Psychotherapie tätig. Seit 2013 ist er Anstaltsleiter der JVA Ottweiler.

Welche Fragestellungen in Bezug auf interne Regelungen sehen Sie?

Es gibt Bereiche, die ich regeln kann. Vorgaben können aber auch auf eine Weise umgesetzt werden, die den Betroffenen dennoch spüren lässt, dass eine Ablehnung da ist. Dieses Subtile ist sehr viel schwieriger durch irgendwelche Verfügungen oder Verordnungen zu regeln. Das ist eher der Bereich, in dem es um die Schulung und um psychoedukative oder edukative Angebote für die Bediensteten geht.

„Nicht jeder, der diskriminiert wird, radikalisiert sich. Aber der überwiegende Teil derer, die sich radikalisieren, wird in irgendeiner Form auch von Marginalisierungs- und Diskriminierungserfahrungen berichten können.“

Warum spielt bei der Extremismusprävention innerhalb Ihrer JVA auch der Blick auf die Organisation eine Rolle?

Die Struktur der Institution kann durchaus Radikalisierungsrisiken bergen, sprich: Risiken der Diskriminierung und der Exklusion, die „draußen“ schon dazu führen können, dass es zu einer Radikalisierung kommt, können auch in der Institution wiederzufinden sein. Insofern ist es für mich eine der vornehmlichsten Aufgaben, auch institutionell zu schauen: Gibt es diese Strukturen? Wo sind sie? Wie kann man ihnen entgegenwirken?

Was haben Diskriminierungs- und Marginalisierungsfaktoren mit der Radikalisierung von Individuen zu tun?

Nicht jeder, der diskriminiert wird, radikalisiert sich. Aber der überwiegende Teil derer, die sich radikalieren, wird in irgendeiner Form auch von Marginalisierungs- und Diskriminierungserfahrungen berichten können, die er, wenn man ihn fragt, wahrscheinlich auch kausal dafür verantwortlich macht. Insofern ist es im besten Sinne einer Prävention, dass man solche Risikofaktoren frühzeitig erkennt und, wenn es irgendwie geht, ihnen entgegenwirkt.

Welche internen Kompetenzen und Strukturen brauchen Sie, um auch unabhängig von externen Projekten solche Ansätze in der JVA verankern zu können?

Ich denke, dass in der Thematik kompetente Dritte im Boot wichtig sind. Wir machen viele Fortbildungen. Nichtsdestotrotz müssen nachhaltige Strukturen implementiert werden, zum Beispiel ein Strukturbeobachter vor Ort, der intensiv geschult ist und auch immer wieder nachgeschult, das heißt, sensibilisiert und auf aktuelle Wissensstände gebracht wird. Er behält permanent seine Aufmerksamkeit auf die internen Strukturen der Institution gerichtet.

Welche Rolle sehen Sie bei den verschiedenen strukturellen Ebenen?

Wir führen ganz viele Dinge mit großer Zeremonie ein – und wenn man dann ein oder zwei Jahre später draufschaut, ist vieles einfach wieder untergegangen. Es geht um einen kontinuierlichen Prozess, der immer wieder belebt werden muss. Das ist aus meiner Sicht auch insbesondere Leitungsaufgabe. Es gibt verschiedene Modelle, die man sich vorstellen kann. Unter anderem können auch auf Ebene der Bereichsleiter intensivere Sensibilisierung und Schulung stattfinden. Sie ist das zentrale Bindeglied mit eigenen Führungsbefugnissen zwischen Anstaltsleitung und der Arbeitsebene „an vorderster Front“.

Ich halte es für besser, wenn Fachleute die Schulung übernehmen, als nur mit internem Wissenstransfer zu arbeiten. Es gibt überall Entwicklungen: Wenn ich heute auf den Top-Wissensstand gebracht werde und in drei Jahren schauen wir nochmal drauf, kann es sein, dass es neue Erkenntnisse gibt, von denen wir entkoppelt sind. Wir müssen mit vielen Themen jeden Tag agieren und deshalb braucht es da jemanden, der sich tagtäglich mit dem Thema beschäftigt und sich da immer auf dem aktuellen Stand hält. Von Seiten der Institution geht das nur bedingt. Wenn wir vor drei Jahren über Radikalisierung gesprochen hätten, dann wäre mir – und wahrscheinlich den meisten hier – sofort die islamistische Radikalisierung in den Hinterkopf geraten. Heute ist uns bewusst, dass das rechte Spektrum – auch links, aber insbesondere rechts – ein Thema geworden ist. Auch das ist etwas, was jemand, der sich grundsätzlich mit dem Thema beschäftigt, einbringen kann.

„Es geht um einen kontinuierlichen Prozess, der immer wieder belebt werden muss.“

Wie schätzen Sie die Relevanz einer Zusammenarbeit zwischen externer und interner Expertise ein?

Auch die beste Ausbildung gerät irgendwann ein Stück weit in Vergessenheit. Diskriminierungs- und Marginalisierungsprozesse sowie Radikalisierung sind wichtige Themen im Vollzug. Wenn ein kompetenter dritter Player mit im Boot ist, der nachhaltig zur Verfügung steht, um Auffrischungsangebote sowie Fortbildungsveranstaltungen anzubieten, finde ich das sehr gut. Man darf nicht verkennen, dass größere Teile des Teams, das sich vorher intensiv mit dem Thema beschäftigt hat, jetzt in den Ruhestand gehen. Es rückt eine neue Generation nach und auch die braucht Schulung.

Organisationsentwicklung in Haftanstalten

Fragen an das **Ministerium der Justiz Saarland**

Die Fragen stellte Karin Meißner, Leiterin des Projekts „Yallah Justiz – Radikalisierungsprävention im Strafvollzug Saar“ der Forschungs- und Transferstelle für Gesellschaftliche Integration und Migration (GIM) am Institut für Technologietransfer der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes gGmbH. Das Ministerium der Justiz Saarland beantwortete die Fragen schriftlich.

Warum ist dem Ministerium der Justiz bei der Umsetzung eines Präventionsprojekts im Justizvollzug von Anfang an auch der Aspekt der Organisationsentwicklung innerhalb der JVAen wichtig?

Zu Beginn der Überlegungen muss auf die Besonderheit der Arbeit des Modellprojektes in einem „geschlossenen System“, wie es eine Justizvollzugsanstalt darstellt, hingewiesen werden. Der Alltag in einer Justizvollzugsanstalt folgt festen Abläufen und ist streng reglementiert. Den baulichen, strukturellen, aber auch organisatorischen Begrenzungen sind nicht nur die Gefangenen, sondern auch die in diesem System beschäftigten Bediensteten, ausgesetzt. Es ist dem Ministerium der Justiz daran gelegen, die Projektarbeit in diesem geschlossenen System kontinuierlich gewährleisten zu wissen. Der bislang zu beobachtende Entwicklungsprozess des Projektes [„Yallah Justiz – Radikalisierungsprävention im Strafvollzug Saar“, Anm. d. Red.] – sowohl in Bezug auf die eigene pädagogische Arbeit als auch in Bezug auf die Justizvollzugsanstalten – ist zu loben. Es geht dem Projekt nicht allein darum, die potenziellen Risiken, die von einzelnen Personen ausgehen können, zu minimieren, sondern auch um den Eingang der Thematik bei den Organisations- und Ablaufprozessen in der Justizvollzugsanstalt. Durch das Projekt ist sichtbar geworden, wie wichtig auch der Blick auf die in der Justizvollzugsanstalt Beschäftigten ist.

Neben dem einzelnen Gefangenen und dessen Behandlung ist es auch bedeutsam, die Bediensteten in die Arbeit des Projektes und damit in die Thematik von Prävention und Deradikalisierung mit einzubeziehen. Nur durch eine Verstetigung des Projektes und der Implementierung in den Justizvollzugsalltag können Strukturen geschaffen werden, die es ermöglichen, auf gesellschaftsproblematische Entwicklungen auch im Justizvollzug rechtzeitig reagieren zu können. So könnten in Zu-

kunft phänomenübergreifende Perspektiven stärker eine Rolle spielen. Es ist wichtig, regelmäßig und kontinuierlich politisch-weltanschauliche Entwicklungen auch innerhalb des geschlossenen Systems des Justizvollzugs im Blick zu behalten. Daher spielt dabei die Entwicklung einer entsprechenden Organisationsstruktur in der Justizvollzugsanstalt eine entscheidende Rolle.

Welche Rolle spielt dabei die Entwicklung eines diskriminierungskritischen Umgangs mit Vielfalt in den JVAen?

Bisher sind im Bereich des saarländischen Justizvollzugs keine Fälle von Diskriminierung bekannt. Etwaige Zusammenhänge zwischen Diskriminierung von Menschen und deren Radikalisierung sollten allerdings stets im Blick behalten werden. Daher ist es uns ein Anliegen, Kompetenzen bei den Bediensteten zu fördern und im Vollzug Strukturen aufzubauen, die Diskriminierung verhindern und einen guten Nährboden für ein vielfältiges Miteinander innerhalb des Justizvollzugs bieten. In unserem Fortbildungsprogramm werden seit geraumer Zeit Veranstaltungen zu Themen, wie Cultural Awareness, Transgender, Homosexualität, Diversität und Vielfalt, angeboten. Darüber hinaus ist es in der jahrelangen Zusammenarbeit mit dem Projekt „Yallah Justiz“ gelungen, tragfähige Strukturen aufzubauen, die es ermöglichen, Diskriminierung im Ansatz zu erkennen bzw. gar nicht erst aufkommen zu lassen.

Die AG Strafvollzug und Bewährungshilfe wird gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“.

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor*innen die Verantwortung.

Die Beiträge wurden, mit Ausnahme der Interviews, entsprechend den Richtlinien zur gendergerechten Sprache von *Violence Prevention Network gGmbH* und dem Zitationsstil *Chicago Manual of Style* (2017) redigiert.

Impressum

AG Strafvollzug und Bewährungshilfe
c/o Violence Prevention Network gGmbH
Alt-Reinickendorf 25
13407 Berlin

Ansprechpartnerinnen:

Franziska Kreller und Dörthe Engels

hallo@ag-strafvollzug-und-bewaehrungshilfe.de

www.ag-strafvollzug-und-bewaehrungshilfe.de

Tel.: 030 91 70 54 64

Redaktion: Ulf Brennecke, Solomon Caskie, Dörthe Engels (Leitung), Johann Esau, Cornelia Lotthammer, Karin Meißner, Paul Merker, Samuel Stern, Michael Woitzik

Bild S. 7: BMFSFJ/Laurence Chaperon

© Violence Prevention Network gGmbH 2023

Gestaltung: part GmbH; Ulrike Rühlmann

Violence Prevention Network gGmbH ist eingetragen beim Amtsgericht Berlin-Charlottenburg unter der Handelsregisternummer: HRB 221974 B.