

Gesprächspsychotherapie und Personzentrierte Beratung



Markus Fritschin

Sozialpädagoge, Fachmann für Justizvollzug, Chef Sicherheitstrakt der JVA Lenzburg (Schweiz).

Kontakt: markus.fritschin@ag.ch



© Marjan Murat, Stuttgart

Marlis Pörtner

Psychologin, personzentrierte Psychotherapeutin, Autorin, arbeitete während mehr als 30 Jahren in eigener Praxis in Zürich, darüber hinaus ist sie in Beratung und Weiterbildung von Mitarbeitenden sozialer Einrichtungen in Belgien, Deutschland, Österreich, der Schweiz und Tschechien tätig. Sie hat für verschiedene soziale Berufsfelder konkrete personzentrierte Handlungskonzepte entwickelt. Ihre Bücher erscheinen bei Klett-Cotta, Stuttgart.

Kontakt: mpoertner@bluewin.ch

Markus Fritschin

Personzentriert arbeiten im Strafvollzug

Vorbemerkungen und Kommentar von Marlis Pörtner

Vorbemerkungen

Vor einiger Zeit wurde mir eine Diplomarbeit auf den Tisch gelegt mit der Bemerkung, sie stamme vom Leiter des Hochsicherheitstrakts in der regionalen Justizvollzugsanstalt, dort werde nach Rogers gearbeitet und auf meine Konzepte Bezug genommen. Ich glaubte, mich verfehlt zu haben. Vielleicht in der neu eingerichteten Altersabteilung, das wäre vorstellbar – aber im Hochsicherheitstrakt?! Doch so war es. Ich las die Diplomarbeit, war beeindruckt und nahm mit dem Autor Kontakt auf.

Ein leitender Angestellter im Erwachsenenstrafvollzug, der berufsbegleitend Sozialpädagogik studiert – schon das erschien außergewöhnlich. Ich war gespannt auf die Begegnung. Er habe in dieser Ausbildung tatsächlich einen „Sonderfall“ dargestellt, erzählte Markus Fritschin, als einziger sei er nicht im sozialen Bereich tätig gewesen und habe anfangs keinen leichten Stand gehabt. Die Dozenten begegneten ihm verwundert, die Studierenden mit unverhohlener Skepsis. Wie kann man nur an einem solchen Ort arbeiten? Diese Frage stand – ausgesprochen oder unausgesprochen – ständig im Raum. Er seinerseits wunderte sich über manche Gepflogenheiten in sozialen Einrichtungen; zum Beispiel, dass bei Fallbesprechungen oft der Begriff „Strafe“ ins Spiel gebracht wurde – der doch in der Betreuung von behinderten Menschen wirklich nichts zu suchen hat – und dass die im Vergleich mit seinen Rahmenbedingungen sehr viel größeren Möglichkeiten für personzentriertes

Handeln so wenig genutzt wurden. Aus diesen gegenseitigen Irritationen ergaben sich spannende Diskussionen, die manche vorgefasste Meinung ins Wanken brachten.

Was Markus Fritschin über die Arbeit seines Teams berichtete, bestätigte mich – von ganz unerwarteter Seite – in meiner Überzeugung, dass personzentriertes Arbeiten in viel mehr Bereichen realisierbar ist, als allgemein angenommen wird. Voraussetzung ist, dass die Beteiligten sich der vorgegebenen Rahmenbedingungen sehr klar bewusst sind, dass der – kleinere oder größere – Spielraum, den sie ermöglichen, genau ausgelotet und dann auch voll genutzt wird. Wie das in den extrem restriktiven Strukturen dieses Hochsicherheitstraktes geschieht, schildert Markus Fritschin im nachstehenden Artikel. Ich meine, dass wir daraus einiges lernen können – auch für die Arbeit in sozialen Berufsfeldern.

Marlis Pörtner

Personzentriertes Arbeiten unter Hochsicherheit – geht das?

Einleitung

Mein Arbeitsplatz befindet sich im Sicherheitstrakt I (SITRAK I) der Justizvollzugsanstalt Lenzburg (Schweiz). Der SITRAK I befindet sich – sozusagen als „Gefängnis im Gefängnis“ – weitgehend autonom und unabhängig vom Normal-

vollzug in einem separaten Gebäude. Dorthin werden schwerst-kriminelle und als gefährlich eingeschätzte Männer mit schwerwiegenden Delikten und einem hohen Fluchtrisiko eingewiesen. Hoch ist der Anteil an psychisch kranken, unberechenbaren und deshalb äußerst gefährlichen Gefangenen, welche (mangels geeigneter Strukturen in den psychiatrischen Kliniken) im geschlossenen Strafvollzug untergebracht werden müssen.

In unserem SITRAK I herrscht das Vollzugsregime der Einzelhaft. Der Gefangene bekommt während seines Aufenthaltes keinen seiner Mitgefangenen zu Gesicht. Für jeden Gefangenen stehen eine Einzel-Wohnzelle und eine Einzel-Arbeitszelle zur Verfügung. Die Einrichtung dieser Zellen ist den hohen Sicherheitsansprüchen angepasst.

Die Mindestdauer einer Einweisung beträgt sechs Monate. Nach dieser Zeit wird aufgrund eines detaillierten Führungsberichtes für die zuständige Behörde über den weiteren Vollzugsverlauf entschieden. Fernziel unserer Betreuungsarbeit ist es, den Gefangenen wieder in den Normalvollzug übertreten zu lassen.

Das Personal der Abteilung, das sogenannte SITRAK-Team, besteht aus ausnahmslos männlichen Vollzugsangestellten, welche im Normalvollzug unserer Institution Erfahrungen gesammelt haben, unsere Philosophie akzeptieren und mittragen und sich aus eigenem Antrieb für diese Aufgabe gemeldet haben. Sie verfügen über eine Erstausbildung (mehrheitlich in einem handwerklichen Beruf) und haben danach im schweizerischen Ausbildungszentrum für das Strafvollzugspersonal die Zweitausbildung „Fachmann/Fachfrau für Justizvollzug“ absolviert. Über eine sozialpädagogische Ausbildung verfügen sie in der Regel nicht. Der Chef des SITRAK muss als einziger innerhalb der Abteilung zwingend über eine solche verfügen oder diese, wie in meinem Fall, nach der Funktionsübernahme berufsbegleitend absolvieren.

Das ganze Team ist sich bewusst, dass die klaren, teils rigiden Strukturen der Abteilung gegeben und größtenteils

nicht veränderbar sind. Der hohe Sicherheitsstandard schränkt die Möglichkeiten des betreuenden und sozialpädagogischen Arbeitens deutlich ein. So sind beispielsweise aus Sicherheitsgründen beim Öffnen einer Zellentüre stets drei Vollzugsangestellte anwesend. Diese begleiten den Gefangenen bei allen Bewegungen im Hause. Solche Bewegungen sind das Begleiten des Gefangenen zum Einzelspaziergang (eine Stunde täglich im gesicherten, vergitterten Spazierhof auf dem Gebäudedach), in die Einzel-Arbeitszelle usw.

Als Leiter des Sicherheitstraktes bin ich einerseits verantwortlich für die Sicherheit und die Führung der Mitarbeitenden dieser Abteilung. Andererseits habe ich die Aufgabe, die Sicherheit und die sozialpädagogische Betreuung der eingewiesenen Gefangenen zu gewährleisten. Ein Instrument, um diese Betreuung sicherzustellen, sind regelmäßige, in ein- bis zweiwöchigem Rhythmus stattfindende Betreuungsgespräche. Bei diesen Gesprächen sind keine weiteren Personen anwesend, es handelt sich dabei also effektiv um Zweiergespräche. Dies ist die einzige Gelegenheit, bei welcher sich die Gefangenen mit nur einem Menschen zusammen im selben Raum befinden und von diesem nicht mittels Sicherheitsscheibe getrennt sind.

Die SITRAK-Philosophie

Die Betreuung in der Sicherheitsabteilung orientiert sich am humanistischen Menschenbild und den Thesen von Carl Rogers, welche in der sogenannten SITRAK-Philosophie festgehalten und allen Mitarbeitenden der Abteilung bekannt sind. Die SITRAK-Philosophie ist ein internes Papier der JVA Lenzburg, welches dem Team als Grundlage für das tägliche Handeln dient. Es definiert als Auftrag des SITRAK I einerseits die Gewährleistung eines sicheren Vollzuges einer Strafe oder Maßnahme. Dazu gehört, dass Fluchten verhindert und die körperliche Sicherheit für Vollzugspersonal und Mitgefangene gewährleistet werden. Andererseits soll ein Prozess zum Normalverhalten des Gefangenen eingeleitet werden und er soll in den Normalvollzug zurückgeführt werden können. Um dies zu erreichen, stellen wir die Beziehungsaufnahme mit dem Gefangenen in den Mittelpunkt unseres Arbeitens. Der Gefangene soll die Gelegenheit erhalten, die Art und Weise der Kontaktaufnahme mit dem Vollzugspersonal zu bestimmen und soll damit auch die Chance bekommen, frühere Verhaltensmuster der Gewalttätigkeit zu verändern.

Das Thema des angestrebten Beziehungsaufbaus stellt die SITRAK-Philo-



Außenansicht des SITRAK I

sophie unter das Motto „Je näher wir sind, desto kleiner ist die Gefahr“. Wir gehen davon aus, dass auch SITRAK-Gefangene grundsätzlich beziehungsfähig sind. Wir versuchen, diese Beziehungsfähigkeit anzusprechen, zu wecken und zu fördern. Der Weg dahin ist die Vertrauensbildung, die dem SITRAK-Gefangenen gerade in Krisensituationen immer wieder Hoffnung auf eine positive Veränderung in Richtung menschlicher Gemeinschaftsfähigkeit geben soll. Dadurch sollen positive zwischenmenschliche Werte gefördert werden, wachsen und dann negative Aggressionsmuster beim Gefangenen nach und nach in den Hintergrund treten lassen.

Die SITRAK-Philosophie sagt, dass wir den Gefangenen nicht nur nach den Kriterien der Arbeitsleistung, des Sozialverhaltens und der Intelligenz usw. einteilen, ausmustern oder gar (innerlich) abschieben, denn er bleibt ja so oder so bei uns. Im Bewusstsein dieses gesellschaftlichen Ausschlussprozesses, aber in Umkehrung desselben, sollen wir den SITRAK-Gefangenen in unserem eigenen System mittragen, einem System nämlich, in welchem es für Gefangene und Vollzugsangestellte kein Ausweichen gibt. Wir wollen uns dem Gefangenen in guten sowie in weniger angenehmen Zeiten zeigen und stets zu ihm in Kontakt treten.

Die erwähnte Vertrauensbildung steht gemäß unserer Philosophie auf dem Fundament von *Echtheit*, *Einfühlsamkeit* und *Wertschätzung*. Diese im Sinne von Carl Rogers verwendeten Begriffe umschreibt die SITRAK-Philosophie wie folgt:

Echtheit: Die Vollzugsangestellten sind gegenüber den Gefangenen in der Kommunikation offen und ehrlich. Sie stellen sich nicht fassadenhaft hinter Reglemente und die Hausordnung, sondern sie bringen sich gegenüber den Gefangenen auch in schwierigen Situationen ein.

Einfühlsamkeit: Konflikträchtig erscheint die empathische Haltung gegenüber den Gefangenen, weil wir in die Problematik von Nähe und Distanz verwickelt werden. Dennoch ist es ein entscheidender Wert, wenn wir das Vertrau-

en der Gefangenen gewinnen wollen. Es verlangt gewissermaßen das Eintauchen in die Sinn-Welt des Gegenübers. So können wir die Erlebnisdeutung des Gegenübers erfahren und dadurch seine Sichtweise der Probleme erkennen.

Wertschätzung: SITRAK-Gefangene sind oft kaum mit einem äußeren Beziehungsnetz verknüpft und durch die Etikettierung als abnorme Gefangene wird der Ausschluss- und Stigmatisierungseffekt erhöht. Wir akzeptieren die Gefangenen als die Menschen, die sie sind, und nicht als die, die sie sein sollten. Mit dieser akzeptierenden Haltung tragen wir zu einer soliden Vertrauensbasis bei, die im täglichen Kontakt dann auch unser erziehendes, konfrontierendes Durchsetzungsvermögen erst ermöglicht und trägt.

Die Weiterbildung des Personals wird in der SITRAK-Philosophie auf die Hauptzielsetzungen von Gewährleistung einer maximalen Sicherheit einerseits und dem Betreuungsangebot gegenüber dem Gefangenen andererseits ausgerichtet. Das Team trainiert alle drei Wochen den Nahkampf, wobei die Zielsetzung nicht auf Stil und Regeln beruht, sondern auf der Wirksamkeit. Ein klares Wissen um die eigenen körperlichen Fähigkeiten und Grenzen stärkt laut SITRAK-Philosophie das Selbstbewusstsein sowie das Selbstvertrauen und dies überträgt sich wiederum auf das Gegenüber. Als Gegengewicht zum körperlichen Training begibt sich das Team alle drei Wochen in die Supervision, welche von einer externen Supervisorin geleitet wird. Mit Supervision und Teambildung soll das Bewusstsein in der Gruppe erweitert und die Transparenz und Konfliktfähigkeit innerhalb des Teams erhöht werden. Die Erfahrung hat gezeigt, dass ein klar orientiertes Team auf psychologisch raffinierte oder psychisch kranke Gefangene stabilisierend wirken kann.

Die SITRAK-Philosophie endet mit diesen Gedanken: Der SITRAK I ist keine Drohung, sondern eine Chance für den Gefangenen, auch wenn am Horizont oft keine Hoffnungsschimmer auszumachen sind. Die Hoffnung aber soll das SITRAK-Team in die oft verwirrte und leider

manchmal kranke Seele des Gefangenen hineintragen, weil es immer noch besser ist, ein Streichholz anzuzünden, als über die Dunkelheit zu schimpfen.

Die Umsetzung der Philosophie im Alltag

Wie beschrieben, orientiert sich die SITRAK-Philosophie am humanistischen Menschenbild und an den Theorien von Rogers. Hauptauftrag dieser Abteilung ist jedoch primär die Gewährleistung einer überdurchschnittlich hohen Sicherheit – für die Öffentlichkeit, aber auch für Mitgefängene und das Vollzugspersonal der Institution. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, wird im Sicherheitstrakt ausnahmslos das Vollzugsregime der Einzelhaft angewendet. Dieses Vollzugsregime ist aus sozialpädagogischer Sicht zweifellos problematisch, da es das menschliche Grundbedürfnis nach Gemeinsamkeit verletzt. Bei uns muss aber der Wert verschiedener Rechtsgüter gegeneinander abgewogen werden. Einerseits besteht der Anspruch des eingewiesenen Gefangenen auf Gemeinschaft; andererseits haben die Eingewiesenen aber durch ihr Handeln gezeigt, dass sie eine ernst zu nehmende Gefahr für Mitgefängene, Personal oder Gesellschaft darstellen und deren Anspruch auf Unversehrtheit in hohem Maß gefährden können. Um dieser Gefahr zu begegnen, ist meiner Meinung nach die Vollzugsform der Einzelhaft auch heute noch in bestimmten Fällen grundsätzlich vertretbar. Die erwähnten, sehr gegensätzlichen Ansprüche – sozialpädagogisches Handeln auf Basis des humanistischen Menschenbildes einerseits und das Einsperren im Vollzugsregime der Einzelhaft andererseits – scheinen auf den ersten Blick kaum vereinbar. Trotzdem versuchen wir uns bei unserer täglichen Arbeit im SITRAK I der Herausforderung zu stellen, diesen Ansprüchen soweit wie möglich gerecht zu werden. Die „Kunst“ dabei besteht meines Erachtens in erster Linie darin, sich mit den sehr engen Rahmenbedingungen zu arrangieren, diese innerlich nicht zu bekämpfen und grundsätzlich zu akzeptieren.

Interessanterweise beobachten wir, dass manche Eingewiesene ihre Einweisung

selbst nicht primär als Strafe erleben. Gerade auf psychisch kranke Straftäter scheint die reizabschirmende Umgebung beruhigend zu wirken. Sie fühlen sich in diesem Rahmen offensichtlich „sicher“, verhalten sich gegenüber dem Vollzugspersonal oft sehr kooperativ, zugänglich und sind auch für kleinste Gesten der Wertschätzung dankbar. So betrachtet können sich die hohe Sicherheit und die damit zusammenhängenden Einschränkungen sogar förderlich auswirken, da sie gewissen Gefangenen einen Rahmen bieten, in dem sie sich selbst – vielleicht erstmals in ihrem Leben – sicher und geschützt fühlen. Dies kann wiederum Grundlage für eine Veränderung sein.

Bei meinen Betreuungsgesprächen erlebe ich es immer wieder als Herausforderung, den straffälligen Menschen grundsätzlich akzeptierend und wertschätzend begegnen zu wollen. Ich erfahre ja – ob aus Akten oder von den Gefangenen selbst – teilweise Grässliches über die von ihnen begangenen Straftaten. Den Gefühlen von Abscheu, Ekel und Wut angesichts solcher zum Teil fürchterlicher Delikte kann und will ich mich nicht entziehen. Ich versuche trotzdem, dem Gegenüber zu kommunizieren, dass das Akzeptieren des Menschen und das Verurteilen der von ihm begangenen Delikte sich nicht gegenseitig ausschließen. Ich stelle mich damit der Herausforderung, „Tat“ und „Täter“ auseinanderzuhalten. Bin ich nicht grundsätzlich bereit dazu, dies zumindest zu *versuchen*, ist der Aufbau einer Beziehung wohl vornherein zum Scheitern verurteilt.

Ich verwende absichtlich den Ausdruck „versuchen“: Es wäre eine Übertreibung, wenn ich behaupten würde, dass ich das Delikt eines Menschen stets und in jedem Fall ausblenden kann. Wichtig scheint mir hier, sich das Vorhandensein solcher Gefühle bewusst zu machen und zu wissen, dass diese Emotionen Denken und Handeln beeinflussen. Ich spüre in Gesprächen oft, dass sich Gefangene zunächst verunsichert fühlen, wenn sie merken, dass ihr Gegenüber zwischen ihrer Person und ihren Handlungen zu unterscheiden versucht. Das erstaunt

nicht, befinden sich die Gefangenen doch in einem System, welches in erster Linie ihr Fehlverhalten sanktioniert. Obwohl bei der Strafzumessung auch Aspekte wie Herkunft, ethnischer Hintergrund, familiäre Vorgeschichte, Persönlichkeit, physischer und psychischer Gesundheitszustand usw. mit berücksichtigt werden, wird ein Verurteilter am Ende aufgrund seines Fehlverhaltens als Einbrecher, Vergewaltiger oder Mörder „etikettiert“ und nicht in erster Linie als Mensch, der auch seine „guten Seiten“ hat. Diese negative Etikettierung zeigt indirekt auch, welche Erwartung die Gesellschaft an den Strafvollzug zu stellen scheint: nämlich in erster Linie das Sanktionieren von Fehlverhalten.

Erwartet man von einem Gefangenen, welcher sich bisher vorwiegend an Autoritäten zu orientieren hatte, dass er plötzlich im Sinne von Carl Rogers *sich selbst* als Experten seiner Probleme ansieht (Rogers, 2005), wird dies wohl eher zu Überforderung als zu Erfolg führen. Dieser Mensch wird vermutlich aufgrund seiner Vorgeschichte eher erwarten, dass man ihm den „richtigen“ Weg zeigt und ihm Rezepte zur Bewältigung der Herausforderungen des Lebens vorlegt. Wir dürfen nicht in diese Falle tapen und müssen uns bewusst sein, dass wir als Vollzugsangestellte (und ich als Sozialpädagoge) *keinen therapeutischen Auftrag* haben. Andererseits kann schon der wirklich ernst gemeinte Versuch eines Beziehungsaufbaus unsererseits ein wichtiger Schritt in Richtung einer Veränderung sein.

Dem Ziel des Beziehungsaufbaus können sich auch sprachliche Barrieren in den Weg stellen, sind in unserer Institution doch Gefangene aus über 40 Nationen untergebracht. Gelegentlich gelingt es aber auch hier, die Herausforderung als Chance zu nutzen. So vereinbarten wir mit einem Französisch sprechenden Gefangenen, die Betreuungsgespräche in seiner Muttersprache zu führen. Im Gegenzug war der Gefangene einverstanden, sich im täglichen Umgang mit dem Vollzugspersonal auf Deutsch mitzuteilen. Da meine Kenntnisse der französischen Sprache limitiert sind, musste der Gefangene mir oft umschreiben,

was er denn genau erzählen wollte. Er genoss es sichtlich, die Rolle des „Lehrers“ zu übernehmen und amüsierte sich zeitweise über meine Begriffsstutzigkeit. Dies wiederum machte die Betreuungsgespräche zu relativ entspannten und konstruktiven Begegnungen und schuf eine Atmosphäre, welche den Beziehungsaufbau begünstigte. Wir sind zudem überzeugt, dass diese Massnahme auch der Sicherheit beim Umgang mit diesem potenziell gefährlichen Menschen zugutekam.

Ein einwöchiger Seitenwechsel als Selbstversuch

Im Laufe meiner berufsbegleitenden Ausbildung zum Sozialpädagogen erkannte ich, dass mich die erworbenen Kenntnisse über sozialpädagogisches Arbeiten auch dazu verleiten könnten, mich plötzlich als „Experte“ zu fühlen – als jemand, der „weiß, wie es ist“. Ich begann mich zu fragen, wie es sich wohl anfühlen würde, einmal auf der Seite der Gefangenen zu stehen und eine andere Perspektive zu haben. Was würde man da von der in unserer Abteilung herrschenden Philosophie und vom praktizierten sozialpädagogischen Handeln spüren?

So konkretisierte sich im Lauf der Zeit der Gedanke, einen Seitenwechsel vorzunehmen und mich für eine bestimmte Zeitdauer – soweit überhaupt möglich – in die Lage eines hier Gefangenen zu versetzen, beziehungsweise mich in diese Rolle versetzen zu lassen. Im Rahmen meiner Diplomarbeit ermöglichte es mir die Institutionsleitung, für eine Woche diesen Seiten- und Rollenwechsel vorzunehmen.

Im Laufe mehrerer Vorgespräche im Team tauschten wir unsere Gedanken zu diesem Vorhaben aus und legten gemeinsam die Rahmenbedingungen fest. Wir planten, diese so zu gestalten, dass sie soweit wie möglich den „wirklichen“ Gegebenheiten entsprächen. So entschieden wir uns dafür, dass ich während der Versuchswoche unter dem erfundenen Namen „Roger Steffen“ leben würde. Wir erhofften uns von der Namensänderung, dass mein Wechsel in die Rolle des Ge-

fangenen und wieder zurück klar nachvollzogen werden konnte. Andererseits vermuteten wir auch, dass durch diese Namenswahl unser Umgang und unsere Reflexion der Versuchswoche weniger von vorbestehenden Beziehungen zwischen uns allen geprägt sein würde.

Obwohl wir unser Möglichstes getan hatten, um realitätsgetreue Bedingungen zu formulieren, waren wir uns im Klaren darüber, dass dieser Versuch niemals die Normalität widerspiegeln konnte. Ich begann im Lauf der Vorbereitungen, mir wichtig scheinende Überlegungen und Einschränkungen zu notieren, um sie bei der Beurteilung dieses Selbstversuches auf keinen Fall aus den Augen zu verlieren. Uns wurde immer klarer, dass sich aus meinen persönlichen Erfahrungen nur sehr beschränkt allgemein verbindliche Schlüsse ziehen lassen. Die Rahmenbedingungen des Selbstversuches wichen in vielen Punkten von der Realität ab. So werden beispielsweise Gefangene in der Regel für mindestens sechs Monate in unsere Abteilung eingewiesen; in meinem Fall war klar, dass dieser Seitenwechsel lediglich eine Woche dauern würde und dass danach alle Beteiligten wieder die gewohnten Rollen einnehmen würden. Zudem hatte ich selbst den Aufenthalt initiiert und organisiert, war gespannt und

freute mich auf meine Erlebnisse; kein Gefangener kommt unter solchen Vorzeichen in dieses Haftregime. In Stresssituationen hätte ich mich darüber hinaus damit beruhigen können, dass der Aufenthalt nur eine Woche dauern würde. Ich hätte notfalls die Möglichkeit gehabt, den Versuch abzubrechen. Wirkliche Gefangene verfügen nicht über den Luxus solch tröstlicher Gedanken. Diesen Überlegungen versuchte ich bei der Beurteilung der Versuchswoche Rechnung zu tragen.

Praktische Durchführung und Dokumentation des Selbstversuchs

Betrachte ich heute meine handschriftlichen Notizen meiner Woche in Einzelhaft, kann ich die wichtigste Erkenntnis in einem Satz zusammenfassen: *Freiheitsentzug ist wirklich eine Strafe!* Die massive Einschränkung sozialer Kontakte war für mich eine äußerst einschneidende Erfahrung. Zwar hatte ich damit gerechnet, dass es mir schwerfallen würde, weitgehend ohne Außenkontakte zu sein. Trotzdem erlebte ich dies als geradezu dramatisch. Da halfen weder Fernseher noch Bücher – das Wissen, *keine Möglichkeit* zur spontanen Kontaktaufnahme mit meinem privaten Umfeld zu haben, erlebte ich als belastend und es weckte den spontanen Wunsch, mich

wenigstens schriftlich mitzuteilen und Briefe zu schreiben.

Eindrücklich blieb mir der einstündige Besuch meiner Partnerin in Erinnerung. Obwohl von mir herbeigesehnt, erfüllte dieses Wiedersehen durch eine trennende Scheibe aus Sicherheitsglas meine Erwartungen nicht. Aufgrund der physischen Barriere erlebte ich den einstündigen Besuch nicht als reales Treffen, sondern eher wie ein Telefongespräch. Die unnatürliche Gesprächssituation führte dazu, dass ich mich fast erleichtert fühlte, als der Besuch vorbei war. Mir wurde im Laufe meines einwöchigen Selbstversuchs bewusst, wie sehr ich vom Personal abhängig war und wie wichtig die kurzen Begegnungen mit den Vollzugsangestellten wurden. Andere Kontaktmöglichkeiten gab es ja kaum! Ich verbrachte täglich 24 Stunden ohne Kontakte zu anderen Gefangenen. Bald merkte ich, wie aufmerksam ich bei den kurzen alltäglichen Begegnungen mit dem Personal war. Ich spürte, wie genau ich Mimik und Gestik zu beobachten begann.

Für mich persönlich bedeutete der Entschluss, mich in die Rolle eines „Klienten“ zu versetzen, einen Schritt in weitgehend unbekannte Gefilde. Der Blick in diese andere Welt brachte zusammenfassend keine spektakulären neuen Erkenntnisse. Ich habe festgestellt, dass wir als Team uns bereits zuvor schon viele Gedanken über das Erleben „unserer“ Gefangenen gemacht haben. Somit konnten wir uns, bzw. konnte ich mir ungefähr vorstellen, wie sich das Erleben auf der Gefangenseite gestalten könnte. Wobei ich hier nochmals die große Einschränkung erwähnen will: Mein Erleben während dieser Versuchswoche sehe ich *nicht* als repräsentativ für das Erleben der Gefangenen generell! Ich bin mir bewusst, dass Aspekte wie Biografie, persönliche Voraussetzungen, Motivation, Rolle usw. individuell und unvergleichlich sind. In meinem Fall kommt vor allem noch hinzu, dass die Freiwilligkeit und die kurze Zeitdauer meines Unterfangens Aspekte waren, welche bei Gefangenen nicht zu finden sind.



„Herr Steffen“ beim einstündigen Einzelspaziergang

Folgerungen aus dem Selbstversuch

Mein Bewusstsein für die außerordentlichen Lebensumstände im SITRAK I und deren mögliche Auswirkungen auf die Gefangenen ist durch diesen Seitenwechsel zweifellos geschärft worden. Ich habe während der Versuchswoche gewisse Erfahrungen buchstäblich „am eigenen Leib“ gemacht, was dazu beitrug, dass ich diese Erfahrungen und die damit zusammenhängenden Gefühle prominenter gespeichert habe. Auch denke ich, dass mir die mögliche Heftigkeit solcher Empfindungen bewusst geworden ist und dass ich erlebt habe, welch großes Gewicht diese in einer ansonsten derart reizarmen Umgebung erhalten können.

Die zentrale Rolle, welche wir, das Vollzugspersonal, als Ansprechpersonen für die Gefangenen spielen, wurde mir deutlich vor Augen geführt. Die Reizabschirmung in unserer Abteilung führt dazu, dass unseren scheinbar kleinen Gesten oder kurzen Bemerkungen eine fast übergroße Bedeutung zukommen kann. Dies halte ich vor allem deshalb für beachtenswert, weil es uns in der Hektik des Alltags leicht passieren kann, dass wir uns dieser Bedeutung in manchen Momenten zu wenig bewusst sind. Seit meiner Versuchswoche lege ich darum noch mehr Wert darauf, vor Beendigung von Gesprächen mit Gefangenen gezielt nachzufragen, ob offene Fragen soweit möglich beantwortet wurden und vor allem, ob aus dem Gespräch Irritationen entstanden sind. Damit möchte ich erreichen, dass mein Gesprächspartner seine Interpretationen zum Gesprächsinhalt oder zu meinem Verhalten äußert. So besteht für uns beide die Möglichkeit, diese zu diskutieren und die jeweilige Fremd- und Selbstwahrnehmung zu vergleichen.

Der Seitenwechsel hat mich in meiner Überzeugung bestärkt, dass die von Carl Rogers postulierte Begegnungshaltung im Umgang mit Menschen auch im Strafvollzug zu den unverzichtbaren Voraussetzungen bei der täglichen Arbeit gehört. Ich bin mehr denn je davon überzeugt, dass es diese grundsätzlich akzeptierende Grundhaltung ist, die es dem Gegenüber ermöglicht, bei sich die

Bereitschaft zur Veränderung zu schaffen, sich einzulassen auf etwas Neues.

Hat der Gefangene buchstäblich nichts mehr zu verlieren, kann dies für uns, die wir ihm täglich begegnen, tatsächlich gefährlich sein. Es kann aber auch eine Chance sein, ihm einen Neuanfang zu ermöglichen. Vielleicht erlebt es der Gefangene sogar als heilsamen „Schock“, wenn er plötzlich wieder quasi bei Null beginnen muss (oder darf?) und dabei auf Menschen trifft, die ihn ernst nehmen, ihm gegenüber echt und ehrlich auftreten, auch wenn diese Ehrlichkeit für beide Seiten anstrengend sein kann. Der sehr restriktive, einschränkende Rahmen des SITRAK I lässt dem Gefangenen fast keine Möglichkeit, Freiheiten zu missbrauchen oder Regeln zu verletzen. Dies kann bedeuten, dass ein Gefangener vielleicht – sozusagen gezwungenermaßen – eine für ihn neue Erfahrung macht: nämlich, dass es auch ein Leben ohne Delinquenz gibt. Diese Erfahrung, und sei sie auch nur von kurzer Dauer, kann vielleicht dazu führen, dass der Betroffene seine „bewährten“ Verhaltensmuster einer Prüfung unterzieht.

Die Reflexion der Erlebnisse des Teams und des „Herrn Steffen“ schärfte bei den Teammitgliedern das Bewusstsein für ihre wichtige Rolle gegenüber den Gefangenen. Ein praktisches Beispiel dafür: Manche erklärten, dass sie noch mehr als zuvor darauf achten, wie sie sich beim Öffnen einer Zellentüre verhalten. „Herr Steffen“ hatte geschildert, wie er es erlebt hatte, nach stundenlanger Einsamkeit wieder Menschen zu begegnen, Gesichter zu sehen. Diese Schilderungen führten dazu, dass sie sich gedanklich noch mehr als zuvor damit auseinandersetzen, welche Bedeutung der (Körper-)Sprache, Mimik und Gestik bei den kurzen zwischenmenschlichen Begegnungen in unserem Vollzugsalltag zukommt.

Andererseits stehen wir zu den Restriktionen, die Gefangene des SITRAK I hinnehmen müssen. Bei aller Empathiefähigkeit müssen wir uns stets bewusst sein, dass wir bei unserer Arbeit potenziell sehr gefährlichen Menschen begegnen, welche zum Teil grauenhafte

Straftaten begangen und damit gezeigt haben, wie unberechenbar sie sind. Das schließt jedoch Handeln im Sinne des humanistischen Denkens und der Theorien von Carl Rogers nicht a priori aus! Mir selbst wurde während des Seitenwechsels bewusst, was es heißt, das humanistische Menschenbild und die Theorien von Carl Rogers unter den Bedingungen des SITRAK I umzusetzen. Auch wenn die SITRAK-Teammitglieder nicht über eine sozialpädagogische Ausbildung verfügen, so sind sie sich trotzdem der Wirkung ihres Handelns bewusst. Wer – als kleines, selbst erfahrenes Beispiel – einem Gefangenen bei der Essensverteilung vor dessen Augen die Mahlzeit sorgfältig auf dem Teller anrichtet, sich sogar noch dafür interessiert, dass sein Gegenüber gerade *dieses* Menü besonders mag und dann noch ehrlich und mit einem nicht gespielten Lächeln im Gesicht einen guten Appetit wünscht – der hat mit Bestimmtheit bereits etwas getan, das dem Vis-à-vis in dieser Situation enorm viel bedeutet, etwas in Bewegung setzt und Veränderung einleiten könnte.

Dies ist ein kleines, aber für mich treffendes Beispiel der praktischen Umsetzung wohlklingender Theorien im Alltag unserer Hochsicherheitsabteilung. Für mich steht fest: Wollten wir in einer Arbeitsumgebung wie dieser (vermeintlich) Grosses erreichen, die Welt verbessern oder Menschen „retten“, würden wir scheitern, weil wir uns in unseren Möglichkeiten einschneidend und viel zu stark eingeschränkt fühlen würden. Die wahre Kunst sozialpädagogischen Handelns sehe ich (nicht nur im Strafvollzug) darin, dass wir bereit sind, nicht zu verändernde Rahmenbedingungen zu respektieren und uns damit zu arrangieren. Dann können wir auch innerhalb sehr eng gesteckter Grenzen sozialpädagogisch wirken und etwas erreichen, wenn wir uns *ehrlich* für unser Gegenüber interessieren, uns auf das Machbare, Mögliche konzentrieren und dies dann auch tatsächlich *tun*.

Markus Fritschin

Kommentar

Genau das ist der springende Punkt: *das Machbare wirklich tun*. Das ist in sozialen Einrichtungen nicht immer der Fall. Im Alltag läuft mancherorts alles in seit Jahren eingespurten Bahnen, die längst nicht mehr sinnvoll sind. Wenn diskutiert wird, dann vorwiegend über große, grundsätzliche Zielsetzungen, besonders in der Betreuung von Menschen mit geistiger Behinderung. Da diese nicht immer im gewünschten Ausmaß erreicht werden können – sei es, weil sie die betroffenen Menschen überfordern, sei es, weil sie nicht finanzierbar sind oder die notwendigen gesellschaftspolitischen Voraussetzungen fehlen – machen sich Enttäuschung und Resignation breit. Das Machbare wird nicht mehr wahrgenommen und fällt unter den Tisch, obwohl dafür weder mehr Zeit noch mehr Geld, sondern lediglich ein wenig Umdenken erforderlich wäre. Selbstverständlich ist es notwendig, auch große, umfassende Anliegen zu verfolgen und sich bei den zuständigen Instanzen für notwendige Verbesserungen einzusetzen. Aber darüber darf das, was im Alltag der betroffenen Menschen machbar ist, nicht vergessen gehen. Doch es scheint oft leichter zu fallen, über die Dunkelheit zu klagen als ein Streichholz anzuzünden.

Im Sicherheitstrakt einer Strafvollzugsanstalt ist der Spielraum für personenzentriertes Handeln eng begrenzt. Trotzdem ist das Beispiel außerordentlich lehrreich, auch für soziale Einrichtungen mit ihren ganz anderen Rahmenbedingungen. Innerhalb solcher Strukturen eine personenzentrierte Arbeitsweise *überhaupt zu erwägen*, ist schon eine *Pionierleistung*, welche Bewunderung verdient. Hier wurde nicht einfach (wie anderswo oft) achselzuckend festgestellt: *Bei uns geht das nicht*. Dabei wäre das angesichts der rigiden Rahmenbedingungen hier durchaus verständlich gewesen. Stattdessen hat man sich gefragt: *Wie können wir innerhalb dieser Strukturen personenzentriert arbeiten? Wer so fragt, wird immer Spielraum für personenzentriertes Handeln entdecken, auch wenn dieser vielleicht, wie in diesem Fall, nur sehr klein ist*. In sozialen Organisationen ist er

mit Sicherheit wesentlich größer. Trotzdem wird mancherorts die Frage nach dem *wie* gar nicht erst gestellt, sondern vorschnell befunden, personenzentriertes Arbeiten sei in diesen Strukturen leider nicht möglich. Dabei sind die Strukturen – in sozialen Einrichtungen – anders als im Strafvollzug, wo sie weitgehend gesetzlich verankert sind – keineswegs unverrückbar festgeschrieben. Leitungsgremien haben durchaus die Kompetenz, Strukturen und eingespielte Abläufe zu verändern, welche die Lebensqualität der betroffenen Menschen beeinträchtigen. Und Mitarbeitende können zumindest deren Sinn hinterfragen, zum Nachdenken anregen und die Diskussion darüber in Gang bringen. Meist ist es reine Bequemlichkeit, die verkrustete Strukturen so lange überleben lässt. „Es war schon immer so“ ist eine sehr beliebte – aber die denkbar schlechteste – Rechtfertigung für das Beibehalten sinnlos gewordener Gepflogenheiten. Natürlich gibt es überall Fakten, die nicht zu verändern sind und akzeptiert werden müssen, strukturelle und andere wie zum Beispiel Pflegebedürftigkeit. Wichtig ist, sich nicht dahinter zu verschanzen, sondern den Blick umso mehr zu schärfen für das, was trotzdem geht. Das gilt es sensibel wahrzunehmen und bei der Arbeit zu berücksichtigen, auch wenn es nebensächlich erscheinen mag. Für Menschen, deren Lebensraum sehr stark eingeschränkt ist, haben scheinbar belanglose Kleinigkeiten existenzielle Bedeutung.

Vorbildlich, wie sorgfältig im rauen Umfeld des SITRAK auf *die feinen Nuancen* geachtet wird; *wie* die Gefangenen angesprochen werden: stets mit Herr und ihrem Nachnamen; wie ihnen das Essen ausgeteilt wird: nicht einfach auf den Teller geklatscht, sondern sorgfältig angerichtet. Es wird gefragt, ob ihnen das schmeckt, was es heute gibt, wie viel sie haben möchten, und guten Appetit gewünscht. Das sind keine Nebensächlichkeiten, denn sie bringen die Wertschätzung zum Ausdruck, die für die betroffenen Menschen so wichtig ist – nicht nur, aber auch im Hinblick auf ihre Resozialisierung. Wie sehr diese Feinheiten in einem so eintönigen und streng geregelten Tagesablauf ins Gewicht fallen,

hat Markus Fritschin im Rahmen seines Selbstversuches eindrücklich erlebt.

Auch in Tätigkeiten wie Krankenpflege, Physiotherapie, Betreuung und Begleitung von behinderten oder alten Menschen, u.ä. kommt es ganz wesentlich auf *die feinen Nuancen* im Umgang mit den Menschen an. Wie sie angesprochen und angefasst werden, hat direkten Einfluss auf ihr Wohlbefinden, besonders wenn sie im täglichen Leben von anderen abhängig sind und deren Unterstützung brauchen. Wie viel da kleinste Unterschiede ausmachen, habe ich kürzlich nach einer Schulteroperation am eigenen Leib erfahren – positiv und negativ – als ich während sechs Wochen beim Duschen, Anziehen und anderen Alltagsverrichtungen auf fremde Hilfe angewiesen war. Seither poche ich in Fachberatungen und Fortbildungen noch viel nachdrücklicher auf das sorgfältige Beachten der feinen Nuancen. Grundausbildungen für soziale Tätigkeiten sollten diese Nuancen vermehrt thematisieren und die Lernenden gezielt dafür sensibilisieren. Sie sind ein zentrales Element der Fachkompetenz in sozialen Berufen. In der Ausbildung von Vollzugsangestellten kann man das nicht voraussetzen. Umso bemerkenswerter, dass ein Team diese Nuanciertheit in der täglichen Arbeit dennoch zu leisten vermag. Das hat sehr viel mit der Qualität der Leitung zu tun. Einmal mehr zeigt sich, wie viel verwirklicht werden kann, wenn die leitenden Personen die personenzentrierte Haltung klar vertreten und plausibel begründen, die konkreten Handlungsweisen gemeinsam mit dem Team entwickeln, sie dann aber klar einfordern und vor allem – selber vorleben. Personenzentrierte Führung hat nichts mit „laissez faire“ zu tun. Das ist ein verbreitetes Missverständnis in sozialen Institutionen, wo im Gegensatz zum früher üblichen autoritären Stil, die Führung heute oft sehr lasch ist. Kooperative Führung bedeutet nicht, dass jeder und jede Mitarbeitende nach eigenen Vorstellungen handeln und nach Gutdünken entscheidet kann. Das wäre ein Unrecht an den Menschen, um deren Wohlbefinden es geht. Es braucht ein verbindliches Handlungskonzept, das den Mitarbeitenden klare Orientierung gibt und zugleich den nötigen Freiraum

lässt, um auf individuelle und situative Unterschiede angemessen zu reagieren. Wie positiv sich das für die Mitarbeitenden und die Klienten auswirkt, beweisen die Erfahrungen in den Einrichtungen für Menschen mit Behinderung des Arbeiter Samariter Bundes Bremen, wo seit meiner ersten Fortbildung vor zehn Jahren konsequent personenzentriert gearbeitet wird. Das hat Veränderungen bewirkt, die anfangs niemand für möglich gehalten hätte. Dass es auch im sozialen Bereich wegweisende Beispiele gibt – das darf hier nicht unerwähnt bleiben. Im SITRAK wird der Grundsatz sehr ernst genommen, die Insassen in erster Linie als *Menschen* und nicht als Verbrecher zu sehen, trotz ihrer zum Teil entsetzlichen Straftaten, ohne diese auszuklammern oder zu beschönigen. Besonders beeindruckend ist der Umgang mit Gewaltausbrüchen. Selbstverständlich kommen diese vor, und selbstverständlich muss dann eingeschritten werden – notfalls mit Gewalt – zum Beispiel wenn ein Gefangener einen Angestellten tätlich angreift. Selbstverständlich hat das Konsequenzen. Doch gilt die eiserne Regel: *Es wird nichts nachgetragen*. Ist ein solcher Vorfall bewältigt, dann ist die Angelegenheit erledigt, die Vollzugsangestellten begegnen dem Mann wieder genau so freundlich wie vor dem Zwischenfall. Er soll spüren: Nicht er als Person wurde verurteilt, sondern sein Fehlverhalten und dafür musste er die Konsequenzen tragen. Aber jetzt ist es vorbei, und man kann wieder neu anfangen. Das ist eine vorbildliche und sehr konstruktive Haltung, die in sozialen Einrichtungen nicht immer selbstverständlich ist. Sehr oft höre ich von Betreuenden, wenn ein behinderter Mensch sich „herausfordernd“ verhalten hat: „Der soll jetzt eine Zeit lang spüren, dass ich ihm böse bin.“ Sicher fällt es nicht immer leicht, zwischen dem Menschen und seinem Handeln zu unterscheiden. Doch wenn dies Strafvollzugsangestellte selbst bei Gefangenen schaffen, die schreckliche Verbrechen begangen haben, müsste es auch Betreuenden gelingen, behinderten Menschen ihr manchmal „herausforderndes“ Verhalten nicht nachzutragen und ihnen trotzdem immer wieder mit Achtung und Wertschätzung zu begegnen.

Noch eine Grundvoraussetzung personenzentrierten Arbeitens wird im SITRAK-Team vorbildlich erfüllt: *das Reflektieren des eigenen Handelns*. Die Arbeit wird sorgfältig überprüft und besprochen. Der aus dem Rahmen fallende Selbstversuch des Leiters wurde gründlich vorbereitet, mögliche Schwierigkeiten offengelegt und am Schluss die dabei gemachten Erfahrungen ausgewertet. Regelmäßige Supervision der Alltagsarbeit ist selbstverständlich und wird offenbar geschätzt. Welcher Unterschied zu dem Widerstand, der Supervision manchmal in sozialen Einrichtungen entgegengesetzt schlägt, wo man viel eher erwarten würde, dass sie als unverzichtbar betrachtet wird. Doch das ist längst nicht überall der Fall. Mancherorts verweigern sie die Mitarbeitenden hartnäckig oder nehmen sie nur in Krisensituationen in Anspruch. Solche Feuerwehrlübungen haben selten eine nachhaltige Wirkung. Selbst da, wo Supervision obligatorisch ist, kann sie umgangen werden, indem vorwiegend das Verhalten der Klienten und nicht das der Mitarbeitenden zur Sprache gebracht wird. Die Supervisorin braucht Feingefühl und Beharrlichkeit, um auf die Anliegen der Mitarbeitenden so einzugehen, dass sie sich ernst genommen fühlen, Vertrauen gewinnen und das Gespräch sich behutsam ihrem eigenen Handeln nähern kann.

Es ist ein ermutigendes Beispiel, das hoffnungsvolle Perspektiven aufzeigt. Wenn das im Rahmen einer Justizvollzugsanstalt möglich ist, wie viel mehr lässt sich dann in Organisationen mit weniger rigiden Rahmenbedingungen verwirklichen. Tatsächlich hat sich der Personenzentrierte Ansatz während der letzten fünfzehn Jahre – nahezu unbeachtet vom personenzentrierten „Mainstream“ – in Bereichen außerhalb der Psychotherapie beachtlich ausgebreitet, ganz unspektakulär und oft im Verborgenen wie in diesem Beispiel, von dem ich nur zufällig erfuhr. Es ist an der Zeit, in personenzentrierten Kreisen diese Entwicklung deutlicher wahrzunehmen, die Impulse, die davon ausgehen, aufzugreifen und die Perspektiven zu erkennen, die sich da eröffnen. Dass Markus Fritschin in dieser Zeitschrift seine Arbeit vorstellen

kann, ist ein erfreulicher Schritt in diese Richtung.

Marlis Pörtner

Literatur

- Rogers, C. R. (2005). Entwicklung und gegenwärtiger Stand meiner Ansichten über zwischenmenschliche Beziehungen. In Gesellschaft für wissenschaftliche Gesprächspsychotherapie (Hrsg.), *Die klientenzentrierte Gesprächspsychotherapie* (17. Auflage) (S. 11-24). Frankfurt: Fischer.