

**Beruf: Vollzugsbeamter.**  
**Selbst- und wahrgenommenes Fremdbild**  
**von Justizvollzugsbediensteten**  
**und mögliche Auswirkungen**

Abschlussarbeit  
im Weiterbildungsstudiengang „Arbeits- und Organisationspsychologie“  
der Fernuniversität Hagen (in Kooperation mit der DPA)

vorgelegt von Alexandra Lehmann

1. Mai 2004

Themensteller: Prof. Dr. Gerd Wiendieck

Betreuerin: Dr. Iris Franke-Diel

---

## **Zusammenfassung**

Der vorliegende Forschungsbericht über die Auswertung eines Teilprojekts im Zusammenhang mit einer Befragung unter niedersächsischen Justizvollzugsbediensteten beschäftigt sich mit dem Berufsbild des Justizvollzugsbeamten<sup>1</sup> aus der Selbstperspektive (der Vollzugsbeamten) und der vermuteten Fremdperspektive (wahrgenommene Einstellung der Öffentlichkeit und Politik). Im Ergebnis zeigt sich, dass weniger das wahrgenommene Fremdbild der Öffentlichkeit als vielmehr die wahrgenommene Unterstützung der politisch Verantwortlichen im Zusammenhang mit der Verbundenheit zur eigenen beruflichen Tätigkeit steht. Den größten Einfluss auf das Erleben von Rollenkonflikt, Erfolgsunsicherheit, beruflichem Rückzugsverhalten und Verbundenheit zum Beruf hat allerdings das Bild, welches die Bediensteten selbst von ihrer beruflichen Tätigkeit haben. Dieses Bild entspricht eher dem eines Dienstleistenden an der Gesellschaft. Gleichzeitig fühlen die Beamten sich weder von der Öffentlichkeit im Allgemeinen noch von den politisch für den Justizvollzug Verantwortlichen dementsprechend wahrgenommen. Neben einer verstärkten Öffentlichkeitsarbeit, wie sie vielfach bereits praktiziert wird, steht demnach die Forderung nach sowohl politischer als auch vollzugsinterner Unterstützung der Bediensteten.

---

<sup>1</sup> Grammatikalisch männliche Formen schließen grammatikalisch weibliche Formen mit ein.

---

## Inhalt

1 Beruf: Vollzugsbeamter –	
Einführung in einen besonderen Arbeitsbereich	5
2 Begriffe und Definitionen	7
2.1 Berufsrolle und Berufsbild	7
2.2 Commitment	7
2.3 Rollenkonflikt	7
2.4 Soziale Kohäsion	8
2.5 Innere Kündigung und Rückzugsverhalten	8
3 „Vom Wärter zum Erzieher“ – Entwicklung eines Berufsbildes	9
3.1 Historische Ausbildung des derzeitigen Berufsbildes	9
3.2 Der Allgemeine Vollzugsdienst – Das offizielle Berufsbild	10
3.3 Der Allgemeine Vollzugsdienst – Ergebnisse bisheriger Befragungen	13
3.4 Vollzug und Öffentlichkeit	14
3.5 Schlussfolgerung	17
4 Darstellung des eigenen Projekts:	
Die Befragung von Justizvollzugsbeamten	19
4.1 Entwicklung der Fragestellung	19
4.2 Ziele der Befragung	21
4.3 Die Befragung	22
4.4 Methode und Durchführung	24
4.4.1 Die Wichtigkeit bestimmter beruflicher Aspekte	25
4.4.2 Soziale Kohäsion	26
4.4.3 Rollenkonflikt	26
4.4.4 Commitment	26
4.4.5 Anforderungen an die Tätigkeit	27
4.4.6 Erfolgsunsicherheit	27
4.4.7 Selbstbild und wahrgenommenes Fremdbild	27

---

4.4.8 Rückzugsverhalten, innere Kündigung	28
4.4.9 Allgemeiner Kontakt mit Gefangenen	28
4.4.10 Supervision	28
4.4.11 Wahrgenommene politische Unterstützung	28
4.5 Darstellung der Befragungsergebnisse	29
4.5.1 Die Befragungsteilnehmer	29
4.5.2 Deskriptive Befunde	30
4.5.3 Hypothesentests	32
4.5.4 Zwischenfazit	36
4.5.5 Explorierende Datenanalyse	37
4.6 Abschließendes Fazit	40
5 Diskussion	42
6 „Feldnotizen“: Bewertung des Projekts	45
Literatur	48
Anhang A:	
Darstellung der relevanten Fragebogen-Bereiche aus dem Pretest	50
Anhang B:	
Deskriptive Auswertung der verwendeten Skalen und Items	58
Erklärung	64

---

## **1 Beruf: Vollzugsbeamter – Einführung in einen besonderen Arbeitsbereich**

Die heutige Lage auf dem Arbeitsmarkt ist prekär: Die Arbeitslosenquote liegt derzeit bei 12,1 % (für abhängig zivile Erwerbspersonen im März 2004, Angabe des Statistischen Bundesamts), es herrscht Lehrstellenmangel, Industrie und Wirtschaft verlegen ihre Unternehmen vermehrt ins Ausland, die Arbeitszeiten inländischer Betriebe werden aus Gründen der Kostensenkung verlängert oder verkürzt, Lohn-Sonderleistungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld werden gestrichen. Arbeit in Deutschland ist teuer. Nicht nur private Unternehmen und Betriebe stellen dies fest, auch der Staat und die öffentliche Hand versuchen in Zeiten leerer Kassen ein Umdenken. So könnte z. B. die Abschaffung des Beamtentums in bestimmten Berufsfeldern (z. B. Lehrer) als ein möglicher Faktor zur Geldeinsparung gesehen werden. Erscheinen auf den ersten Blick Beamte wegen der geringeren Lohnnebenkosten als „billiger“, so kehrt sich dieses Bild um, betrachtet man die Kosten, die ein Beamter im Gegensatz zu einem Angestellten im Falle einer Frühpensionierung „verursacht“. Ein Bericht in Spiegel Online vom 22.4.2002 mit dem bezeichnenden Untertitel „Erschöpft, ausgebrannt oder einfach bloß faul – die Mehrheit der Beamten flüchtet deutlich vor dem Pensionsalter aus dem Job“ weist auf das Problem hin: Demnach kostet ein im Alter von 35 Jahren dienstunfähig geschriebener Beamter mit Mindestversorgung und ohne Berücksichtigung künftiger Erhöhungen den Staat bis zum 65. Lebensjahr rund 430.000 Euro. Und wird „nur“ etwa ein Viertel der Arbeiter und Angestellten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit in Rente geschickt, ist es bei den Beamten nach dieser Darstellung rund die Hälfte.

In bestimmten Berufsfeldern stellt sich die Frage nach „angestellt“ oder „verbeamtet“ aufgrund der Ausübung hoheitlicher Rechte nicht. Neben der Polizei sind dies unter anderem die Beamten, die in Justizvollzugsanstalten die Aufgaben des Vollzuges (§ 2 StVollzG, s. auch Kap. 3.1) ausüben. Bei der Einarbeitung in das Thema Justizvollzug im Rahmen einer Befragung unter niedersächsischen Justizvollzugsbediensteten stellte ich früh Diskrepanzen zwischen meinem eigenen „Alltagswissen“ über die Justizvollzugsanstalt als Arbeitgeber, den Schilderungen der Bediensteten in persönlichen Gesprächen und denen in der wissenschaftlichen und populärwissenschaftlichen Literatur fest. In Berufsbeschreibungen des Arbeitsamtes und in den Darstellungen der Arbeitsaufgaben eines Vollzugsbediensteten auf den Internet-Seiten der un-

terschiedlichen Justizvollzugsanstalten wird ein durchgängig positives und herausforderndes Berufsbild gezeichnet. So werde zum Beispiel nach einer Darstellung der Bundesanstalt (jetzt: Bundesagentur) für Arbeit und angelehnt an § 2 StVollzG „von einem zeitgemäßen Strafvollzug erwartet (...), dass der straffällig gewordene Mensch nicht nur seine Strafe abbüßt und sicher verwahrt wird. Es soll ihm vielmehr geholfen werden, sich in das Leben in Freiheit wieder einzugliedern. Schädlichen Folgen des Freiheitsentzuges muss entgegengewirkt werden“ (BfA, 1997, S. 4). Dem gegenüber stehen die Beschreibungen der Vollzugsbeamten, die beklagen, zu kaum mehr Zeit zu haben als zum Ein- und Aufschließen der Hafträume, die Berichte von „überfüllten Gefängnissen“ in den Medien sowie die Berichterstattung über einen „Hotelvollzug“ in der Boulevardpresse.

„Der Aufsichtsbeamte wird vielfach in der Rolle des ‘Schließers’ oder ‘Büttels’ gesehen, obwohl diese weder seinen Wünschen noch den an ihn zu stellenden Idealvorstellungen gerecht wird. Allerdings legt die Praxis von ‘Mammutanstalten’ mit Personalmangel (...) diese Typisierung nahe, da die Überlastung der Bediensteten eine Reduzierung ihrer vorgeschriebenen Funktionen de facto auf das Einschließen und Geleiten mit sich bringt. Die Herstellung und Beibehaltung von Ruhe und Ordnung erscheint hierbei als Hauptaufgabe.“

Dieses Zitat stammt nicht, wie man vielleicht vermuten könnte, aus einer aktuellen Untersuchung zum Thema „Justizvollzug und seine Bediensteten“, sondern wurde bereits 1970 von Däumling (S. 33) geäußert. Ich fragte mich, ob und wie genau die Bediensteten selbst diese Diskrepanzen erleben und mit ihnen umgehen. Könnte dies auch einen Einfluss auf das Erleben des Arbeitsalltages im Justizvollzug haben?

Im Folgenden wird neben der Erläuterung verschiedener für diese Untersuchung wichtiger Begriffe zuerst die geschichtliche Entwicklung des Berufsbildes erläutert, bevor eine Einordnung der Fragestellung in bisherige nationale und internationale Untersuchungen vorgenommen wird. Im Anschluss daran erfolgt die Darstellung der durchgeführten Befragung unter Justizvollzugsbeamten einer westdeutschen Justizvollzugsanstalt und der Ergebnisse dieser Befragung. Abschließend werden mögliche Auswirkungen auf den beruflichen Arbeitsalltag der Beamten diskutiert.

---

## 2 Begriffe und Definitionen

Im vorliegenden Bericht werden verschiedene Begrifflichkeiten verwendet, die möglicherweise einer genaueren Erläuterung bedürfen. Dem soll im folgenden Kapitel Rechnung getragen werden. Die Bedeutung und Verbindung dieser Begrifflichkeiten mit der Fragestellung des Projekts wird im anschließenden Theorieteil der Arbeit verdeutlicht.

### 2.1 Berufsrolle und Berufsbild

Als Berufsrolle bzw. als Berufsbild wird die typisierende Zusammenfassung der wichtigsten Funktionen, die ein Berufsträger auszuüben hat, bezeichnet (Däumling, 1970). Dieses Bild entspricht zugleich den Erwartungen verschiedener Gruppen dem jeweiligen Berufsträger gegenüber. Dabei ist zwischen Selbst- und Fremdbildern zu unterscheiden: Das *berufliche Selbstbild* beinhaltet all das, was der Berufsträger von sich und seinem Beruf weiß und womit er ihn beschreibt. Ein *berufliches Fremdbild* stellt die Sicht eines Berufsfremden auf den Berufsträger dar und beinhaltet all das, womit dieser von den Berufsfremden beschrieben wird (Schachinger, 2002). Mit einem *vermuteten* bzw. *wahrgenommenen Fremdbild* wird die Überzeugung bezeichnet, wie eine Person denkt, dass andere sie sehen. Vermutete Fremdbilder beeinflussen dabei das Verhalten nachhaltiger als tatsächliche Fremdbilder.

### 2.2 Commitment

Commitment bezeichnet die affektive organisationale Verbundenheit von Mitarbeitern mit „ihrer“ Organisation (Maier & Woschée, 2002), also die Identifizierung und die emotionalen Verbundenheit mit der eigenen Organisation. Ein hohes Ausmaß an Commitment wird in Verbindung mit einem engagierten und langfristigen Einsatz im entsprechenden Unternehmen gesehen. Das bedeutet, dass durch ein hohes Commitment die Fluktuationsrate einer Organisation niedrig und die Arbeitsleistungen ihrer Mitarbeiter hoch gehalten werden kann.

### 2.3 Rollenkonflikt

Unter Rollenkonflikt soll in diesem Zusammenhang der Konflikt verstanden werden, sich bei definierter Berufsrolle zwischen den Erfordernissen des Rollenverhaltens

---

einerseits und den Erwartungen und Ansprüchen der eigenen Person andererseits wieder zu finden. Bei einer nicht näher definierten Berufsrolle bestünde der Konflikt dementsprechend zwischen sich widersprechenden Handlungstendenzen einer Person.

#### **2.4 Soziale Kohäsion**

Soziale Kohäsion bezeichnet den Aspekt sozialer Unterstützung, der nicht die individuelle, sondern die kollektive Ebene betrifft. Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz meint gemeinhin die Hilfe eines Mitarbeiters für einen Kollegen. Mit sozialer Kohäsion ist dagegen die Solidarität in der (Arbeits-)Gruppe gemeint, durch deren Zusammenhalt und Machtposition z. B. gegenüber Vorgesetzten Veränderungen der Arbeitsumwelt erreicht werden können (Frese, 1989).

#### **2.5 Innere Kündigung und Rückzugsverhalten**

Als innere Kündigung oder Rückzugsverhalten wird hier nicht ein allgemeines internes Zurückziehen von der beruflichen Tätigkeit bezeichnet (so genannter „Dienst nach Vorschrift“), sondern sie gilt hier als spezifisches Rückzugsverhalten von der Arbeit mit den Gefangenen. Im Gegensatz zur Depersonalisierung im Burnout, welche sich eher mit intrapsychischen Aspekten des Rückzugs beschäftigt, ist bei der inneren Kündigung in dem hier gemeinten Sinn das konkrete Verhalten in der konkreten Arbeitstätigkeit im Kontakt mit Gefangenen gemeint (Kleiber, Gusy & Enzmann, 1998).

---

### **3 „Vom Wärter zum Erzieher“ – Entwicklung eines Berufsbildes**

„Vom Wärter zum Erzieher“ – so bezeichnet Vehre (1982) die Entwicklung des Berufsbildes im so genannten Allgemeinen Vollzugsdienstes (AVD). Dieser wird durch die Gruppe der Vollzugsbediensteten, die den meisten und engsten Kontakt zu den Gefangenen aufweist, gebildet. Maßgeblich verantwortlich für diese Entwicklung ist die Änderung des Strafvollzugsgesetzes von 1977, mit der der alte Verwahrvollzug von einem moderneren Behandlungsvollzug abgelöst wurde. Die Grundlagen für eine solche Änderung wurden allerdings schon früher gelegt.

#### **3.1 Historische Ausbildung des derzeitigen Berufsbildes**

Noch zu Beginn des 19. Jahrhunderts wurden Gefangene im Strafvollzug zumeist von Soldaten bewacht. Die Arbeit der Gefangenen in und außerhalb der Anstalt wurde von im Tagelohn angestellten Wärtern sowie von so genannten „Gewaltigen“ (d. h. Aufsichtsbeamten mit Recht der „beschränkten Prügelstrafe“) beaufsichtigt. Außerhalb der Anstalten begegnete man diesen Wärtern mit Verachtung und Misstrauen, da das Motiv für den Eintritt in den Vollzugsdienst im Regelfall nicht Hilfe für Menschen in Not war, sondern die Aussicht auf eine Pensionsberechtigung für geleisteten Militärdienst (Vehre, 1982). Auch unter den Wärtern selbst war die Arbeit nicht beliebt: Die Arbeitszeit betrug zwischen 12 und 14 Stunden täglich, man war für bis zu 50 Gefangene verantwortlich, und die Entlohnung bewegte sich stets am Rande des Existenzminimums. Die Aufseher stammten – wie die meisten Gefangenen – aus den unteren sozialen Schichten und lebten in ähnlich ärmlichen Verhältnissen wie diese. Bereits 1857 forderte Wichern (nach Vehre, 1982) „Unterbeamte, welche speziell für diesen Dienst herangebildet sind. Der Aufsichtsdienst soll für die Zukunft aufhören, ein ausschließlich polizeilicher Dienst zu sein“ (ebenda, S. 18).

Allerdings setzten sich Veränderungen bezüglich Ausbildung und Berufssituation des Aufsichtsdienstes nur sehr zögerlich durch. In den 1920er Jahren wurde in Preußen und Bayern der so genannte Stufenstrafvollzug eingeführt, der während der Haftzeit stufenweise Vergünstigungen für den Gefangenen ermöglichte, wobei als Endziel ein möglichst stufenloser Übergang in die Entlassung angestrebt wurde. Das beinhaltete auch eine Veränderung in der Auswahl und Ausbildung der Bediensteten. Diese mussten fähig sein, einen Einblick in die Persönlichkeit der Gefangenen ge-

winnen und daraus ableitend mögliches zukünftiges Verhalten prognostizieren zu können. Allerdings lassen sich aus Tätigkeitsbeschreibungen über den Aufsichtsdienst in dieser Zeit kaum Veränderungen zum 19. Jahrhundert feststellen: „Die Strafanstalts-Aufsichtsbeamten sind mit der sicheren Bewachung und der unmittelbaren Behandlung, Beschäftigung und Versorgung der ihnen anvertrauten Gefangenen beauftragt“ (Weißrieder, 1928, nach Vehre, 1982, S. 20). Und auch nach dem 2. Weltkrieg herrschte dieses Berufsbild in den Richtlinien der Landesjustizministerien für die Tätigkeit des Aufsichts- und Werkdienstes vor (Vehre, 1982).

Mit der Strafvollzugsreform in den 1970er Jahren wurden letztendlich die heute noch gültigen Aufgaben des Vollzuges festgelegt. Das Vollzugsziel ist dabei laut Paragraph 2 des Strafvollzugsgesetzes (StVollzG) die (Re-) Sozialisierung des Gefangenen sowie als weitere Aufgabe der Schutz der Allgemeinheit vor weiteren Straftaten. Vollzug müsse daher „primär Behandlung zum Zwecke der Verhaltensänderung sein“ (Jung, Mey, Müller-Dietz & Rotthaus, 1978, S. 15). Laut Paragraph 155 StVollzG werden diese Aufgaben von Vollzugsbeamten wahrgenommen. Im Laufe der Diskussion allgemeiner Strafvollzugsprobleme gelangte auch der Beruf des Aufsichtsbediensteten, dem man vorher kaum Beachtung geschenkt hatte, stärker in den Blick der Öffentlichkeit – allerdings hauptsächlich in den Fokus der Fachöffentlichkeit (Vehre, 1982).

Nach dieser Darstellung der historischen Entwicklung des Berufs eines Justizvollzugsbeamten werden in den folgenden Abschnitten das derzeit herrschende offizielle Berufsbild der Tätigkeit sowie Ergebnisse bisheriger Befragungen zum Thema „Arbeit in der JVA“ vor- und einander gegenüber gestellt.

### **3.2 Der Allgemeine Vollzugsdienst: Das offizielle Berufsbild**

Nachfolgend wird ein kurzer Überblick über das Berufsbild gegeben, wie es von offizieller Seite (damit ist hier gemeint: Bundesanstalt für Arbeit sowie Darstellung des Berufsbildes in der Internet-Vorstellung der befragten JVA) präsentiert wird.

Nach Darstellung der BfA trägt der Beamte im mittleren Justizvollzugsdienst als „Mitarbeiter der Anstaltsleitung“ (!) an entscheidender Stelle dazu bei, den Auftrag, der aus dem Strafvollzugsgesetz den Anstalten zukommt, zu erfüllen (BfA, 1997). Zum mittleren Justizvollzugsdienst gehören unter anderem der Allgemeine Voll-

zugsdienst (AVD), der Werkdienst, der Verwaltungsdienst sowie in einigen Bundesländern der Krankenpflegedienst. Zur Vorbereitung auf ihre Tätigkeit durchlaufen die Beamten als Anwärter einen zweijährigen Vorbereitungsdienst. Neben praktischen Abschnitten (Einführung in die Tätigkeit sowie die praktische Ausbildung) in verschiedenen Justizvollzugseinrichtungen wird in Lehrgängen an der Justizvollzugsschule auch eine breite theoretische Ausbildung in verschiedenen Fächern (z. B. Rechtskunde, Psychologie, Pädagogik, Verwaltung) durchgeführt. Die Ausbildung wird mit einer Laufbahnprüfung abgeschlossen.

Im beruflichen Alltag gibt es für den Allgemeinen Vollzugsdienst verschiedene Einsatzbereiche, in denen jeweils ganz bestimmte Aufgaben zu erfüllen sind (z. B. als Stationsbeamter, Torbeamter, Besuchsbeamter, Werkbeamter). Häufig werden die Arbeitsbereiche in einem rotierenden System belegt. Dabei gilt in allen Aufgabenkreisen, dass sich Funktion, Ausbildung und Weiterbildung der Beamten am Vollzugsziel zu orientieren haben. Einen gewissen Sonderfall bildet der Werkdienst: Der Werkbeamte leitet in der Regel einen Werkbetrieb. Dabei kann es sich um handwerkliche oder Unternehmensbetriebe handeln. Neben der selbständigen Leitung des Betriebes und der Planung des Gefangeneneinsatzes im Betrieb hat er durch Mitwirkung bei der Erstellung des Vollzugsplanes und der „sozialpädagogischen Betreuung der Gefangenen während der Arbeitszeit“ (BfA, 1997, S. 10-13) ebenfalls an der Verwirklichung des Resozialisierungsziels Anteil. Insbesondere in großen Werkbetrieben werden auch Beamte des Allgemeinen Vollzugsdienstes eingesetzt und unterstützen als Werkaufsichtsdienst die eigentlichen Werkbeamten. Je nach Selbstverständnis fühlen sich die Beamten des AVD in diesen Fällen auch dem Werkdienst zugehörig. Die anschließende Befragung und die Ergebnisauswertung konzentrieren sich auf den AVD und den Werkdienst als die Dienste im mittleren Beamtenverhältnis, die während der täglichen Arbeit den engsten und häufigsten Kontakt zu Gefangenen haben.

Wie bereits erläutert, gehören zu den offiziellen Aufgaben des Allgemeinen Vollzugsdienstes neben der Aufrechterhaltung von Sicherheit und Ordnung in einer Justizvollzugsanstalt vor allem die Behandlungsaufgaben. Nach Darstellung der befragten JVA im Internet (und in Übereinstimmung mit der Beschreibung durch die Bundesanstalt für Arbeit, 1997) beinhaltet dies folgende grundsätzlichen Aufgaben:

- die Mitwirkung bei der Aufnahme und Entlassung der Gefangenen,
- die sichere Unterbringung der Gefangenen,
- die Behandlung der Gefangenen,
- die Mitwirkung bei der Beurteilung und Freizeitgestaltung der Gefangenen,
- die Sorge für die Ordnung und Sauberkeit in allen Räumen mit ihren Einrichtungs- und Lagerungsgegenständen, sowie
- die Sorge für die Reinlichkeit der Gefangenen, ihrer Wäsche und Kleidung.

Dazu gehört ebenfalls unter anderem das Erkennen der alltäglichen und besonderen Probleme der Gefangenen und ein „verstehendes Reagieren“ (z. B. sich als Gesprächspartner und Kontaktperson anbieten; sich als Person mit den eigenen Erfahrungen, Vorstellungen, Wünschen und Gefühlen einbringen; durch persönliches Verhalten Verhaltensalternativen aufzeigen; ein Einwirken auf Umgangsformen; die Mitarbeit in Therapiegruppen; die Überwachung von selbstmordgefährdeten Gefangenen, etc.; BfA, 1997). Hier deutet sich schon ein Problem der Vollzugsbeamten an: Einerseits sollen sie in einen persönlichen Kontakt mit Gefangenen treten, andererseits dürfen sie dabei nicht den Sicherungsgedanken außer Acht lassen. Auf diesen Aspekt wird auch im Folgenden noch näher eingegangen werden.

Auswahl und Qualifikation der Vollzugsbediensteten richten sich im Allgemeinen jeweils nach den speziellen Vorstellungen, die die für den Strafvollzug Verantwortlichen von den Aufgaben des Vollzugsdienstes haben. Ändern sich die Vorstellungen als Folge einer Verschiebung des Organisationsziels (indem z. B. vermehrt Wert auf Sicherheit und weniger auf Behandlung gelegt wird), folgt stets auch eine Änderung der internen Einstellungsvoraussetzungen und der für die vollzugliche Tätigkeit zu vermittelnden Qualifikationsschwerpunkte (Vehre, 1982).

Nach dieser Darstellung des offiziellen Berufsbildes eines Justizvollzugsbeamten wird im folgenden Abschnitt auf die Ergebnisse bereits erfolgter Befragungen unter Vollzugsbediensteten eingegangen, die die Überlegungen bezüglich der eigenen Untersuchung anregen.

### 3.3 Der Allgemeine Vollzugsdienst: Ergebnisse bisheriger Befragungen

Im Vorfeld und Nachklang der Änderungen des Strafvollzugsgesetzes erlebte der Beruf des Justizvollzugsbeamten eine kurze wissenschaftliche Aufmerksamkeit, die aber schnell dem wissenschaftlichen Interesse an der Situation der Inhaftierten wich. Die Mehrzahl deutscher Untersuchungen und Befragungen stammt daher auch aus den 1970er und 1980er Jahren. Internationale Forschungsergebnisse zum Thema, die vergleichsweise häufig zu finden sind, sind allerdings aufgrund unterschiedlicher Rechts- und Vollzugssysteme nur begrenzt übertragbar. Erst im Zuge heutiger Überlegungen zu Arbeits- und Organisationsentwicklungsprozessen richtet sich der Blick auch wieder auf die Situation Justizvollzugsbeamter in Deutschland.

Der berufliche Alltag für die Vollzugsbediensteten ist hauptsächlich durch den Kontakt mit den Gefangenen, mit Kollegen und Vorgesetzten, daneben aber auch durch eine Auseinandersetzung mit der öffentlichen Meinung bestimmt. Der Zielwandel vom Verwahr- zum Behandlungsvollzug mit dem Ziel der (Re-)Sozialisierung des Gefangenen ist dabei kein eigentlicher *Zielwandel*, sondern vielmehr eine *Zielerweiterung* der vollzuglichen Aufgaben – mit einer Inkaufnahme von Widersprüchen (Dolde, 1995). So gehört es z. B. auch zur Resozialisierung, dass dem Gefangenen Freigang oder Ausgang gewährt wird – wobei dieser möglicherweise dem Sicherungsgedanken widersprechen kann. Dabei sieht sich besonders der Allgemeine Vollzugsdienst dem Konflikt zwischen Sicherheit und Behandlung ausgesetzt, da ihm die Verantwortung für beide Bereiche obliegt. Die fehlende soziale Anerkennung der vollzuglichen Tätigkeit in der Gesellschaft trägt laut Dolde fast „schizophrene“ Züge: Einerseits solle der Vollzug und seine Mitarbeiter die „Allgemeinheit“ schützen, andererseits werde kritisiert, dass er dem Gefangenen eher schade als dass er nütze (Dolde, 1995). Die Beamten fühlen sich in dieser Situation zu „Schließern“ degradiert und schlechter behandelt als die Gefangenen, was zu verstärkten Krankmeldungen und frühzeitigen Pensionierungen führe (Böhm, 1995). Dabei wollen die Beamten des AVD sowohl den Zielen „Sicherheit“ als auch „Resozialisierung“ gleichermaßen gerecht werden, fühlen sich im Alltag aber mehr in die Richtung „Sicherheit und Ordnung“ gedrängt (Mey & Molitor, 1989). Zudem kommt es aufgrund der sich aus dem Strafvollzugs-Gesetz ergebenden weiteren Professionalisierung der Dienste einer JVA (sprich: der so genannten Fachdienste) zu einer qualitativen Re-

---

duzierung des eigenen Aufgabenbereiches (Philliber, 1987): Der Großteil der offiziellen Behandlungs- und Resozialisierungsmaßnahmen wird dann von den sozialen Diensten übernommen.

Eine Untersuchung in den Niederlanden, die in den achtziger Jahren verstärkt die Resozialisierung in den Vordergrund stellten, zeigt, dass die meisten niederländischen Bediensteten ihrem Beruf gegenüber grundsätzlich positiv eingestellt sind, aber dennoch unter verschiedenen Stress-Symptomen leiden (Kommer, 1993; s. auch Hughes & Zamble, 1993, für die Situation im kanadischen Justizvollzug). Als ursächlich für Stress-Symptome in Deutschland wird vor allem die Organisationsstruktur des Vollzuges angesehen. So bemängeln z. B. in einer Befragung innerhalb des AVD in Baden-Württemberg die Bediensteten, dass es nur wenig Lob und Anerkennung von den Vorgesetzten, der Anstaltsleitung und von der Gesellschaft gebe, mit Vorwürfen und Kritik werde jedoch nicht gespart, wenn etwas „schief laufe“ (Dolde, 1990). Gerade im Vollzug lasse sich Erfolg laut Dolde (1995) schwer definieren: Gelte es als Erfolg, wenn kein Gefangener ausbricht, wenn er nicht wieder rückfällig wird, wenn bei einer Haftraumkontrolle gefährliche Gegenstände gefunden oder nicht gefunden werden, wenn auf den Stationen oder Abteilungen ein gutes Klima herrscht, oder wenn es keine „besonderen Vorkommnisse“ gibt?

Schon aufgrund ihrer quantitativen Dominanz prägen Einstellungen und Verhalten der Beamten des Allgemeinen Vollzugsdienstes das Klima einer JVA wesentlich. Dabei darf nicht vergessen werden, dass der AVD seine Arbeit unter Bedingungen von „ausgeprägtem Rollenkonflikt, unmittelbarer Nähe zum Insassen, häufigem Zwang zu schnellen, oft folgenschweren Entscheidungen und Abhängigkeit von anderen Diensten“ (Jung, Mey, Müller-Dietz & Rotthaus, 1978, S. 18) ausführt.

### **3.4 Vollzug und Öffentlichkeit**

Laut einer empirischen Untersuchung zur sozialen Selbsteinschätzung unter Strafvollzugsbeamten im Jahre 1969 (Deimling, nach Münchbach, 1973) glaubten 70 % aller Befragten, dass sie in der Öffentlichkeit ein sehr geringes Ansehen genießen. Etwa dreißig Jahre später ging die Bundesanstalt für Arbeit in einer Broschüre zur Berufsbeschreibung des „Beamten/ Beamtin im Justizvollzugsdienst (mittlerer Dienst)“ davon aus, dass sich „in den letzten Jahren, insbesondere aber seit Inkraft-

treten des Strafvollzugsgesetzes, (...) die Einstellung breiter Bevölkerungsschichten zum Strafvollzug gewandelt (hat)“ (BfA, 1997, S. 4). Demnach hätten sich Sozialprestige und Ansehen der Justizvollzugsbeamten in der Gesellschaft gegenüber den Zeiten vor der Strafvollzugsreform gebessert. Die Frage bleibt bestehen, ob auch der Vollzugsbeamte dies in dieser Form wahrnimmt.

Im Jahre 1973 beschrieb Münchbach folgendes: „Der Abkapselung auf der Seite des Strafvollzuges stehen Desinteresse und Unverständnis auf der Seite der Öffentlichkeit gegenüber“ (S. 1). Und noch 1990 schilderte Wagner, dass „der Vollzugsbeamte kaum einer ausdrücklichen Herabsetzung (begegnet). Wir kennen krassere Äußerungen gesellschaftlicher Verachtung. Doch auch die süffisante, beiläufige Bemerkung, die flinke, missgünstige Schlagzeile wirken auf Dauer destruktiv“ (S. 131).

Verschiedene Untersuchungen zeigen, dass die Öffentlichkeit nur relativ wenig über den Bereich Strafvollzug informiert ist, wobei die Einstellung zum Strafvollzug hauptsächlich durch Faktoren wie Schichtzugehörigkeit, Schulbildung, Geschlecht und Alter der befragten Personen beeinflusst wird (Mutschler & Schellinger, 1995). Registriert wird dagegen jede Meldung über entflozene Strafgefangene, missbrauchte Aus- oder Freigänge sowie unverständene Freizeitangebote für Straftäter (z. B. lautete eine BILD-Schlagzeile im letzten Jahr in etwa „Mörder im Schwimmbad!“ oder die Schlagzeile „Fluchthilfe: Wärterin muss hinter Gitter“ aus der Rhein-Zeitung vom 26. Juli 2001). Meist führt dies zu der negativen Reaktion, dass an den Sicherheitseinrichtungen des Vollzuges, an den Vollzugslockerungen oder sogar an der Rechtmäßigkeit der Vollzugsdurchführung und den damit betrauten Mitarbeitern insgesamt gezweifelt wird. Wagner (1990) bringt es auf den Punkt: „Für den Vollzugsbeamten werden Gefangene plötzlich zum schlechten Umgang, und der ganze Berufsstand gerät in ein zweifelhaftes Licht“ (S. 131).

Eine Untersuchung von Mischkowitz, Bruhn, Desch, Hübner & Beese (2000) über die Einschätzung des Ausmaßes der Korruptionsbetroffenheit verschiedener staatlicher Kontroll- und Strafverfolgungsinstanzen (Schutzpolizei, Kriminalpolizei, Staatsanwaltschaft, Gerichte, Justizvollzug und Zoll) zeigte, dass selbst in der Wahrnehmung der anderen staatlichen Dienste der Justizvollzug das höchste Ausmaß von Korruptionsbetroffenheit besitzt. In der Selbstwahrnehmung dagegen liegt der Jus-

---

tizvollzug auf derselben Höhe wie die Selbstwahrnehmung bei Polizei und Zoll. Von Mischkowitz wird festgehalten,

„dass Justizvollzug und Zoll als die Untersuchungsgruppen gesehen werden, die bezüglich des Ausmaßes am stärksten von Korruption betroffen sind. Der Durchschnittswert von 2,7 für den Justizvollzug (...) macht deutlich, dass in der Gesamteinschätzung der Justizvollzug näher bei der Antwortkategorie ´eher stark betroffen` denn bei der ´eher gering betroffen` angesiedelt wird“

(Mischkowitz, 2000a, S. 144).

Diese Aussage gilt allerdings nur bei einer Gesamtbetrachtung. Bezüglich der Selbsteinschätzung hinsichtlich des Korruptionsausmaßes gibt es keine Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Befragungsgruppen – hier neigt jede Untersuchungsgruppe dazu, sich selbst als weniger korruptionsbelastet wahrzunehmen als in der Fremdperspektive angenommen. Mischkowitz gibt für dieses Ergebnis auch eine Erklärung:

„Der Vollzug nimmt als ´totale Institution` eine Sonderstellung ein. Durch die räumliche Nähe und die besondere Form der sozialen Interaktion besteht immer die Möglichkeit, dass die Distanz zwischen Vollzugspersonal und Inhaftierten, trotz strikter Regelung, ´aufgeweicht` wird. Das Vollzugspersonal sieht sich in dauerhafter Nähe zu seinem Klientel, mit der Folge, dass die Inhaftierten mehr über das Verhalten und die Person des Vollzugsbeamten erfahren bzw. in Erfahrung bringen können als dies normalerweise bei einem Polizeibeamten, Staatsanwalt oder Richter der Fall sein wird. Dadurch kann es für die Vollzugsbeamten schwieriger werden, ein gewünschtes Image von sich aufzubauen und durchzuhalten. Der Blick hinter die ´Fassade` wird für Inhaftierte mit guter Menschenkenntnis erleichtert. Hinzu kommt, dass aus pädagogischen Gründen eine ´persönlichere` Beziehung teilweise sogar gewünscht wird. Der Vollzug jedenfalls stellt eine Subkultur beziehungsweise ´Schicksalsgemeinschaft` eigener Art dar, mit subkulturellen Werten, Normen und Kontrollmechanismen, die relativ unabhängig von den gesetzlich-normativen Regelungen funktioniert“

(Mischkowitz, 2000b, S. 61).

Zu beachten ist bei dieser Aussage allerdings, dass die Autoren der Studie selbst in und bei der Polizei arbeiten. Es bleibt zu fragen, in wie weit so das (Fremd-)Bild, welches sie über den Justizvollzug besitzen, ihre Aussagen möglicherweise beeinflusst haben könnte.

Zumeist wird dem Justizvollzug vorgeworfen, für sein Bild in der Öffentlichkeit selbst verantwortlich zu sein: Es wird von „selbstgewählter Abkapselung“ (Münchbach, 1973, S. 2) oder von „in der Vergangenheit vom Strafvollzug praktizierte Ab-

---

kapselung gegenüber der Außenwelt und damit der Gesellschaft“ (Mutschler & Schellinger, 1995, S. 13) gesprochen. Aller Wahrscheinlichkeit nach lässt sich heute nicht mehr genau feststellen, wie das Ursache-Wirkungs-Gefüge wirklich entstanden ist. Problematisch sind allerdings die Auswirkungen: Nach Schachinger (2002) führt die Diskrepanz zwischen Selbstbild und Fremdbild dazu, dass die entsprechende Person sich unverstanden fühlt, was langfristig gesehen zu Gefühlen der Einsamkeit und Entfremdung führen kann – welche wiederum für den Austausch mit anderen Personen nicht förderlich sind. Bezogen auf den Justizvollzug bedeutet dies die Gefahr, dass sich die Bediensteten, wenn sie sich von der Öffentlichkeit nicht so wahrgenommen fühlen, wie sie selbst sich in ihrem Beruf sehen, von der Öffentlichkeit (weiter) abschotten und dem Austausch mit Vollzugs-„Externen“ vor allem skeptisch und misstrauisch gegenüber stehen.

### **3.5 Schlussfolgerung**

Bezogen auf das Bild von einer beruflichen Tätigkeit im Justizvollzug scheint es zwei Anschauungen zu geben. Die eine ist die offizielle Seite, nach der der Vollzug „darauf auszurichten ist, dass er dem Gefangenen hilft, sich in das Leben in Freiheit einzugliedern“ (§ 3, Abs. 3 StVollzG). Damit dient der Vollzug in erster Linie dem Behandlungs- und Resozialisierungsgedanken. Die andere Seite ist die, die nicht zuletzt aufgrund einseitiger Berichterstattung in den Medien den Aspekt der Vergeltung in den Vordergrund stellt und einen „schärferen“ Vollzug fordert. Der Vollzug selbst und seine Mitarbeiter mit ihm haben selten eine Wahl: Sie sind dem Strafvollzugsgesetz verpflichtet, welches ihren Auftrag zugegeben ebenso ambivalent definiert. Dass Rollenkonflikte, Arbeitsüberlastung aufgrund überfüllter Gefängnisse, die manchmal schwierigen sozialen Kontakte zu Gefangenen, Kollegen und Vorgesetzten als Stressoren zu Burnout führen (Schaufeli & Peeters, 2000), ist nur eine Folge. Dass diese Probleme allerdings auch mit dazu beitragen, dass die Bediensteten ihren gesetzlichen Auftrag kaum noch erfüllen können, ist eine weitere. Denn letztendlich kann keine staatliche Einrichtung ihre Ziele durchsetzen, wenn das erforderliche Vertrauen und die Unterstützung durch Öffentlichkeit und Politik fehlen. Bereits 1970 stellte Possehl fest:

„Davon, wie man den Aufsichtsbediensteten und seinen Beruf sieht, kann nicht nur (...) die Bereitschaft zu materieller und personeller Unterstützung abhängen, sondern auch

- der Umfang und die Qualifikation des Bewerberangebots für diesen Beruf,
- die Art der Nachwuchswerbung,
- die Planung von Auslese, Ausbildung und Weiterbildung der Aufsichtsbediensteten,
- das Verhalten der Gefangenen,
- die Möglichkeiten der Aufsichtsbediensteten, auf die Gefangenen im Sinne einer Resozialisierung einzuwirken,
- Maßnahmen zum Abbau der zwar vorhandenen, für die Zwecke der Resozialisierung aber sicherlich hinderlichen Spannungen zwischen Aufsichtsbediensteten einerseits und den Gefangenen andererseits,
- die Freude der Aufsichtsbediensteten an ihrem Beruf,

sowie viele andere Faktoren“

(Possehl, 1970, S. 52).

Das Selbst- und Fremdbild von einer beruflichen Tätigkeit im Vollzug hat nach dieser Auffassung also einen Einfluss auf die materielle und personelle Unterstützung durch Politik und Öffentlichkeit, und damit auch auf den Umgang der Bediensteten mit den Gefangenen. Für den Faktor der „Freude der Aufsichtsbediensteten an ihrem Beruf“ (hier gemessen als Commitment und Maß der inneren Kündigung) ist das wahrgenommene Fremdbild allerdings von entscheidenderer Bedeutung (Schachinger, 2002). Ebenfalls wichtig ist zu erheben, welches Bild die Bediensteten selbst von ihrer Tätigkeit haben, und wie sich ihr Beruf subjektiv im Arbeitsalltag gestaltet. Mit diesen Faktoren soll sich die im folgenden dargestellte Untersuchung befassen.

---

#### **4 Darstellung des eigenen Projekts: Die Befragung von Justizvollzugsbeamten**

Die hier vorgestellte Untersuchung ist Teil des Projekts „Justizvollzug als Profession“<sup>2</sup> des Kriminologischen Forschungsinstituts Niedersachsen, welches in den Jahren 2001 bis 2004 durchgeführt wird. Für die Befragung unter niedersächsischen Justizvollzugsbediensteten im Jahr 2002 wurde in Zusammenarbeit mit Praktikern aus dem Justizvollzugsdienst ein standardisierter und anonymisierter Fragebogen zu diversen berufsbezogenen Themen entwickelt. Um den Fragebogen vor der Hauptbefragung im Feld zu testen, wurde Kontakt zu einer von der Hauptbefragung nicht betroffenen westdeutschen Justizvollzugsanstalt – der hier behandelten Projekt-JVA – aufgenommen. Der Fragebogen und die geplante Hauptbefragung wurden im Vorfeld der Anstaltsleitung sowie der Personalvertretung vorgestellt und erläutert. Nach deren Zustimmung zur Beteiligung am Pretest fand für die Bediensteten der Vollzugsanstalt eine Informationsveranstaltung statt, in der die Befragung und deren Hintergründe dargestellt sowie Möglichkeit zu Fragen und Anmerkungen gegeben wurden. Den Befragungsteilnehmern wurde als Dank für ihre Beteiligung eine Rückmeldung über die Ergebnisse der Befragung zugesichert und nach Durchführung der Hauptbefragung auch realisiert.

##### **4.1 Entwicklung der Fragestellung**

Das Interesse an der in diesem Bericht behandelten Fragestellung entwickelte sich im Laufe der Projektbeschäftigung mit der Situation der Bediensteten im Justizvollzug. Entgegen dem landläufigen Wissensstand über Justizvollzugsanstalten und den in ihnen beschäftigten Personen ist eine JVA eine Organisation mit verschiedenen Hierarchien und Berufsgruppen (s. Abb. 1 auf der nächsten Seite), die nicht nur im Zuge öffentlicher Sparmaßnahmen neben dem gesetzlich vorgeschriebenen Auftrag der Resozialisierung und Sicherung von Gefangenen zusätzlich vermehrt unternehmerisches Denken zeigen muss. Personal- und Organisationsentwicklungsprozesse machen dementsprechend auch vor den Anstaltsmauern nicht halt. Dennoch sind gerade aufgrund des besonderen Tätigkeitsfeldes (der Arbeit mit Gefangenen) Entwicklungen im Arbeits- und Organisationsbereich nicht ohne Probleme auf die Situation im Justizvollzug übertragbar.

---

<sup>2</sup> Das Projekt „Justizvollzug als Profession“ wird mit Mitteln des Niedersächsischen Justizministeriums gefördert.

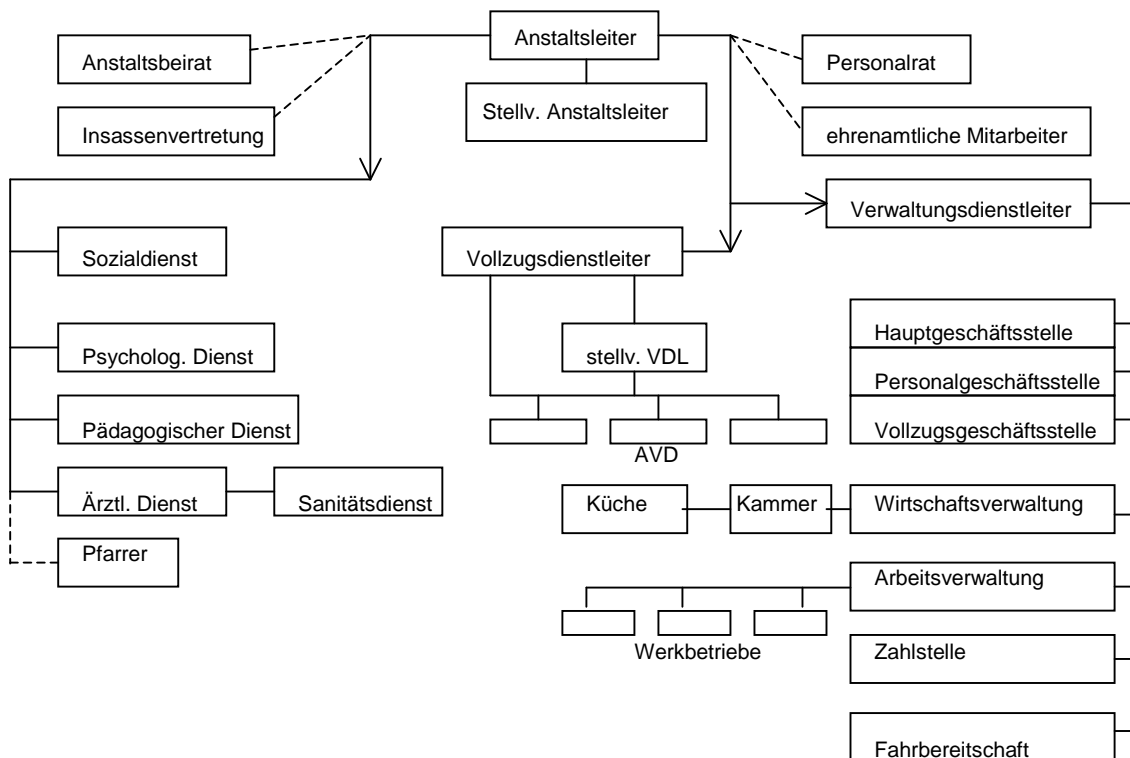


Abb. 1: beispielhaftes Organigramm einer Justizvollzugsanstalt (aus Erdmann, 1984, S. 181)

Angesichts des starken, emotional gefärbten Interesses an Kriminalität und Straftätern überrascht es doch, wie schnell das allgemeine Interesse erlischt, sobald der Täter hinter den Anstaltsmauern einsitzt. Darstellungen in der Boulevardpresse von einem „Hotelvollzug“ empören in regelmäßigen Abständen die Gesellschaft; von den eigentlichen Aufgaben des Vollzuges – nämlich der Behandlung der Straftäter, die in den wenigsten Fällen für immer eingesperrt bleiben – scheint sie nichts wissen zu wollen. Das Bild, welches sich die Bevölkerung von Vollzugsbediensteten macht, entsteht so neben Fernsehserien wie „Hinter Gittern“ (RTL) größtenteils aus der Berichterstattung über unerfreuliche vollzugliche Vorkommnisse.

Nach Grossi und Berg (1991) können negative Einstellungen der Öffentlichkeit gegenüber dem Beruf im Vollzug und zu hohe Erwartungen – z. B. durch die Politik und die Öffentlichkeit – als Stressor wirken und dadurch einen Einfluss auf die (Un-)Zufriedenheit mit dem Beruf haben. Dolde (1995) bildet die Hypothese, dass das negative Image des Vollzuges in der öffentlichen Meinung einer Identifizierung des Beamten mit seiner Organisation entgegenstehe.

---

In dieser Abschlussarbeit sollen unter anderem die Einstellungen und Meinungen der Vollzugsbeamten (genauer: der Bediensteten des mittleren Allgemeinen Vollzugsdienstes) bezüglich Selbst- und wahrgenommenem Fremdbild dargestellt sowie mögliche Auswirkungen auf das Commitment, eventuelles Rückzugsverhalten und Rollenkonflikte der Bediensteten untersucht werden.

#### **4.2 Ziele der Befragung**

Auch wenn der Vollzug in vielen Bereichen ein Arbeitsplatz ist wie jeder andere auch, so hat er doch spezielle Eigenschaften. So sollen die Bediensteten des AVDs zum Beispiel an der (Re-)Sozialisierung der Gefangenen mitwirken. Ein Bediensteter, der sich in der Öffentlichkeit und von der Politik als nicht unterstützt wahrnimmt, wird dies möglicherweise nicht mit demselben Engagement betreiben wie ein Bediensteter, der sich und seine berufliche Rolle von der Gesellschaft anerkannt fühlt. Zu diesem Zweck soll das Bild, welches die Beamten von ihrer Tätigkeit selbst entwerfen (Selbstbild), sowie die Art und Weise, wie sie sich in der Öffentlichkeit wahrgenommen (wahrgenommenes Fremdbild) und von der Politik unterstützt (wahrgenommene politische Unterstützung) fühlen, dargestellt werden. Die Auswirkungen des Selbstbildes und des wahrgenommenen Fremdbildes auf das Arbeitserleben und das Commitment der Beamten sollen anschließend untersucht werden.

Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang, dass Vollzugsbeamte Leberzeitbeamte sind. Dies beinhaltet eine mehr oder weniger unkündbare Position, in der eine Arbeitsverweigerungshaltung tendenziell andere, Kosten treibende Folgen nach sich zieht als z. B. bei einem Angestellten oder Arbeiter (s. Kap. 1). Somit könnte die Einstellung von Gesellschaft und Politik zum Justizvollzug und den in ihm tätigen Personen sowohl eine indirekte Auswirkung auf das spätere Verhalten ehemaliger Strafgefangener haben als auch auf die staatlichen Kosten für frühpensionierte Vollzugsbeamte. Eventuelle Maßnahmen, die diesem Prozess entgegenwirken könnten (z. B. Supervision, Klärung des Berufsbildes in der Aus- und Fortbildung, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der JVAen und der Politik), werden bei der abschließenden Ergebnisdiskussion erörtert.

In diesem Zusammenhang müssen allerdings die begrenzten realen Veränderungsmöglichkeiten beachtet werden. Mit diesem Projekt können höchstens Maßnahmen

---

aufgezeigt werden, die von den Beamten und der Anstaltsleitung selbst getroffen werden können. Eine vollständig „offene“ Anstalt ist allerdings aufgrund der Sicherheitsbestimmungen auch mit der besten Öffentlichkeitsarbeit nicht zu erreichen – eine gewisse Abschottung muss nach diesem Gesichtspunkt bestehen bleiben. Ob die getroffenen Maßnahmen anschließend den gewünschten Effekt bringen, das wahrgenommene Fremdbild dem Selbstbild anzupassen, liegt dagegen nicht allein in den Händen der Vollzugsbeamten. Die Öffentlichkeit selbst muss sich ebenfalls für den Vollzug interessieren. Erst durch eine möglichst objektive Information über den Justizvollzug, seine Aufgaben und die in ihm tätigen Mitarbeiter kann sich eine Einstellungsänderung über die Tätigkeit im Justizvollzug entwickeln, in deren Folge auch eine Veränderung des wahrgenommenen Fremdbild möglich sein kann (aber nicht muss!).

### **4.3 Die Befragung**

Es handelt sich hierbei um eine Studie, die als Teilprojekt einer größeren Befragung einen eher explorativen Charakter aufweist. Zum einen sollen damit das Selbstbild der Bediensteten des AVD und das wahrgenommene Fremdbild herausgearbeitet werden. Zum anderen soll untersucht werden, ob und welcher Zusammenhang zwischen den jeweiligen Berufsbildern und der subjektiven Wahrnehmung und Bewertung des Arbeitsalltages besteht. Für die Auswertung der Fragestellung der Auswirkungen des Selbst- und wahrgenommenen Fremdbildes der im Justizvollzug beschäftigten wurde speziell die Gruppe des Allgemeinen Vollzugsdienstes bzw. des Werkdienstes betrachtet. Nicht nur bilden die Bediensteten dieser Bereiche die zahlenmäßig größte Berufsgruppe im Vollzug. Auch entsprechen diese dem öffentlich wahrgenommenen Prototyp eines Bediensteten im Vollzug am ehesten (s. Lehmann & Ansorge, in Vorb.).

Aufgrund des explorativen Charakters der Untersuchung sollen die folgenden Hypothesen daher auch eher eine bestimmte Suchrichtung aufzeigen und nicht als abschließend betrachtet werden:

1. Nach Durchsicht vorangegangener Untersuchungen und der Beobachtung der Darstellung des Justizvollzuges in den Medien wird angenommen, dass es ei-

---

ne Diskrepanz zwischen Selbstbild und wahrgenommenem Fremdbild der Vollzugsbeamten gibt.

*Hypothese 1:* Das Selbstbild (SB) und das wahrgenommene Fremdbild (wFB) der Bediensteten unterscheiden sich voneinander.

$$SB \neq wFB$$

2. Dabei sehen die Justizvollzugsbeamten ihre berufliche Tätigkeit positiver als sie sich in der Öffentlichkeit wahrgenommen fühlen.

*Hypothese 2:* Das Selbstbild der Bediensteten ist positiver gefärbt als das wahrgenommene Fremdbild.

$$SB > wFB$$

3. Ein vorhandenes Gemeinschaftsgefühl unter den Bediensteten, ausgedrückt durch das wahrgenommene Ausmaß an sozialer Kohäsion, bedingt das Selbstbild der Bediensteten und umgekehrt.

*Hypothese 3:* Zwischen Selbstbild der Bediensteten und der sozialen Kohäsion (sKo) besteht ein positiver Zusammenhang: Je positiver das Selbstbild, desto höher auch das Ausmaß an sozialer Kohäsion.

$$r(SB, sKo) > 0$$

4. Der Rollenkonflikt als Konflikt zwischen den Erfordernissen der Berufsrolle einerseits und den eigenen Erwartungen andererseits ist vergleichbar mit der Diskrepanz zwischen den wahrgenommenen Erwartungen der Öffentlichkeit und den eigenen Vorstellungen von der beruflichen Tätigkeit. Aus diesem Grund besteht zwischen Rollenkonflikt und Diskrepanzerleben zwischen den Berufsbildern ein Zusammenhang.

*Hypothese 4:* Je größer die Diskrepanz (D (SB, wFB)) zwischen Selbstbild und wahrgenommenem Fremdbild, desto größer ist auch die Wahrnehmung von Rollenkonflikt (RK).

$$r(D(SB, wFB), RK) > 0$$

5. Possehl (1970, S. 52, s. Zitat S. 18) geht von einem Zusammenhang zwischen Selbstbild des Berufs eines Vollzugsbediensteten und der Freude der Beamten an ihrer Tätigkeit sowie dem Verhalten der Bediensteten zu den Gefangenen ein Zusammenhang aus. Es wird angenommen, dass unter anderem das Zugehörigkeitsgefühl zum Justizvollzug einen Aspekt dieser „Freude“ darstellt. Das Verhalten der Beamten zu den Gefangenen drückt sich unter ande-

---

rem im Ausmaß der inneren Kündigung aus. Daraus entwickeln sich folgende Hypothesen:

*Hypothese 5:* Das Selbstbild der Bediensteten und das Commitment (Co) zur beruflichen Tätigkeit stehen in einem Zusammenhang: Je positiver das Selbstbild der Bediensteten, desto höher auch das Commitment zum Beruf.

$$r(\text{SB}, \text{Co}) > 0$$

*Hypothese 6:* Das Selbstbild der Bediensteten und das Rückzugsverhalten von der beruflichen Tätigkeit (iK) stehen in einem Zusammenhang: Je negativer das Selbstbild der Bediensteten, desto höher auch das Rückzugsverhalten und die innere Kündigung vom Beruf.

$$r(\text{SB}, \text{iK}) < 0$$

6. Des Weiteren kann Possehl (ebenda) auch so verstanden werden, dass es einen Zusammenhang dem Fremdbild auf den Beruf eines Vollzugsbediensteten und der Freude der Beamten an ihrer Tätigkeit gibt. Schachinger (2002) geht davon aus, dass das wahrgenommene Fremdbild einen größeren Einfluss auf die eigene Person hat als das tatsächliche Fremdbild. Es wird angenommen, dass unter anderem das Zugehörigkeitsgefühl zum Justizvollzug einen Aspekt dieser „Freude“ darstellt. Daraus entwickeln sich folgende Hypothesen:

*Hypothese 7:* Das wahrgenommene Fremdbild und das Commitment zur beruflichen Tätigkeit stehen in einem Zusammenhang: Je negativer das wahrgenommene Fremdbild, desto niedriger auch das Commitment zum Beruf (s. Dolde, 1995).

$$r(\text{wFB}, \text{Co}) > 0$$

*Hypothese 8:* Die wahrgenommene politische Unterstützung (wPU) und das Commitment zur beruflichen Tätigkeit stehen in einem Zusammenhang: Je geringer die wahrgenommene politische Unterstützung, desto niedriger auch das Commitment zum Beruf (vgl. Grossi & Berg, 1991).

$$r(\text{wPU}, \text{Co}) > 0$$

#### **4.4 Methode und Durchführung**

Bei der Befragung handelt es sich um eine standardisierte, anonymisierte Fragebogenerhebung aller Bediensteten in der entsprechenden Justizvollzugsanstalt. Zur Untersuchung der Forschungsfragen werden sowohl normierte als auch eigenentwickel-

te Skalen und Items herangezogen. Dazu gehören neben den notwendigen demographischen Angaben wie Geschlecht, Alter, höchster allgemeinbildender Schulabschluss und Dienstalter unter anderem Fragen zum Zusammengehörigkeitsgefühl mit den Kollegen und der Arbeit im Vollzug sowie Fragen zu eventuellen Belastungen aus der Tätigkeit und deren mögliche Folgen. Von besonderer Bedeutung ist in diesem Komplex die Frage nach dem eigenen Berufsbild sowie nach dem wahrgenommenen Fremdbild, also die Wahrnehmung des eigenen Berufes in der Öffentlichkeit und Politik. In den nachfolgenden Abschnitten werden die in der Befragung verwendeten Skalen vorgestellt. Einen Überblick über die Darstellungsform der entsprechenden Skalen im Fragebogen bietet der Anhang A.

#### **4.4.1 Die Wichtigkeit bestimmter beruflicher Aspekte (Eigenentwicklung)**

Die Befragten wurden gebeten, auf einer 5-stufigen Skala von 1 „gar nicht wichtig“ bis 5 „sehr wichtig“ verschiedene Aspekte einer beruflichen Tätigkeit im Justizvollzug bezüglich der eigenen, subjektiven Wichtigkeit einzuschätzen. Die Frage beinhaltete 18 Items, von denen 15 nach einer Faktorenanalyse insgesamt vier Faktoren bilden. Der erste Faktor („Wichtigkeit, anderen zu helfen“; Reliabilitätskoeffizient Cronbachs  $\alpha = .81$ ) bezieht sich auf einen helfenden Umgang mit anderen Menschen. Er besteht aus den vier Items „Kontakt zu Menschen zu haben“, „anderen Menschen helfen zu können“, „Gefangenen bei der Resozialisierung zu helfen“ und „Menschen zu helfen, die in Not sind“. Faktor II („Wichtigkeit, Macht zu haben“; Reliabilitätskoeffizient  $\alpha = .81$ ) beschäftigt sich mit der Bedeutsamkeit, andere Menschen anzuführen und wird gebildet aus den drei Items „Macht zu haben/ Kontrolle auszuüben“, „Anordnungen zu treffen“ und „Weisungen zu geben“. Der dritte Faktor („Wichtigkeit des sicheren Arbeitsplatzes“; Reliabilitätskoeffizient  $\alpha = .67$ ) beschäftigt sich mit der arbeitsplatzsicheren Situation im Beamtenverhältnis und besteht aus den beiden Items „im Beamtenverhältnis zu sein“ und „einen sicheren Arbeitsplatz zu haben“. Faktor IV („Wichtigkeit eines interessanten Arbeitsplatzes“; Reliabilitätskoeffizient  $\alpha = .67$ ) beschäftigt sich mit den Inhalten der beruflichen Tätigkeit. Hierzu gehören die sechs Items „eine Aufgabe zu haben, die den eigenen Fähigkeiten entspricht“, „das Gefühl zu haben, etwas sinnvolles zu tun“, „vielfältige Tätigkeiten“, „Verantwortung für andere zu haben“, „Anerkennung für die Arbeit zu bekommen“ und „einen anregenden Arbeitsalltag zu haben“. Die jeweiligen Faktorwer-

te werden durch das arithmetische Mittel der einzelnen dem Faktor zugehörigen Antwortwerte gebildet.

#### **4.4.2 Soziale Kohäsion**

Zur Messung der Gruppenkohäsion als einen Aspekt der sozialen Unterstützung am Arbeitsplatz entwickelte Frese (1989) eine Acht-Item-Skala, die speziell die Unterstützung durch die Arbeitsgruppe (Kollegenkreis) erfasst. Der Autor gibt für die Skala eine Reliabilität von  $\alpha = .85$  an. Die fünf positiv und drei negativ gepolten Items wurden der Situation eines Arbeitsplatzes im Justizvollzug angeglichen. Das arithmetische Mittel der einzelnen Antwortwerte (bei Umpolung der negativen Items) ergibt den Gesamtskalen-Wert. Der Reliabilitätskoeffizient in dieser Befragung beträgt  $\alpha = .81$  ( $n = 142$ ).

#### **4.4.3 Rollenkonflikt**

Zur Ermittlung eines möglicherweise vorhandenen Rollenkonflikts wurde eine an Rizzo et al. (1970, nach Kleiber, Gusy & Enzmann, 1998) angelehnte Skala eingesetzt. Die Skala besteht aus sieben positiv (d. h. in Richtung Rollenkonflikt) gepolten Items. Der Reliabilitätskoeffizient der Skala wird mit  $\alpha = .82$  angegeben (ebenda). Auch hier ergibt das arithmetische Mittel der einzelnen Antwortwerte den Gesamtskalen-Wert. Der Reliabilitätskoeffizient in dieser Befragung beträgt  $\alpha = .79$  ( $n = 142$ ).

#### **4.4.4 Commitment**

Die Skala zur Erfassung der Einsatzbereitschaft und der Verpflichtung („Commitment“) gegenüber der Tätigkeit im Vollzug ist angelehnt an den Organizational Commitment Questionnaire (OCQ; Mowday, Steers & Porter, 1979, dt. Übersetzung von Maier & Woschée, 2002). Er besteht aus acht positiv und sieben negativ gepolten Items. Die Autoren der Ursprungsfassung geben für die interne Konsistenz über verschiedene Berufsgruppen hinweg ein  $\alpha$  von .82 bis .93 an. Der Gesamtskalen-Wert wird aus dem arithmetischen Mittel der einzelnen Antwortwerte (bei Umpolung der negativen Items) berechnet. Der Reliabilitätskoeffizient in dieser Befragung beträgt  $\alpha = .88$  ( $n = 135$ ).

---

#### **4.4.5 Anforderungen an die Tätigkeit (Eigenentwicklung)**

Zur Bestimmung der unterschiedlichen Anforderungen an eine berufliche Tätigkeit im Justizvollzugsdienst wurde eine Zwölf-Item-Skala mit möglichen Anforderungen gebildet, deren Erforderlichkeit die Befragten auf einer 5-stufigen Skala von 1 „gar nicht erforderlich“ bis 5 „erforderlich“ einstufen sollten. Da eine Faktorenanalyse zu keinem befriedigenden Ergebnis kam, werden die konkreten Anforderungen jeweils auf Item-Ebene ausgewertet.

#### **4.4.6 Erfolgsunsicherheit (Eigenentwicklung)**

Die subjektive Erfolgsbewertung einer Tätigkeit, in der „Erfolg“ schwer zu bestimmen ist (s. Kap. 3.3) ist ein wichtiger Hinweis auf die Arbeitssituation der Bediensteten. Die Skala zur Messung der Erfolgsunsicherheit besteht aus vier positiv (im Sinne der Skala) gepolten Items. Drei dieser Items wurden als Aussage formuliert (Skala von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 5 „trifft völlig zu“), eines als Frage (Skala von 1 „fast nie“ bis 5 „fast immer“). Das arithmetische Mittel der einzelnen Antwortwerte ergibt den Gesamtskalen-Wert. Der Reliabilitätskoeffizient der Skala beträgt  $\alpha = .71$  ( $n = 140$ ).

#### **4.4.7 Selbstbild und wahrgenommenes Fremdbild (Eigenentwicklung)**

Das eigene Bild von sich selbst als Justizvollzugsbeamter sowie das wahrgenommene Fremdbild der Öffentlichkeit wurde mit Hilfe von vier allgemein-positiv und sechs allgemein-negativ besetzten Beschreibungen erhoben, deren Zutreffen auf einer sechsstufigen Skala (von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 6 „trifft völlig zu“) angegeben werden sollten. Diese Beschreibungen wurden beim Erfragen des wahrgenommenen Fremdbildes um ein neutrales Zusatzitem („Wir werden gar nicht wahrgenommen.“) ergänzt. Ein Gesamtskalen-Wert in Richtung „positives Bild“ wird durch das arithmetische Mittel der einzelnen Antwortwerte (bei Umpolung der negativ besetzten Items und exklusive dem neutralen Zusatzitem) gebildet. Der Reliabilitätskoeffizient der Skala „Selbstbild“ beträgt  $\alpha = .66$  ( $n = 140$ ), der der Skala „wahrgenommenes Fremdbild“ beträgt für diese Befragungs-Stichprobe zugegebenermaßen nur  $\alpha = .22$  ( $n = 136$ ). Da die Reliabilität in der Gesamtstichprobe der Bediensteten dieser JVA allerdings mit  $.42$  ( $n = 185$ ) höher ausfällt, wird auf den Skalenwert „wahrgenommenes Fremdbild“ nicht komplett verzichtet. Zusätzlich sei darauf hingewiesen, dass in

---

diesem Falle aber nicht nur der Gesamtwert betrachtet werden darf, sondern auch die einzelnen Items in der Ergebnisdarstellung berücksichtigt werden müssen.

#### **4.4.8 Rückzugsverhalten, innere Kündigung**

Ein eventuelles Rückzugsverhalten des einzelnen Bediensteten von der Arbeit mit Gefangenen als direkte Verhaltenskomponente wird durch die Skala der „inneren Kündigung“ (Kleiber, 1995) gemessen. Im Original bestehend aus elf positiv formulierten Items, die unterschiedliche Aspekte des Rückzugsverhaltens beschreiben, wurde die Skala um zwei auf die Arbeit mit Gefangenen nicht passend erscheinende Items auf neun gekürzt. Das arithmetische Mittel der einzelnen Antwortwerte ergibt den Gesamtskalen-Wert. Der Reliabilitätskoeffizient der Skala in dieser Befragung beträgt  $\alpha = .79$  ( $n = 139$ ).

#### **4.4.9 Allgemeiner Kontakt mit Gefangenen (Eigenentwicklung)**

Um einen groben Überblick über die subjektive Wahrnehmung des Kontakts und Umgangs mit der Klientel des Justizvollzuges zu erlangen, wurden die Bediensteten gebeten, drei vierstufige, bipolare Items zur Entspanntheit, Ergiebigkeit und Unbedrohlichkeit des Gefangenenkontakts zu beantworten. Hierbei handelt es sich also um eigenentwickelte Einzelitems.

#### **4.4.10 Supervision (Eigenentwicklung)**

Zur Feststellung des Vorhandenseins einer organisierten Beratung und Unterstützung innerhalb des Vollzugsdienstes wurde die Frage nach der Existenz von Supervision für die Tätigkeit gestellt, sowie im Falle des Nicht-Vorhandenseins die Frage nach dem Wunsch nach Supervision. Supervision ist hier nicht auf eine therapeutische Definition beschränkt, sondern als allgemeine organisierte Beratung und Unterstützung anzusehen. In beiden Fällen bestand eine einfache „ja/ nein“-Antwortmöglichkeit.

#### **4.4.11 Wahrgenommene politische Unterstützung (Eigenentwicklung)**

Ein weiterer wichtiger Punkt in der Wahrnehmung des eigenen Berufsbildes kann durch die Einschätzung der öffentlichen Präsentation, Diskussion und Wahrnehmung des Justizvollzuges bestehen. Um diese Wahrnehmung zu messen, wurde eine Skala

bestehend aus einem positiv und sechs negativ gepolten Items gebildet. Ein Gesamtskalen-Wert wird durch das arithmetische Mittel der einzelnen Antwortwerte (bei Umpolung der negativ besetzten Items) gebildet. Der Reliabilitätskoeffizient der Skala beträgt  $\alpha = .83$  ( $n = 141$ ).

Die Fragebögen wurden im Anschluss an die oben bereits erwähnte Informationsveranstaltung durch die JVA verteilt. Die Einsendung der ausgefüllten Fragebögen erfolgte durch einen beiliegenden, vorfrankierten Rückumschlag direkt an das befragende Institut. Die ausgefüllten Fragebögen wurden EDV-technisch erfasst und mit dem Statistikprogramm SPSS ausgewertet. Als Signifikanzniveau für die Hypothesentestung wurde ein  $\alpha$  von 1 % festgelegt.

#### 4.5 Darstellung der Befragungsergebnisse

Im Folgenden werden die Resultate der Befragung dargestellt. Für einen ausführlicheren Überblick sind in Anhang B zusätzlich die deskriptiven Ergebnisse und statistischen Kennwerte der verwendeten Skalen und Items wiedergegeben.

##### 4.5.1 Die Befragungsteilnehmer

Für die Untersuchung wurden die Angaben von  $n = 142$  Beamten des mittleren Allgemeinen Vollzugsdienstes sowie des Werkdienstes einer westdeutschen Justizvollzugsanstalt (größtenteils geschlossener Männervollzug) ausgewertet.

Tab. 1 a + b: Alter und Dienstalster der Befragungsteilnehmer, Angaben in Prozent. Aufgrund von Identifizierungsbefürchtungen der Befragten wurden beide Daten kategorial erhoben.

<i>a)</i>	<i>Alter</i>	<i>b)</i>	<i>Dienstalster</i>
bis 25 Jahre	2,1 %	bis 5 Jahre	9,2 %
26 bis 35 Jahre	21,8 %	6 bis 10 Jahre	24,6 %
36 bis 45 Jahre	43,0 %	11 bis 15 Jahre	16,2 %
46 bis 55 Jahre	23,2 %	16 bis 20 Jahre	9,9 %
über 55 Jahre	9,9 %	21 bis 25 Jahre	21,8 %
		26 bis 30 Jahre	14,1 %
		mehr als 30 Jahre	4,2 %

Die Befragten waren zu 84,5 % männlichen Geschlechts. 43,0 % waren zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 36 und 45 Jahre alt; die Hälfte der Befragten war seit mehr als 20 Jahren im Dienst (s. Tab. 1 a + b auf der vorherigen Seite). Ein Großteil der Beamten (46,1 %) hatte die Schule mit der mittleren Reife abgeschlossen, etwa ein Drittel (29,8 %) hatte einen Haupt- oder Volksschulabschluss, ein Viertel (24,1 %) Fachabitur oder Abitur.

#### 4.5.2 Deskriptive Befunde

In diesem Abschnitt werden die deskriptiven Ergebnisse der Befragung kurz vorgestellt. (Für eine genauere Darstellung der deskriptiven Befunde der einzelnen Variablen und Skalen siehe Anhang B.)

Die Beamten des Allgemeinen Vollzugsdienstes und Werkdienstes sehen sich in ihrer Tätigkeit nach eigenen Angaben mit folgenden Anforderungen konfrontiert (s. Tab. 2):

Tab. 2: Anforderungen an die Tätigkeit im Justizvollzug (Skala von 1 „gar nicht erforderlich“ bis 5 „erforderlich“; neutraler Mittelpunkt bei 3 „teils/ teils“)

<i>Anforderung</i>	<i>Mittelwert</i>
Belastbarkeit	4,72
Einsatzbereitschaft	4,43
Durchsetzungsvermögen	4,35
mit Menschen gut umgehen können	4,33
Beruf und Privatleben voneinander trennen können	4,18
Einfühlungsvermögen	4,17
Fachwissen	4,14
Diplomatie	4,14
Organisationstalent	4,04
Geduld	4,00
mit Behörden gut umgehen können	3,68
eine gute Aus- und Fortbildung	3,62

Nach Einschätzung der Bediensteten muss ein Vollzugsbeamter demnach in erster Linie belastbar sein. Er muss Einsatzbereitschaft zeigen und sich durchsetzen können. Auch ein guter Umgang mit Menschen ist erforderlich. Die Anforderung an eine gute Aus- und Fortbildung nimmt dabei in der Abstufung der Erforderlichkeit den vergleichsweise niedrigsten Stellenwert ein.

Persönlich sind den Beamten vor allem die Faktoren eines interessanten und sicheren Arbeitsplatzes wichtig (Durchschnittswerte 4,2 und 4,0 auf einer 5-stufigen Skala mit dem neutralen Mittelpunkt bei 3). Der Faktor, „Macht“ zu haben und ausüben zu können, spielt dabei nach eigenen Angaben eine geringe Rolle (Durchschnittswert 2,4 auf derselben Skala).

Den Kontakt mit den Gefangenen beurteilen die Beamten dabei als eher entspannt und wenig bedrohlich (s. Abb. 2). Allerdings wird der Kontakt auch nicht als sehr ergiebig wahrgenommen.

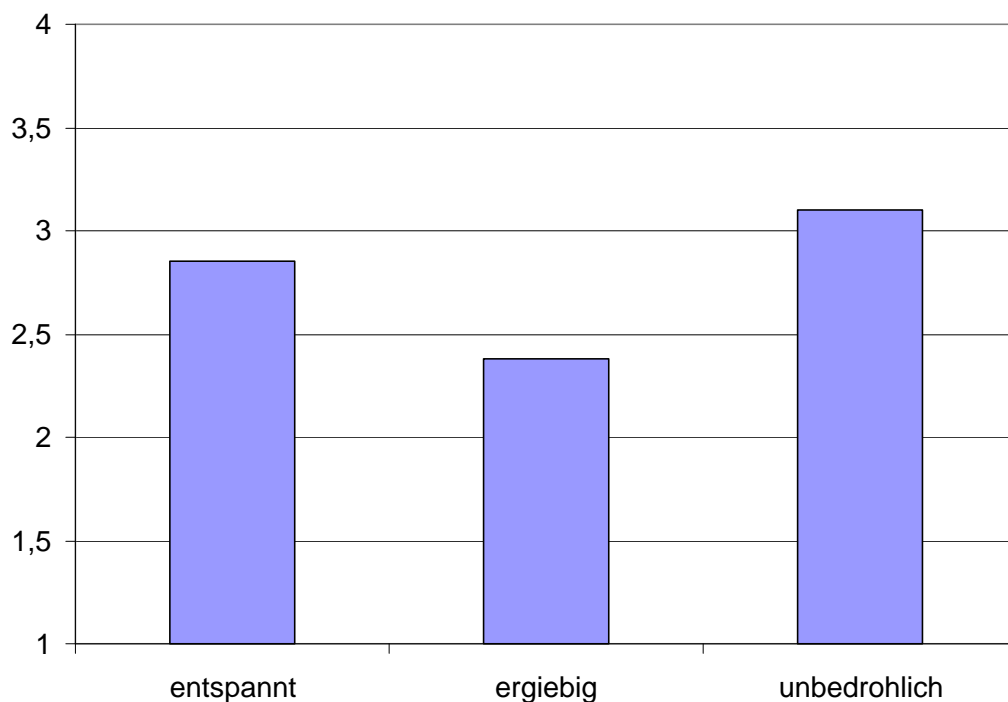


Abb. 2: Wahrnehmung des Kontakts mit den Gefangenen. Bipolare 4-stufige Skala mit dem neutralen Mittelpunkt bei 2,5. Darstellung der Werte in Richtung Itembenennung.

Der Wert für das Maß der Erfolgssicher- und -unsicherheit liegt dem entsprechend tendenziell auch eher in Richtung Erfolgsunsicherheit (Durchschnittswert 3,1 auf einer 5-stufigen Skala mit dem neutralen Mittelpunkt bei 3). Die Angaben für einen Rollenkonflikt deuten dagegen mit einem Durchschnittswert von 2,9 (auf einer ebenfalls 5-stufigen Skala mit dem neutralen Mittelpunkt bei 3) tendenziell auf einen weniger ausgeprägten Konflikt zwischen den unterschiedlichen Rollenanforderungen in der beruflichen Tätigkeit hin. Und auch das Rückzugsverhalten vom Beruf bzw. die innere Kündigung von der Arbeit mit Gefangenen ist mit einem Wert von 2,6 (auf einer 5-stufigen Skala mit dem neutralen Mittelpunkt bei 3) im unteren Bereich.

Das Commitment und die Verbundenheit zur beruflichen Tätigkeit liegt mit einem durchschnittlichen Skalenwert von 2,5 genau im Mittelpunkt der 4-stufigen Skala. Der Zusammenhalt innerhalb der eigenen Dienstgruppe wird als im oberen Bereich liegend angegeben (Durchschnittswert 2,7 auf einer 4-stufigen Skala mit dem neutralen Mittelpunkt bei 2,5). Weitere Unterstützung, die durch eine Supervision (definiert als organisierte Beratung und Unterstützung) gegeben werden kann, gibt es nach eigenen Angaben nur für etwa 12 % der Beamten. Gewünscht wird diese allerdings von gut 66 % derjenigen, die bisher keine Supervision wahrgenommen haben oder wahrnehmen konnten.

Die Einstellung der Politik wird als wenig unterstützend für den Justizvollzug betrachtet (Durchschnittswert 1,6 auf einer 5-stufigen Skala mit dem neutralen Mittelpunkt bei 3). Und auch das wahrgenommene Fremdbild liegt mit einem durchschnittlichen Skalenwert von 3 auf einer 6-stufigen Skala (neutraler Mittelpunkt bei 3,5) eher im negativen Bereich (im Gegensatz zum Selbstbild, welches bei 3,5 positioniert wird; genaueres dazu s. Kap. 4.5.3).

### **4.5.3 Hypothesentests**

Um einen weiteren Überblick über die Daten zu bekommen und zur Einleitung der explorierenden Auswertungen wurden acht Hypothesen bezüglich Selbstbild und wahrgenommenem Fremdbild der Vollzugsbediensteten und verschiedener arbeitsbezogener Variablen gebildet. Die Überprüfung dieser Hypothesen wird nunmehr im nächsten Abschnitt dargestellt.

*Erste und zweite Hypothese*

*H 1:* Das Selbstbild (SB) und das wahrgenommene Fremdbild (wFB) der Bediensteten unterscheiden sich voneinander.

$$SB \neq wFB$$

*H 2:* Das Selbstbild der Bediensteten ist positiver gefärbt als das wahrgenommene Fremdbild.

$$SB > wFB$$

Zur Überprüfung der ersten und zweiten Hypothese wurden mittels t-Tests sowohl die Mittelwerte der Skalen „positives Selbstbild – Skalenwert“ und „wahrgenommenes Fremdbild – Skalenwert“ als auch die Mittelwerte der entsprechenden Einzelitems miteinander verglichen.

Im Ergebnis zeigt sich ein signifikanter Unterschied zwischen dem Selbstbild der Bediensteten und dem wahrgenommenen Fremdbild (s. Tab. 3): Die Beamten haben von ihrer Tätigkeit ein anderes, positiveres Bild als sie es in der Öffentlichkeit wahrnehmen. Die Hypothesen H 1 und H 2 sind somit bezogen auf die Gesamtskalen anzunehmen.

Tab. 3: Selbstbild und wahrgenommenes Fremdbild der Justizvollzugsbeamten (jeweilige Mittelwert-Angaben; Skala von 1 bis 6).

	<i>Selbstbild</i>		<i>wahrgenommenes Fremdbild</i>	<i>Signifikanz</i>	<i>Freiheitsgrade</i>
<b>Gesamtskalen-Wert</b>	3,51	>	3,03	p < .01	138
<b>Einzel-Items:</b>					
professionelle Betreuer	3,78	>	2,22	p < .01	138
Rechtsvollstrecker	3,56	<	4,14	p < .01	139
Dienstleister für die Gesellschaft	4,22	>	3,02	p < .01	138
Resozialisierungshelfer	2,99	>	2,37	p < .01	139
Wärter / Schließer	2,89	<	5,53	p < .01	139
Prügelknaben verfehlter Politik	4,17	>	3,32	p < .01	138
Müllmänner einer an vielen Ecken ungesunden Gesellschaft	4,14	>	3,48	p < .01	137

(Tabellenfortsetzung auf der nächsten Seite)

Tab. 3 (Fortsetzung) : Selbstbild und wahrgenommenes Fremdbild der Justizvollzugsbeamten (jeweilige Mittelwert-Angaben; Skala von 1 bis 6).

	<i>Selbstbild</i>		<i>wahrgenommenes Fremdbild</i>	<i>Signifikanz</i>	<i>Freiheitsgrade</i>
<b>Gesamtskalen-Wert</b>	3,51	>	3,03	p < .01	138
<b>Einzel-Items:</b>					
Beschützer der Gesellschaft vor kriminellen Personen	3,93	>	3,84	n. s.	
Einzelkämpfer	3,64	>	2,74	p < .01	139
Dienstleistende am Abschaum der Gesellschaft	3,32	<	3,91	p < .01	139

Zum Teil zeigen sich diese signifikanten Unterschiede auch auf Einzelitem-Ebene. Einzig in der Wahrnehmung als „Beschützer der Gesellschaft vor kriminellen Personen“ zeigt sich ein rein tendenzieller, aber nicht signifikanter Unterschied. Die Richtung des Unterschiedes ist in den meisten Fällen objektiv positiver in der Selbstwahrnehmung: Die Bediensteten sehen sich selbst eher als „professionelle Betreuer“, „Dienstleister für die Gesellschaft“, „Resozialisierungshelfer“ und „Beschützer der Gesellschaft vor kriminellen Personen“ als die Öffentlichkeit, dagegen weniger als „Rechtsvollstrecker“, „Wärter/ Schließer“ oder „Dienstleistende am Abschaum der Gesellschaft“. Allein bei den Items „Prügelknaben verfehlter Politik“, „Müllmänner einer an vielen Ecken ungesunden Gesellschaft“ und „Einzelkämpfer“ zeigt die Selbstwahrnehmung in eine objektiv negativere Richtung.

### *Die dritte Hypothese*

H 3: Zwischen Selbstbild der Bediensteten und der sozialen Kohäsion (sKo) besteht ein positiver Zusammenhang: Je positiver das Selbstbild, desto höher auch das Ausmaß an sozialer Kohäsion.

$$r(\text{SB}, \text{sKo}) > 0$$

Zur Überprüfung der dritten Hypothese wurde die Korrelation zwischen den Skalenwerten „soziale Kohäsion“ und „positives Selbstbild“ gerechnet. Im Ergebnis zeigt sich ein nicht signifikanter positiver Zusammenhang ( $r = .13$ ;  $p > .10$ ;  $n = 142$ ). Die Hypothese H 3 ist damit abzulehnen. Zwischen Selbstbild der Beamten

---

und dem Gruppenzusammenhalt besteht kein statistisch signifikanter Zusammenhang.

*Die vierte Hypothese*

H 4: Je größer die Diskrepanz (D (SB, wFB)) zwischen Selbstbild und wahrgenommenem Fremdbild, desto größer ist auch die Wahrnehmung von Rollenkonflikt (RK).

$$r(D(SB, wFB), RK) > 0$$

Zur Überprüfung der vierten Hypothese wurde durch Subtraktion des Skalenwerts „wahrgenommenes Fremdbild“ vom Skalenwert „Selbstbild“ ein Diskrepanzmaß „Differenz Selbstbild/ wahrgenommenes Fremdbild“ gebildet. Dieses Diskrepanzmaß wurde einer Korrelation mit dem Skalenwert „Rollenkonflikt“ unterzogen. Im Ergebnis zeigt sich hingegen eine signifikante negative Korrelation zwischen den beiden Variablen auf dem 5 %-Niveau ( $r = -.18$ ;  $p < .05$ ;  $n = 139$ ). Die Hypothese H 4, die einen positiven Zusammenhang annimmt, ist somit abzulehnen.

*Die fünfte Hypothese*

H 5: Das Selbstbild der Bediensteten und das Commitment (Co) zur beruflichen Tätigkeit stehen in einem Zusammenhang: Je positiver das Selbstbild der Bediensteten, desto höher auch das Commitment zum Beruf.

$$r(SB, Co) > 0$$

Die fünfte Hypothese wurde mithilfe eines Korrelationstests zwischen den Variablen „Commitment zum Beruf“ und „Selbstbild – Skalenwert“ überprüft. Im Ergebnis zeigt sich ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen den beiden Variablen ( $r = .49$ ;  $p < .01$ ;  $n = 140$ ). Die Hypothese H 5 ist daher anzunehmen.

*Die sechste Hypothese*

H 6: Das Selbstbild der Bediensteten und das Rückzugsverhalten von der beruflichen Tätigkeit (iK) stehen in einem Zusammenhang: Je negativer das Selbstbild der Bediensteten, desto höher auch das Rückzugsverhalten und die innere Kündigung vom Beruf.

$$r(SB, iK) < 0$$

Die sechste Hypothese wurde mithilfe eines Korrelationstests zwischen den Variablen „innere Kündigung“ und „Selbstbild – Skalenwert“ getestet. Im Ergebnis zeigt sich ein signifikant negativer Zusammenhang zwischen den beiden Variablen ( $r = -.3264$ ;  $p < .01$ ;  $n = 141$ ). Die Hypothese H 6 ist daher ebenfalls anzunehmen.

---

*Die siebte und achte Hypothese*

*H 7:* Das wahrgenommene Fremdbild und das Commitment zur beruflichen Tätigkeit stehen in einem Zusammenhang: Je negativer das wahrgenommene Fremdbild, desto niedriger auch das Commitment zum Beruf (s. Dolde, 1995).  
 $r(\text{wFB}, \text{Co}) > 0$

*H 8:* Die wahrgenommene politische Unterstützung (wPU) und das Commitment zur beruflichen Tätigkeit stehen in einem Zusammenhang: Je geringer die wahrgenommene politische Unterstützung, desto niedriger auch das Commitment zum Beruf (vgl. Grossi & Berg, 1991).  
 $r(\text{wPU}, \text{Co}) > 0$

Zur Überprüfung der siebten und achten Hypothese wurden Korrelationstests zwischen den Variablen „Commitment zum Beruf“ und „wahrgenommenes positives Fremdbild – Skalenwert“ sowie zwischen „Commitment zum Beruf“ und „wahrgenommene politische Unterstützung“ gerechnet. Im Ergebnis zeigt sich zum einen ein nicht signifikanter positiver Zusammenhang zwischen Commitment und wahrgenommenem Fremdbild ( $r = .16$ ;  $p > .05$ ;  $n = 137$ ). Die Hypothese H 7 ist somit abzulehnen. Es besteht kein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen dem wahrgenommenen Fremdbild und dem Commitment zum Beruf. Zum anderen zeigt sich zwischen Commitment und wahrgenommener politischer Unterstützung ein signifikant positiver Zusammenhang ( $r = .25$ ;  $p < .01$ ;  $n = 139$ ). Die Hypothese H 8 ist damit anzunehmen.

#### **4.5.4 Zwischenfazit**

Die bisherigen Ergebnisse deuten darauf hin, dass das Bild, welches die Beamten des Justizvollzugsdienstes von ihrer Tätigkeit haben, positiver geprägt ist als das Bild, das ihrer Wahrnehmung nach die Öffentlichkeit von ihnen hat. Die Bediensteten sehen sich selbst vor allem als Dienstleistende für die Gesellschaft, fühlen sich von dieser allerdings eher in die Rolle des Wärters oder Schließers gedrängt. Allein die Zuschreibung der Rolle des „Beschützers der Gesellschaft vor kriminellen Personen“ entspricht sich sowohl in der Selbst- als auch in der Fremdwahrnehmung.

Das insgesamt im Vergleich positive Selbstbild weicht nur bei den Beschreibungen als „Prügelknaben verfehlter Politik“, „Müllmänner einer an vielen Ecken ungesunden Gesellschaft“ oder „Einzelkämpfer“ von seiner bejahenden Tendenz ab – hier scheint im Selbstbild ein negativerer Tenor mitzuschwingen als man ihn im wahrgenommenen Fremdbild findet. Dies könnte damit zusammenhängen, dass sich mit

---

den oben genannten Begriffen eine tiefere Beschäftigung mit dem Beruf eines Justizvollzugsbeamten verbindet. Um jemanden beruflich als Prügelknaben oder Einzelkämpfer bezeichnen zu können, benötigt man einen gewissen Einblick in den Berufsalltag der entsprechenden Person, welchen die Bediensteten der Öffentlichkeit möglicherweise nicht zuschreiben. Dafür spricht, dass dem Item „Die Öffentlichkeit nimmt uns gar nicht wahr“ insgesamt 85,8 % der Befragten (eher) zustimmen (Mittelwert 4,6 auf einer Skala von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 6 „trifft völlig zu“). Die Auswahl der Items („Prügelknaben“, „Müllmänner“, „Einzelkämpfer“) deutet ferner darauf hin, dass sich die Justizvollzugsbeamten von der Öffentlichkeit für allgemeine gesellschaftliche Probleme verantwortlich gemacht fühlen. Das, was sie „in Wirklichkeit leisten“, sei für die meisten Außenstehenden nicht erkennbar – 72 % stimmen dieser Aussage völlig, weitere 27 % eher zu.

Insgesamt gesehen scheint die wahrgenommene Einstellung der Öffentlichkeit zur beruflichen Tätigkeit im Justizvollzug aber weniger Einfluss auf die eigene Verbundenheit mit dem Beruf zu nehmen als die Wahrnehmung der politischen Unterstützung für den Vollzug. Möglicherweise wird von den für den Justizvollzug verantwortlichen Politikern in dieser Hinsicht mehr erwartet als von der allgemeinen Öffentlichkeit.

#### **4.5.5 Explorierende Datenanalyse**

Eine Betrachtung der Zusammenhänge zwischen dem Selbstbild, dem wahrgenommenem Fremdbild und der wahrgenommenen politischen Unterstützung mit der demographischen Variable des Dienstalters ergab: Das Dienstalter steht in keinem signifikantem Zusammenhang mit einer der genannten Variablen (Selbstbild, öffentliches Bild, politische Unterstützung) (s. Tab. 4 auf der nächsten Seite). Das bedeutet, die Wahrnehmung der eigenen Berufsrolle und die von außen herangetragene Unterstützung und Position ist unabhängig vom Dienstalter (und damit von der zeitlichen Berufserfahrung).

Tab. 4: Korrelationen zwischen Dienstalder und den relevanten Variablen (in Klammern: jeweiliges n); ns = nicht signifikant

	<i>positives Selbstbild</i>	<i>wahrgenommenes positives öffentliches Bild</i>	<i>wahrgenommene politische Unterstützung</i>
<i>Dienstalder</i>	-.07 (142) ns	.10 (139) ns	.05 (141) ns

Im Gegensatz zur Auseinandersetzung mit der Öffentlichkeit und Politik spielt die positive Selbstbild-Einschätzung erwartungsgemäß eine Rolle im Zusammenhang mit der Bedeutung, anderen Menschen zu helfen ( $r = .20$ ;  $p < .025$ ). Dies ist zusätzlich auch eine Validierung des Skalenfaktors „Wichtigkeit, anderen zu helfen“.

Selbstbild, wahrgenommenes öffentliches Bild und wahrgenommene politische Unterstützung korrelieren jeweils signifikant positiv miteinander (s. Tab. 5). Relativ hoch ist dabei der Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung der politischen Unterstützung und dem Selbstbild bzw. dem wahrgenommenen Fremdbild.

Tab. 5: Korrelationen zwischen Dienstalder und den relevanten Variablen (in Klammern: jeweiliges n); \* = Signifikanzniveau 5 %; \*\* = Signifikanzniveau 1 %

	<i>positives Selbstbild</i>	<i>wahrgenommenes positives öffentliches Bild</i>
<i>wahrgenommenes positives öffentliches Bild</i>	.20 (139) *	-----
<i>wahrgenommene politische Unterstützung</i>	.36 (141) **	.37 (139) **

Das bedeutet, dass ein Bediensteter, der die Unterstützung durch die Politik positiver einschätzt, auch eine positive Einstellung zu seinem eigenen Beruf hat (und umgekehrt).

Alles in allem lässt sich aber feststellen, dass vor allem das Selbstbild im Zusammenhang mit Arbeitsbelastungen und möglichen Auswirkungen zu sehen ist (s. Tab. 6).

Tab. 6: diverse Korrelationen (in Klammern: jeweiliges n); \* = Signifikanzniveau 5 %; \*\* = Signifikanzniveau 1 %

	<i>positives Selbst- bild</i>	<i>wahrgenommenes positives öffentliches Bild</i>	<i>wahrgenommene politische Unter- stützung</i>
<i>Wichtigkeit, anderen zu helfen</i>	.20 (142) *	-.07 (139)	-.03 (141)
<i>Wichtigkeit, Macht zu haben</i>	-.06 (141)	.08 (138)	.03 (140)
<i>Wichtigkeit des sicheren Arbeitsplatzes</i>	.07 (142)	.15 (139)	-.03 (141)
<i>Wichtigkeit des interessanten Arb.platzes</i>	-.06 (142)	-.15 (139)	-.16 (141)
<i>Commitment</i>	.49 (140) **	.16 (137)	.25 (139) **
<i>Rollenkonflikt</i>	-.34 (142) **	-.28 (139) **	-.23 (141) **
<i>Erfolgsunsicherheit</i>	-.42 (141) **	-.34 (139) **	-.27 (141) **
<i>soziale Kohäsion</i>	.13 (142)	.09 (139)	-.02 (141)
<i>innere Kündigung</i>	-.33 (141) **	-.15 (138)	-.19 (140) *
<i>Kontakt mit Gefangenen: entspannt</i>	.06 (140)	.02 (137)	.12 (139)
<i>Kontakt mit Gefangenen: ergiebig</i>	.18 (140) *	.05 (137)	.17 (139) *
<i>Kontakt mit Gefangenen: bedrohlich</i>	.17 (141) *	.04 (138)	.17 (140) *

Je positiver das Selbstbild, desto höher ist auch das Commitment zur beruflichen Tätigkeit, desto weniger Rollenkonflikt wird erlebt, desto sicherer ist man sich über den Erfolg seiner Tätigkeit und desto weniger zieht man sich innerlich aus seinem Beruf zurück. Die Motivation, anderen Menschen helfen zu wollen (welche anhand der Wichtigkeit des Faktors „anderen helfen wollen“ geschätzt wird), kann dabei vor innerer Kündigung schützen ( $r = -.40$ ;  $p < .01$ ).

---

Aber auch die Wahrnehmung der politischen Unterstützung zeigt einen – wenn auch geringeren – Zusammenhang mit der Verbundenheit hinsichtlich der beruflichen Tätigkeit: Fühlt man sich von der Politik unterstützt und akzeptiert, ist auch das Commitment zum Beruf höher. Rollenkonflikt und Erfolgssicher- bzw. -unsicherheit stehen ebenfalls in einem geringeren, aber dennoch signifikanten Maß mit der Wahrnehmung der öffentlichen Einstellung zum Justizvollzug in Zusammenhang.

#### **4.6 Abschließendes Fazit**

Die obigen Ergebnisse zusammenfassend, wird von den Justizvollzugsbeamten ein Berufsbild gezeichnet, dessen Anforderungen wenig mit dem Klischee eines „Wärters“ oder „Schließers“ zu tun haben. Das Bild, welches die Bediensteten von ihrer Tätigkeit im Vollzug zeichnen und vertreten, ist allgemein ein positives: Sie sehen sich vor allem als Dienstleistende für die Gesellschaft. Das Bild, welches sie allerdings in der Öffentlichkeit von sich wahrgenommen fühlen, ist das des Wärters, des Schließers, des Rechtsvollstreckers. Sie erscheinen als „Stellvertreter“, die die gesellschaftlichen Probleme „verwalten“, aber dafür in und von der Öffentlichkeit und den politisch Verantwortlichen wenig Akzeptanz und Anerkennung zu erhalten. Fast 99 % der Befragungsteilnehmer meinen dementsprechend, dass das, was in Wirklichkeit von den Vollzugsbediensteten geleistet werde, für die meisten Außenstehenden nicht erkennbar sei. Und auch von der Politik fühlen sie sich im Stich gelassen: Insgesamt 92,2 % der Befragungsteilnehmer geben an, die Politik unterstütze den Vollzug nicht genügend bei seiner Arbeit. Dass die verantwortlichen Politiker Rückgrat zeigen und in der Öffentlichkeit zur Arbeit im Vollzug stünden, empfinden nur 4,9 %, weitere 17 % stehen dieser Aussage unentschieden gegenüber.

Die Wahrnehmung der öffentlichen Einstellung zum Vollzug und der Arbeit der Beamten im Justizvollzugsdienst hat geringe, aber dennoch signifikante Auswirkungen auf die Wahrnehmung und den Umgang mit eigenen Belastungen während der Tätigkeit: Erfolgsunsicherheit, Rollenkonflikt und auch das Commitment zur Arbeit stehen mit dem wahrgenommenen öffentlichen und politischen Bild des Vollzuges in Beziehung. Zudem lässt sich ein Zusammenhang erkennen zwischen dem beruflichen Selbstbild und der Wahrnehmung der politischen Unterstützung. Da genau dieses (positive) Selbstbild aber in einen (positiven) Umgang mit den Gefangenen und

---

einer dementsprechenden Resozialisierungseinstellung einfließt, kann die Einstellung, man sei eigentlich eher ein „Müllmann“ (69,5 % der Befragten stimmen dieser Bezeichnung zu) oder ein „Prügelknabe verfehlter Politik“ (68,3 % stimmen dieser Bezeichnung zu) langfristig gesehen dem gesetzlich vorgegebenen Resozialisierungsauftrag im Wege stehen.

Neben der Forderung nach einer guten Öffentlichkeitsarbeit, um eben diese Öffentlichkeit über die realen Arbeitsbedingungen und -anforderungen der vollzuglichen Tätigkeit zu informieren, damit die stereotypen Vorstellungen aufgelöst werden, besteht somit implizit auch die Forderung an die Verantwortlichen in der Politik, den Justizvollzug und seine gesetzliche Aufgabe dementsprechend wahrzunehmen und zu unterstützen und durch entsprechende Maßnahmen (z. B. Finanzmittel, Personal) seine Leistungsfähigkeit zu garantieren. Auch auf organisatorischer Ebene könnte durch die Einführung einer organisierten Beratung und Unterstützung einiges an dienstlichen Belastungsfaktoren aufgefangen werden.

## 5 Diskussion

Trotz oder gerade in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit nimmt der Aspekt der Arbeit einen wichtigen Platz im Wohlbefinden eines Menschen ein. Arbeit schafft für Menschen nicht nur die Möglichkeit sozialer Kontakte (in Zusammenarbeit und Auseinandersetzung mit Kollegen, Vorgesetzten, Kunden, etc.), sondern sie steigert auch das Selbstwertempfinden („Ich schaffe etwas!“) und das Sinnempfinden („Das, was ich mache, hat einen Sinn.“). Identität und gesellschaftlicher Status werden in hohem Maße auch durch die berufliche Tätigkeit bestimmt – unter anderem erkennbar daran, dass sich viele Menschen neben ihrem Namen auch mit ihrem Beruf vorstellen. Die Anerkennung, die einer Person aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit zukommt, beeinflusst dabei nicht nur das persönliche Selbstwertgefühl, sondern auch das so genannte kollektive Selbstwertgefühl.

Das kollektive Selbstwertgefühl wird durch das Ausmaß an Zugehörigkeit einer Person zu einer bestimmten Berufsgruppe oder einem Unternehmen bestimmt und fließt in das persönliche Selbstwertgefühl ein. Arbeitet eine Person also für ein öffentlich positiv besetztes Unternehmen, so stärkt dies bei entsprechender Identifikation mit dem Unternehmen auch das Selbstwertgefühl der Person. Ist das Bild des Unternehmens allerdings z. B. durch negative Pressemeldungen weniger gut, wird auch der Selbstwert der Person geschwächt (Schachinger, 2002).

Bezogen auf die Situation von Vollzugsbeamten bedeutet dies, dass auf Dauer das insgesamt eher positive Selbstbild der Vollzugsbeamten durch die Wahrnehmung mangelnder Unterstützung in Politik und Gesellschaft beeinflusst werden kann. Zumindest in der Eingruppierung der eigenen beruflichen Tätigkeit als „Prügelknaben“ und „Müllmänner“ scheint dies bereits stattgefunden zu haben.

Eine Möglichkeit, die Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdbild zu verringern, liegt in einer guten Öffentlichkeitsarbeit der Justizvollzugseinrichtungen (z. B. durch entsprechende Darstellungen im Internet, Führungen für interessierte Bürger, öffentliche kulturelle Veranstaltungen, usw.). Mangelnde und fehlerhafte Informationen über die Arbeit im Justizvollzug erschweren die Bildung „objektiver“ Fremdbilder. Eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit hat neben einer Information der Bevölkerung zusätzlich den Effekt eines Verständniserwerbs für wirksame Resozialisierungsmaßnahmen und damit für die eigentliche Aufgabe des Vollzuges (Mutschler & Schellin-

ger, 1995). Gerade in diesem Bereich hat sich in den letzten Jahren bereits einiges getan. So gibt es z. B. einen „Tag der offenen Tür“, in dem die Angehörigen von Vollzugsmitarbeitern die Einrichtung besuchen können; Führungen durch eine JVA für Studentengruppen; „Probeschlafen“ für interessierte Bürger vor der Eröffnung einer neuen JVA und vieles mehr. Interessant wäre in diesem Zusammenhang eine Befragung der Öffentlichkeit zu ihrer Einstellung zum Justizvollzug jeweils vor und nach einer entsprechenden Maßnahme.

Des Weiteren ist die Formulierung bzw. die Überarbeitung des entsprechenden Berufsbildes wichtig. Die Tätigkeit im Allgemeinen Vollzugsdienst ist ein typischer Zweitberuf. Vielen Bediensteten ist vor Beginn einer Tätigkeit im Vollzug vor allem der sichere Arbeitsplatz wichtig, weniger Gedanken werden auf die Tätigkeit selbst gerichtet. Offizielle Informationen weisen zumeist auf das gesetzlich festgelegte Vollzugsziel der Resozialisierung hin, ohne auf mögliche Probleme und Stressfaktoren der Berufsgruppen einzugehen. So nennen Jung, Mey, Müller-Dietz und Rotthaus (1978) als allgemeine Qualifikationsmerkmale für den Beruf des Vollzugsbeamten neben Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Lernfähigkeit, Innovationsfähigkeit und Einfühlungsvermögen auch die Frustrationstoleranz. Die Erweiterung entsprechend vorhandener Berufsbilder (Internetdarstellungen der JVA, Blätter zur Berufskunde der BfA) um diesen Aspekt kann daher sinnvoll sein, um keine unrealistischen Erwartungen zu wecken. Ein klares Konzept für die Rolle des Aufsichtsbeamten könnte somit zusätzlich helfen, den Rollenkonflikt dieser Berufsgruppe zu verringern.

Dies leitet über zum Punkt der Betreuung und Beratung der Vollzugsbeamten. Da von den Bediensteten in der Öffentlichkeit und Politik wenig Rückhalt wahrgenommen wird, ist es umso wichtiger, dass der Zusammenhalt und die Unterstützung innerhalb des Vollzugsdienstes optimiert werden – ohne dabei die Gefahr einer weiteren Isolation und Abschottung nach außen zu verharmlosen. Bereits in den 70er Jahren wurde festgestellt, dass die vom Gesetzgeber erwartete Form der Behandlung im Justizvollzug eine Kommunikationsstruktur voraussetzt,

„die auf Zusammenarbeit der Mitarbeiter und Mitwirkung der Gefangenen hin angelegt ist. Kommunikation in diesem Sinne bedeutet ständige und umfassende gegenseitige Information und damit regelmäßigen Erfahrung- und Meinungsaustausch der Mitarbeiter, der die Beteiligten

---

sowohl auf rationaler als auch auf emotionaler Ebene anspricht. Erst dadurch wird ein zielorientiertes Interaktionsverhalten möglich“

(Jung, Mey, Müller-Dietz & Rotthaus, 1978, S. 16/ 17).

Neben einer (externen) „Supervision“ sind hier auch Vorgesetzte gefragt, die mit entsprechenden kommunikativen Fähigkeiten die Mitarbeiter beraten und Hilfe leisten können. Dies ist im Zuge öffentlicher Einsparungen, die bei steigenden Gefangenzahlen die Personaldecke weiter ausdünnen, kein sehr einfaches Unterfangen.

Letztendlich bleibt festzuhalten, dass die zukünftige Entwicklung des Berufsbildes eines Vollzugsbeamten auch von der öffentlichen Meinung bestimmt wird, der sich die Politik aus wahlstrategischen Gründen gerne beugt. Häufig wird vergessen, dass ein erfolgreiches Erreichen des Vollzugsziels der Resozialisierung und ein in dieser Hinsicht funktionierender Justizvollzug letztendlich nicht nur dem Gefangenen nützen, sondern auch der Gesellschaft, in die der Gefangene nach seiner Haftstrafe wieder entlassen wird, zugute kommt. Um diese Aufgabe zu erfüllen, ist gut ausgebildetes, motiviertes, engagiertes – und letztlich auch ausreichendes – Personal notwendig. Wagner (1990) fasst dies folgendermaßen zusammen: Werde im Vollzug das Ziel der (Re-)Sozialisierung hervorgehoben, so führe dies auch zu einer besseren beruflichen Qualifikation und zu einer größeren sozialen Anerkennung der Vollzugsbediensteten. Gehe die Tendenz allerdings hin zu Sühne und Abschreckung, so verschärfe dies noch mehr das Klischee vom strengen, gefühllosen „Gefängniswärter“ und seinem berufsständischen Dilemma.

## 6 „Feldnotizen“: Bewertung des Projekts

Abschließend möchte ich noch ein paar allgemeine Anmerkungen zu Durchführung dieser Projektarbeit machen. Diese Anmerkungen sollen noch einmal die verschiedenen Besonderheiten der Arbeit widerspiegeln.

1. Die größte Besonderheit des hier dargestellten Projekts ist wahrscheinlich das Umfeld der Befragung selbst. Der Justizvollzug ist normalerweise ein geschlossenes, für Außenstehende und die Öffentlichkeit nur wenig zugängliches System. Von daher sind eine gute Einarbeitung in dieses Berufsfeld und ein aufgeschlossener Kontakt zu den darin tätigen Personen unabdingbar.
2. Auch lassen sich letztendlich nicht alle Erkenntnisse aus der Personal- und Organisationsentwicklung im Verhältnis 1:1 auf eine JVA übertragen, da es sich bei dem Justizvollzug um ein streng hierarchisches System handelt, in dem der Sicherheitsaspekt eine große Rolle spielt. Änderungen gerade in einer solchen Organisation müssen viele bürokratische Hürden überwinden und stoßen oftmals auf Widerstände – vielleicht noch mehr als in der freien Wirtschaft. Es gilt zu berücksichtigen, dass die Befragten in ihrer beruflichen Stellung als Beamte (also in prinzipiell unkündbarer Position; vergleichbar mit Lehrern oder Polizeibeamten) ein anderes berufliches Selbstverständnis aufweisen als ein „normaler“ Arbeiter oder Angestellter. Letzterem fällt es (natürlich in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Gesamtlage) relativ leicht, seine Stelle zu wechseln. Mangelnde Leistungsbereitschaft eines Arbeiters oder Angestellten kann im Gegenzug zu einer Abmahnung und anschließender Kündigung führen. Ein Beamter dagegen, möglicherweise mit Familie und einem Kredit für ein neues Haus, wird seinen Beamtenstatus in den seltensten Fällen aufgeben – ist ihm doch „im Notfall“ immer die Möglichkeit der Frühpensionierung gegeben (s. bereits o. g. Spiegel-Artikel, Kap. 1). Mangelnde Leistungsbereitschaft hat für einen Beamten keine vergleichbaren Auswirkungen wie für einen Arbeiter oder Angestellten. Die Motivation, an einer Befragung wie der hier dargestellten mitzuwirken, benötigt somit neben dem hohen intrinsischen Interesse auch die Überzeugung (oder Hoffnung?), dass sich auch in einem bürokratischen System Veränderungen verwirklichen lassen.

3. Des Weiteren gibt es im Vollzug viele verschiedene Berufsgruppen (neben dem Allgemeinen Vollzugsdienst und dem Werkdienst die unterschiedlichen Fachdienste oder die Verwaltung), die jeweils unterschiedliche Grundlagen und differierendes Wissen in ihre Tätigkeiten einbringen, unterschiedliche Aufgaben bearbeiten, mit unterschiedlichen Problemen und Stress-Situationen konfrontiert werden. Hier habe ich mich auf die personell größte Gruppe des Allgemeinen Vollzugsdienstes (inklusive Werkdienst) konzentriert. Dabei sollte aber nicht vergessen werden, dass auch die anderen Gruppen ihren Beitrag zum Erreichen des Vollzugsziels leisten und ebenfalls mit der öffentlichen Meinung über den Justizvollzug konfrontiert werden. Schon der Zusammenschluss von Werk- und Allgemeinen Vollzugsdienst kann problematisch werden, da Werkbeamte eigentlich als Meister in ihrem einstmals erlernten Beruf arbeiten, der Allgemeine Vollzugsdienst dagegen speziell für seine Tätigkeit im Vollzug ausgebildet wird.
4. In Bezug auf die hier betroffene JVA lässt sich festhalten, dass diese aufgrund der Erfahrung mit vorherigen Untersuchungen und Befragungen auch meinem Anliegen eines Pretests für eine Hauptbefragung offen und aufgeschlossen gegenüber stand. Das Angebot, als Dank für die Beteiligung die Ergebnisse zurückzumelden, wurde dementsprechend gerne angenommen. Möglicherweise wären in einer anderen Vollzugseinrichtung mit weniger (guten) Erfahrungen noch mehr und intensivere Vorarbeiten nötig gewesen als die von mir durchgeführten.
5. Auch ist die Öffentlichkeitsarbeit der beteiligten JVA bereits gut fortgeschritten. Die Internetdarstellung der Einrichtung bietet z. B. einen virtuellen Rundgang durch die JVA, Informationen zur Berufstätigkeit im Vollzugsdienst, einen Überblick über die Arbeitsbereiche für Gefangene, Presseinformationen sowie Links zu entsprechenden Seiten der Rechtsprechung und vieles mehr. Nun liegt es allerdings an der Öffentlichkeit, diese Angebote auch wahrzunehmen. Eine anschließende und fortlaufende Diskussion zwischen Vollzugs-, „Internen“ und -, „Externen“ kann dann dazu führen, dass sich die gegenseitigen Berufsbilder einander annähern.

Abschließend möchte ich darauf hinweisen, dass ein solches Befragungsprojekt nur durch die Bereitschaft vieler Personen realisiert werden kann: Neben der Leitungsebene und dem Personalrat musste sich jeder einzelne Vorgesetzte und Mitarbeiter der entsprechenden Einrichtung für oder gegen die Befragung entscheiden. Hiermit möchte ich mich noch einmal bei allen beteiligten Personen für das Vertrauen bedanken, welches sie mir als „Vollzugs-Externe“ entgegengebracht haben.

---

## Literatur

- Böhm, A. (1995). Vollzugsaufgaben und Allgemeiner Vollzugsdienst. In H. Müller-Dietz & M. Walter (Hrsg.), *Strafvollzug in den 90er Jahren* (S. 31-44). Pfaffenweiler: Centaurus.
- Bundesanstalt für Arbeit (BfA) (1997). *Blätter zur Berufskunde: Beamter/ Beamtin im Justizvollzugsdienst (mittlerer Dienst)*. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Däumling, A. M. (1970). Die psychologische Situation der Aufsichtsbeamten im Justizvollzug des Landes Nordrhein-Westfalen 1969. In T. Würtenberger & H. Müller-Dietz (Hrsg.), *Beiträge zur Strafvollzugswissenschaft, Heft 6: Selbstbild und Fremdbild der Aufsichtsbeamten im Strafvollzug* (S. 1-42). Stuttgart: Enke.
- Dolde, G. (1995). Motivationsprobleme der Strafvollzugsbediensteten. „Sisyphus“-Arbeit oder Erfolgserlebnisse? In H. Müller-Dietz & M. Walter (Hrsg.), *Strafvollzug in den 90er Jahren* (S. 45-54). Pfaffenweiler: Centaurus.
- Dolde, G. (1990). Die Arbeitszufriedenheit des allgemeinen Vollzugsdienstes und Werkdienstes im Langstrafenvollzug – ein Problem für die Vollzugsorganisation. *Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe*, **39**, 350-355.
- Erdmann, J.-R. (1984). Der Psychologe im Justizvollzug. In H. Benesch & F. Dorsch (Hrsg.), *Berufsaufgaben und Praxis des Psychologen* (S. 180-196). München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Frese, M. (1989). Gütekriterien bei der Operationalisierung von sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, **43**, 112-121.
- Grossi, E. L. & Berg, B. L. (1991). Stress and job dissatisfaction among correctional officers: An unexpected finding. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, **35**, 73-81.
- Hughes, G. V. & Zamble, E. (1993). A profile of Canadian correctional workers. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, **37**, 99-113.
- Jung, H., Mey, H.-G., Müller-Dietz, H. & Rotthaus, K. P. (Hrsg.) (1978). *Die Mitarbeiter des Behandlungsvollzuges*. Bonn: Selbstverlag Bundeszusammenschluss für Straffälligenhilfe.
- Kleiber, D. (1995). Belastungserleben und Burnout bei Beschäftigten im Drogenbereich. In P. Missel & W. Braukmann (Hrsg.), *Burnout in der Suchttherapie* (S. 79-108). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Kleiber, D., Gusy, B. & Enzmann, D. (1998). *Skalenhandbuch zur Stress- und Burnoutforschung im medizinisch-psychozialen Bereich* (unveröffentlichtes Manuskript).
- Kommer, M. M. (1993). A Dutch prison officer's work: Balance between prison policy, organizational structure and professional autonomy. *The Netherlands Journal of Social Science*, **29**, 130-146.
- Lehmann, A. & Ansoorge, N. (Artikel in Vorb.) *Selbstbild und Fremdbild von Justizvollzugsbediensteten im Vergleich*.
- Maier, G. W. & Woschée, R.-M. (2002). Die affektive Bindung an das Unternehmen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, **46**, 126-136.

- 
- Mey, H.-G. & Molitor, A. (1989). Arbeitsplatzbezogene Rollenanforderungen an die Beamten des Allgemeinen Vollzugsdienstes und die Sozialarbeiter im Strafvollzug. *Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe*, **38**, 215-222.
- Mischkowitz, R. (2000a). Nur die Spitze des Eisberges? – Ausmaß und Auswirkungen der Korruption in staatlichen Kontroll- und Strafverfolgungsorganen. In R. Mischkowitz, H. Bruhn, R. Desch, G.-E. Hübner & D. Beese (Hrsg.), *Einschätzungen zur Korruption in Polizei, Justiz und Zoll (BKA-Forschungsreihe, Band 46)* (S. 137-164). Wiesbaden: Bundeskriminalamt.
- Mischkowitz, R. (2000b). Polizeikorruption im Blickfeld der Forschung. In R. Mischkowitz, H. Bruhn, R. Desch, G.-E. Hübner & D. Beese (Hrsg.), *Einschätzungen zur Korruption in Polizei, Justiz und Zoll (BKA-Forschungsreihe, Band 46)* (S. 23-74). Wiesbaden: Bundeskriminalamt.
- Mischkowitz, R., Bruhn, H., Desch, R., Hübner, G.-E. & Beese, D. (Hrsg.) (2000), *Einschätzungen zur Korruption in Polizei, Justiz und Zoll (BKA-Forschungsreihe, Band 46)*. Wiesbaden: Bundeskriminalamt.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, **14**, 224-247.
- Münchbach, H.-J. (1973). *Strafvollzug und Öffentlichkeit unter besonderer Berücksichtigung der Anstaltsbeiräte (Beiträge zur Strafvollzugswissenschaft, Heft 13)*. Stuttgart: Enke Verlag.
- Mutschler, E. & Schellinger, J. (Hrsg.) (1995). *Schwenninger Meinungsumfrage zum Thema Strafvollzug (Texte, Nr. 5)*. Villingen-Schwenningen: FH für Polizei.
- Philliber, S. (1987). Thy brothers keeper: A review of the literature on correctional officers. *Justice Quarterly*, **4**, 9-37.
- Possehl, K. (1970). Zum Image der Aufsichtsbediensteten im Strafvollzug. In T. Würtenberger & H. Müller-Dietz (Hrsg.), *Beiträge zur Strafvollzugswissenschaft, Heft 6: Selbstbild und Fremdbild der Aufsichtbeamten im Strafvollzug* (S. 43-111). Stuttgart: Enke.
- Schachinger, H. E. (2002). *Das Selbst, die Selbsterkenntnis und das Gefühl für den eigenen Wert*. Bern: Hans Huber.
- Schaufeli, W. B. & Peeters, M. C. W. (2000). Job stress and burnout among correctional officers: A literature review. *International Journal of Stress Management*, **7**, 19-48.
- Vehre, E. (1982). *Vom Wärter zum Erzieher. Das Berufsbild des allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes in einem erziehungs- und behandlungsorientierten Jugendstrafvollzug. Schriftenreihe des Vereins für kriminalpädagogische Praxis, Heft 4*. Vechta: Verein für kriminalpädagogische Praxis.
- Wagner, G. (1990). Dienst hinter Gittern – Plädoyer für einen Berufsstand. *Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe*, **39**, 131-132.

## Anhang A

## Darstellung der relevanten Fragebogen-Bereiche aus dem Pretest

## 1. Demographische Angaben

Geschlecht	
<input type="checkbox"/>	männlich
<input type="checkbox"/>	weiblich

Alter	
<input type="checkbox"/>	bis 25 Jahre
<input type="checkbox"/>	26 - 35 Jahre
<input type="checkbox"/>	36 - 45 Jahre
<input type="checkbox"/>	46 - 55 Jahre
<input type="checkbox"/>	über 55 Jahre

höchster allgemeinbildender Schulabschluss	
<input type="checkbox"/>	Hauptschule / Volksschule
<input type="checkbox"/>	Realschule / mittlere Reife
<input type="checkbox"/>	Fachabitur
<input type="checkbox"/>	Abitur
<input type="checkbox"/>	Sonstiges: .....

Dienstalter (Jahre seit Berufseintritt)	
<input type="checkbox"/>	bis 5 Jahre
<input type="checkbox"/>	6 - 10 Jahre
<input type="checkbox"/>	11 - 15 Jahre
<input type="checkbox"/>	16 - 20 Jahre
<input type="checkbox"/>	21 - 25 Jahre
<input type="checkbox"/>	26 - 30 Jahre
<input type="checkbox"/>	mehr als 30 Jahre

## 2. Wichtigkeit bestimmter Aspekte bei der Tätigkeit

In der folgenden Frage geht es um die Wichtigkeit bestimmter Aspekte Ihrer Tätigkeit für Sie. Bitte kreuzen Sie an, wie wichtig Ihnen ein Aspekt ist.

	Wie wichtig sind Ihnen folgende Aspekte bei Ihrer Tätigkeit im Justizvollzug?	gar nicht wichtig		teils/ teils		sehr wichtig
		1	2	3	4	5
1.	die Höhe der Besoldung / des Einkommens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	eine Aufgabe zu haben, die den eigenen Fähigkeiten entspricht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	das Gefühl zu haben, etwas Sinnvolles zu tun	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	dabei mitzuwirken, die Öffentlichkeit vor Straftaten zu schützen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Kontakt zu Menschen zu haben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	im Beamtenverhältnis / im öffentlichen Dienst zu sein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	vielfältige Tätigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	anderen Menschen helfen zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Macht zu haben/ Kontrolle auszuüben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	einen sicheren Arbeitsplatz zu haben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	eine gesellschaftlich wichtige Aufgabe zu erfüllen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Verantwortung für andere zu haben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Anordnungen zu treffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Gefangenen bei der Resozialisierung zu helfen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Anerkennung für die Arbeit zu bekommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Menschen zu helfen, die in Not sind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Weisungen zu geben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	einen anregenden Arbeitsalltag zu haben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 3. Anforderungen durch die Tätigkeit

	Welche Anforderungen stellt Ihre Tätigkeit in der JVA an Sie?	gar nicht erforderlich	eher nicht erforderlich	teils/ teils	eher erforderlich	erforderlich
		1	2	3	4	5
1.	Geduld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Organisationstalent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Einsatzbereitschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Fachwissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Diplomatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Einfühlungsvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Beruf und Privatleben von einander trennen können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	mit Menschen gut umgehen können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	mit Behörden gut umgehen können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	eine gute Aus- und Fortbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Durchsetzungsvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 4. soziale Kohäsion

	Bitte beziehen Sie die folgenden Aussagen auf Ihre Kolleginnen und Kollegen, mit denen Sie unmittelbar zusammen arbeiten und geben Sie an, inwieweit Sie den Aussagen zustimmen!	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu
		1	2	3	4
1.	Wir sind eine wirklich gute Gruppe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Die Kollegen und Kolleginnen stehen füreinander ein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Wir halten in der Dienstgruppe zusammen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Manche Kolleginnen und Kollegen erzählen alles weiter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Wenn es sein muss, verteidigen die Kolleginnen und Kollegen jeden einzelnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Wenn es belastend wird, dann helfen die Kolleginnen und Kollegen einander.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Der Vorgesetzte weiß, was die Kollegen und Kolleginnen untereinander besprechen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Man kann sich darauf verlassen, dass zumindest ein Kollege oder eine Kollegin dem Vorgesetzten alles weitersagen wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 5. Rollenkonflikt

	Wie oft kommt es vor, dass ...	fast nie 1	selten 2	manch- mal 3	des Öfteren 4	fast immer 5
1.	... Sie Dinge auf eine bestimmte Art und Weise tun müssen, obwohl es Ihrer Meinung nach anders besser ginge?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	... Sie unnötige Dinge tun müssen, obwohl es Ihrer Meinung nach Wichtigeres zu tun gäbe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	... Sie mit verschiedenen Personen oder in verschiedenen Arbeitsgruppen arbeiten müssen, die widersprüchliche Auffassungen von der Arbeit haben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	... Sie eine Regel oder Vorschrift verletzen müssen, um Ihre Arbeit richtig zu machen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	... Sie sich in Ihrer Arbeit widersprüchlichen Erwartungen verpflichtet fühlen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	... Vorgesetzte mit gleicher Befugnis Dinge von Ihnen verlangen, die sich widersprechen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	... Sie einen Arbeitsauftrag bekommen, der dazu führt, dass Sie Ihre übrige Arbeit nicht mehr richtig erledigen können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	... Sie nicht wissen, ob das, was Sie tun, wirklich angemessen ist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 6. Erfolgsunsicherheit

	Wie oft kommt es vor, dass ...	fast nie 1	selten 2	manch- mal 3	des Öfteren 4	fast immer 5
1.	... Sie nicht wissen, ob das, was Sie tun, wirklich angemessen ist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie stehen Sie zu den folgenden Aussagen zum „Ertrag“ der Arbeit im Vollzug? Bitte kreuzen Sie bei jeder der folgenden Aussagen an, inwieweit Sie der jeweiligen Aussage zustimmen.						
		trifft gar nicht zu 1	trifft eher nicht zu 2	teils/ teils 3	trifft eher zu 4	trifft völlig zu 5
1.	Ich habe eine Arbeit, bei der man eigentlich nie richtig Erfolg hat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Ich weiß nicht, was meine Arbeit bewirkt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Bei der Tätigkeit im Vollzug sieht man den Ertrag der täglichen Arbeit nicht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



(Commitment, Fortsetzung)

	Die folgenden Aussagen beschreiben Einstellungen oder Gefühle, die man gegenüber der Zugehörigkeit zum Justizvollzug allgemein und gegenüber der JVA, in der man arbeitet, haben kann. Wie ist Ihre Meinung zu den einzelnen Aussagen?	trifft			
		trifft nicht zu 1	eher nicht zu 2	trifft eher zu 3	trifft zu 4
9.	Der Justizvollzug ist ein Arbeitsplatz wie jeder andere.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Die Arbeit in einer JVA deckt sich weitestgehend mit meinen persönlichen Vorstellungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Ich würde lieber heute als morgen den Job an den Nagel hängen, wenn ich etwas Gleichwertiges in der freien Wirtschaft bekommen könnte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Meine Entscheidung, für <i>diese</i> JVA zu arbeiten, war ein großer Fehler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Ich kann mir auch einen anderen Beruf für mich gut vorstellen, in dem ich mich wohler fühlen würde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Ich arbeite gerne im Vollzug, mit allen Vor- und Nachteilen dieses Arbeitsfeldes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Wenn ich noch einmal vor der Wahl stände, würde ich mich wieder für meinen Beruf im Vollzug entscheiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 9. innere Kündigung

Im Folgenden finden Sie unterschiedliche Einstellungen und Verhaltensweisen, die man zur Arbeit, zu den Gefangenen und den Kollegen haben kann. Bitte kreuzen Sie jeweils an, was Ihrer eigenen Einstellung oder Ihrem eigenen Verhalten am ehesten entspricht. Es gibt keine guten oder schlechten Antworten. Eine Antwort ist immer dann richtig, wenn sie wiedergibt, wie Sie denken, fühlen oder handeln.						
		stimmt gar nicht 1	stimmt eher nicht 2	teils/ teils 3	stimmt eher 4	stimmt völlig 5
1.	Bei Kollegengesprächen über typische Gefangenprobleme ziehe ich mich innerlich zurück.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Für Gefangene, die keine Bereitschaft zur Mitarbeit zeige, reiße ich mir kein Bein aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Es berührt mich nicht besonders, wenn Gefangene über ihre Situation klagen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Bei Gefangenen, die viel klagen, schalte ich innerlich ab.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	In meinen Pausen lasse ich mich durch Anliegen der Gefangenen nicht stören.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Ich versuche, unliebsame Kontakte mit Gefangenen möglichst lange aufzuschieben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Ich versuche, vorwiegend Arbeiten zu tun, bei denen ich nicht direkt mit Gefangenen zu tun habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Ich versuche, den direkten Kontakt mit Gefangenen zu vermeiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Nach meiner Arbeit will ich nichts mehr mit Gefangenen zu tun haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## 13. wahrgenommene politische Unterstützung

Wie stehen Sie zu den folgenden Aussagen zum „Ertrag“ der Arbeit im Vollzug? Bitte kreuzen Sie bei jeder der folgenden Aussagen an, inwieweit Sie der jeweiligen Aussage zustimmen.						
		trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	teils/ teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
		1	2	3	4	5
1.	Die Tätigkeit im Justizvollzug wird von den Politikern unterbewertet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Leistet der Justizvollzug gute Arbeit, so wird dies als selbstverständlich betrachtet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Für die meisten Außenstehenden ist das, was wir in Wirklichkeit leisten, nicht erkennbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Der Vollzug wird bei seiner Arbeit von der Politik nicht genug unterstützt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Entscheidungen der Politik gehen an den Bedürfnissen und Erfordernissen einer JVA vorbei.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Die Medien lassen oft positive Aspekte der Vollzugsarbeit unerwähnt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Die verantwortlichen Politiker beweisen Rückgrat und stehen in der Öffentlichkeit zur Arbeit in der JVA.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Anhang B

Deskriptive Auswertung der verwendeten Skalen und Items<sup>3</sup>

<b>Geschlecht</b>	<b>n</b>	<b>Prozent</b>
männlich	120	84,5
weiblich	22	15,5

<b>Alter</b>	<b>n</b>	<b>Prozent</b>
bis 25 Jahre	3	2,1
26 bis 35 Jahre	31	21,8
36 bis 45 Jahre	61	43,0
46 bis 55 Jahre	33	23,2
über 55 Jahre	14	9,9

<b>Schulabschluss</b>	<b>n</b>	<b>Prozent</b>	<b>valide Prozent</b>
Haupt-/ Volksschule	42	29,6	29,8
Realschule/ mittlere Reife	65	45,8	46,1
Fachabitur	27	19,0	19,1
Abitur	7	4,9	5,0
keine Angaben	1	0,7	---

<b>Dienstalter</b>	<b>n</b>	<b>Prozent</b>
bis 5 Jahre	13	9,2
6 bis 10 Jahre	35	24,6
11 bis 15 Jahre	23	16,2
16 bis 20 Jahre	14	9,9
21 bis 25 Jahre	31	21,8
26 bis 30 Jahre	20	14,1
mehr als 30 Jahre	6	4,2

<sup>3</sup> Ein (R) hinter einem Item kennzeichnet eine Umpolung des Wertes für die Berechnung des Gesamtskalen-Werts.

<b>Wichtigkeit verschiedener Aspekte</b>	<b>n</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev.</b>	<b>Varianz</b>	<b>Alpha</b>
<i>Faktor I: anderen helfen</i>	142	3,734	,739	,546	.81
<i>Faktor II: Macht haben</i>	141	2,352	,831	,690	.81
<i>Faktor III: sicherer Arbeitsplatz</i>	142	3,951	,946	,895	.67
<i>Faktor IV: interessanter Arb.platz</i>	142	4,184	,483	,233	.67
<i>Einzelitems</i>					<i>Faktor</i>
1. Höhe der Besoldung	142	4,246	,835	,698	---
2. Aufgabe zu haben, die den ...	142	4,648	,574	,329	IV
3. Gefühl zu haben, etwas ...	141	4,518	,723	,523	IV
4. dabei mitzuwirken, die ...	142	3,965	,999	,999	---
5. Kontakt zu Menschen ...	142	4,127	,849	,721	I
6. im Beamtenverhältnis ...	142	3,500	1,270	1,613	III
7. vielfältige Tätigkeiten ...	142	4,197	,765	,585	IV
8. anderen Menschen helfen ...	142	3,648	,939	,882	I
9. Macht zu haben ...	142	1,838	,896	,803	II
10. einen sicheren Arbeitsplatz ...	142	4,401	,876	,767	III
11. eine gesellschaftlich ...	142	3,472	,897	,804	---
12. Verantwortung für andere ...	142	3,606	,771	,595	IV
13. Anordnungen zu ...	141	2,688	1,022	1,045	II
14. Gefangenen bei der ...	142	3,465	1,008	1,016	I
15. Anerkennung für die ...	142	4,261	,881	,776	IV
16. Menschen zu helfen, ...	142	3,697	,915	,837	I
17. Weisungen zu geben	142	2,528	,994	,989	II
18. einen anregenden Arbeitsalltag ...	142	3,880	,956	,915	IV

<b>Anforderungen</b>	<b>n</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev.</b>	<b>Varianz</b>
1. Geduld	140	4,000	,952	,906
2. Organisationstalent	138	4,036	,985	,969
3. Einsatzbereitschaft	138	4,428	,782	,611
4. Fachwissen	139	4,137	1,030	1,061
5. Diplomatie	140	4,143	,861	,742
6. Einfühlungsvermögen	139	4,165	,906	,820
7. Beruf und Privatleben ...	138	4,181	1,005	1,011
8. mit Menschen gut ...	139	4,331	,846	,716
9. mit Behörden gut ...	139	3,683	1,063	1,131
10. Belastbarkeit	139	4,719	,511	,261
11. gute Aus- und Fortbildung	138	3,623	1,166	1,361
12. Durchsetzungsvermögen	139	4,345	,823	,677

<b>Rollenkonflikt</b>	<b>n</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev.</b>	<b>Varianz</b>
<i>Gesamtskalen-Wert</i>	142	2,852	,633	,400
<i>Einzelitems</i>				
1. Sie Dinge auf eine ...	142	2,993	,767	,589
2. Sie unnötige Dinge ...	142	2,993	,911	,830
3. Sie mit verschiedenen ...	142	3,063	,998	,996
4. Sie eine Regel oder ...	142	2,852	1,130	1,276
5. Sie sich in Ihrer ...	142	2,923	,900	,810
6. Vorgesetzte mit gleicher ...	142	2,366	,895	,801
7. Sie einen Arbeitsauftrag ...	142	2,775	1,020	1,041

<b>soziale Kohäsion</b>	<b>n</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev.</b>	<b>Varianz</b>
<i>Gesamtskalen-Wert</i>	142	2,724	,577	,332
<i>Einzelitems</i>				
1. Wir sind eine ...	142	3,063	,783	,613
2. Die Kollegen und ...	142	2,866	,836	,698
3. Wir halten in der ...	142	3,000	,834	,695
4. Manche Kolleginnen ... (R)	142	2,190	,952	,907
5. Wenn es sein muss, ...	142	2,563	,846	,716
6. Wenn es belastend ...	142	3,000	,808	,652
7. Der Vorgesetzte weiß, ... (R)	142	2,648	,954	,911
8. Man kann sich darauf ... (R)	142	2,458	,994	,988

<b>Erfolgsunsicherheit</b>	<b>n</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev.</b>	<b>Varianz</b>
<i>Gesamtskalen-Wert</i>	141	3,096	,687	,472
<i>Einzelitems</i>				
1. Ich habe eine Arbeit, bei der man ...	141	3,865	,821	,675
2. Ich weiß nicht, was ...	141	2,539	,989	,979
3. Bei der Tätigkeit im Vollzug sieht ...	140	3,786	1,023	1,047
4. Ich weiß nicht, ob das, was ich tue,	142	2,197	,901	,812

<b>Selbstbild</b>	<b>n</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev.</b>	<b>Varianz</b>
<i>Gesamtskalen-Wert</i>	142	3,527	,731	,534
<i>Einzelitems</i>				
1. professionelle Betreuer	141	3,780	1,469	2,158
2. Rechtsvollstrecker (R)	142	3,577	1,503	2,260
3. Dienstleister für die ...	142	4,232	1,303	1,697
4. Resozialisierungshelfer	142	3,014	1,444	2,085
5. Wärter / Schließer (R)	142	2,873	1,628	2,650
6. Prügelknaben ... (R)	142	4,134	1,594	2,542
7. Müllmänner einer ... (R)	141	4,128	1,487	2,212
8. Beschützer der ...	142	3,915	1,235	1,525
9. Einzelkämpfer (R)	142	3,641	1,503	2,260
10. Dienstleistende am ... (R)	142	3,324	1,618	2,618

<b>Commitment</b>	<b>n</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev.</b>	<b>Varianz</b>
<i>Gesamtskalen-Wert</i>	140	2,541	,567	,321
<i>Einzelitems</i>				
1. Im Allgemeinen bin ich ...	142	3,021	,719	,517
2. Meine Zugehörigkeit ... (R)	141	2,262	,900	,809
3. Häufig bedaure ich ... (R)	141	3,064	,965	,932
4. Ich finde, dass meine Werte ...	139	2,201	,836	,698
5. Ich bin stolz darauf, ...	141	2,463	,899	,809
6. Ich fühle mich „meiner“ ... (R)	141	3,021	,890	,792
7. Ich bin außerordentlich ...	140	2,200	1,040	1,082
8. Im Allgemeinen ist mein ...	141	1,858	,789	,623
9. Der Justizvollzug ist ... (R)	141	2,227	1,017	1,034

<b>Commitment (Fortsetzung)</b>	<b>n</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev.</b>	<b>Varianz</b>
<i>Einzelitems</i>				
10. Die Arbeit in einer JVA ...	141	2,326	,824	,679
11. Ich würde lieber heute als ... (R)	142	3,000	1,031	1,064
12. Meine Entscheidung, für ... (R)	141	3,227	,936	,877
13. Ich kann mir auch ... (R)	142	2,148	,960	,921
14. Ich arbeite gerne ...	141	2,773	,929	,862
15. Wenn ich noch einmal ...	141	2,660	1,075	1,155

<b>innere Kündigung</b>	<b>n</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev.</b>	<b>Varianz</b>
<i>Gesamtskalen-Wert</i>	141	2,558	,610	,373
<i>Einzelitems</i>				
1. Bei Kollegengesprächen ...	142	1,915	,949	,901
2. Für Gefangene, die ...	142	3,556	,979	,958
3. Es berührt mich nicht ...	142	2,887	,990	,980
4. Bei Gefangenen, die ...	141	3,071	1,113	1,238
5. In meinen Pausen ...	142	2,768	1,230	1,513
6. Ich versuche, unliebsame ...	141	2,106	,976	,953
7. Ich versuche, vorwiegend ...	141	1,532	,824	,679
8. Ich versuche, den direkten ...	141	1,369	,711	,506
9. Nach meiner Arbeit ...	141	3,830	1,201	1,442

<b>allgemeiner Gefangenenkontakt</b>	<b>n</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev.</b>	<b>Varianz</b>
angespannt – entspannt	140	2,850	,748	,560
unergiebig – ergiebig	140	2,379	,724	,525
bedrohlich – nicht bedrohlich	141	3,099	,777	,604

<b>Supervision</b>			
<b>Gibt es eine S.?</b>	<b>n</b>	<b>Prozent</b>	<b>valide Prozent</b>
ja	17	12,0	12,5
nein	119	83,8	87,5
keine Angaben	6	4,2	---
<b>Wünschen Sie sich...?</b>	<b>n</b>	<b>Prozent</b>	<b>valide Prozent</b>
ja	79	55,6	66,4
nein	40	28,2	33,6
keine Angaben	23	16,2	---

<b>wahrgenommenes Fremdbild</b>	<b>n</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev.</b>	<b>Varianz</b>
<i>Gesamtskalen-Wert</i>	139	3,030	,417	,174
<i>Einzelitems</i>				
1. professionelle Betreuer	140	2,221	1,025	1,051
2. Rechtvollstrecker (R)	140	4,143	1,135	1,289
3. Dienstleister für die ...	139	3,022	1,370	1,876
4. Resozialisierungshelfer	140	2,371	,970	,940
5. Wärter / Schließer (R)	140	5,529	,817	,668
6. Prügelknaben ... (R)	139	3,324	1,456	2,119
7. Müllmänner einer ... (R)	139	3,475	1,212	1,469
8. Beschützer der ...	141	3,844	1,203	1,447
9. Einzelkämpfer (R)	140	2,743	1,243	1,545
10. Dienstleistende am ... (R)	140	3,907	1,346	1,811
11. Die Öffentlichkeit ...	141	4,624	1,180	1,393

<b>wahrgenommene politische Unterstützung</b>	<b>n</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev.</b>	<b>Varianz</b>
<i>Gesamtskalen-Wert</i>	141	1,580	,489	,239
<i>Einzelitems</i>				
1. Die Tätigkeit im Justizvollzug wird ... (R)	142	4,458	,670	,449
2. Leistet der Justizvollzug ... (R)	141	4,468	,616	,379
3. Für die meisten Außenstehenden ... (R)	141	4,688	,549	,302
4. Der Vollzug wird bei seiner ... (R)	141	4,504	,661	,437
5. Entscheidungen der Politik gehen ... (R)	141	4,390	,695	,482
6. Die Medien lassen oft ... (R)	141	4,369	,711	,506
7. Die verantwortlichen Politiker ...	141	1,936	,888	,789

## **Erklärung**

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Abschlussarbeit mit dem Thema

*Beruf: Vollzugsbeamter.  
Selbst- und wahrgenommenes Fremdbild  
von Justizvollzugsbediensteten  
und mögliche Auswirkungen*

ohne fremde Hilfe erstellt habe. Alle fremden Quellen wurden angegeben. Ich versichere, dass ich bisher keine Hausarbeit oder Prüfungsarbeit mit gleichem oder ähnlichem Thema an der Fernuniversität oder einer anderen Hochschule eingereicht habe.

Hannover, den