

AG Strafvollzug und Bewährungshilfe

Haftnotizen der Zivilgesellschaft

Einblicke in Angebote der Demokratieförderung
und Extremismusprävention im Justizvollzug

Inhalt

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

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

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

Vorwort

der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Lisa Paus, MdB



Die Krisen der jüngsten Zeit haben eine gesellschaftliche Polarisierung verstärkt; zu viele Menschen sympathisieren mit radikal autokratischen und extremistischen Meinungen. Das fordert uns heraus, unsere Demokratie auf allen Ebenen zu stärken.

Auch im Strafvollzug spiegeln sich die Folgen aktueller krisenhafter Entwicklungen wider: Pandemie, Migration, Klimawandel oder Kriege sind Themen, die junge Menschen auch in Haft bewegen. In einer Lebensphase mit vielen persönlichen Problemen steigt die Gefahr, sich auf der Suche nach Orientierung und Gemeinschaft leichter für extremistische Gruppen zu öffnen und von diesen beeinflusst zu werden.

Mit der Publikation „Haftnotizen der Zivilgesellschaft“ gewähren uns die Mitglieder der Arbeitsgruppe Strafvollzug und Bewährungshilfe Einblick in ihre bundesweite Präventions- und Deradikalisierungsarbeit in Haft. Es ist ihnen u. a. ein Anliegen, aus verschiedenen Disziplinen heraus mit kreativen und pädagogischen Angeboten vertrauliche Gespräche anzubieten. Dort erlernen und erweitern junge Inhaftierte demokratische und soziale Kompetenzen, um so ihre eigenständige Urteilsfähigkeit zu stärken.

Zudem erfahren wir viel über die Strukturen in der Zusammenarbeit der zivilgesellschaftlichen Träger mit den Landesjustizministerien sowie über den fachlichen Austausch mit Fachkräften in der Justiz und Bewährungshilfe: Diese Arbeit in einem geschlossenen System mit eigenen Dynamiken und hohen Sicherheitsbestimmungen erfordert nicht nur ein erhebliches Maß an Verlässlichkeit, sondern auch Offenheit und Vertrauen – von allen Seiten.

Ich danke den AG-Mitgliedern herzlich für ihren persönlichen Einsatz in dem herausforderungsvollen System Strafvollzug und dafür, dass Sie kontinuierlich Extremismusprävention und Deradikalisierungsarbeit anbieten und erfolgreich umsetzen. Gleichermäßen wertvoll ist Ihre langjährige engagierte Netzwerkarbeit im Rahmen der AG Strafvollzug und Bewährungshilfe.

Ich wünsche allen Beteiligten für ihre wichtige Arbeit weiterhin viel Erfolg.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink that reads "Lisa Paus". The signature is written in a cursive, flowing style.

Lisa Paus

Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Einleitung

Liebe Leser*innen,

seit ihrer Gründung im Jahr 2017 ist die AG *Strafvollzug und Bewährungshilfe* zu einem dynamischen Netzwerk von rund 30 zivilgesellschaftlichen Trägern gewachsen, die in Justizvollzug und Straffälligenhilfe Angebote der Extremismusprävention und Distanzierungsberatung umsetzen.

So unterschiedlich die Ausgestaltung der Justizvollzugssysteme und -institutionen in den einzelnen Bundesländern ist, so divers sind auch die fachlichen Ansätze, Erfahrungen und Perspektiven der Träger und Projekte, die hier tätig sind. Die Kapitelstruktur der vorliegenden Publikation zeigt die drei zentralen Aufgabenfelder der im Themenfeld aktiven Träger: Angebote für Inhaftierte, die Arbeit mit Fachkräften sowie die Organisationsberatung und Strukturentwicklung in Strafvollzug und Bewährungshilfe. Diese Bereiche werden von den Angebotsdurchführenden auf innovative Art und Weise mit Leben gefüllt.

Die Publikation bietet einen Einblick in die Vielfalt der Präventionspraxis und zeigt die Fülle an Selbstverständnissen, Erfahrungen und Erkenntnissen der Trägerlandschaft auf, ohne dabei den Anspruch auf ein vollständiges Bild des gesamten Themenbereichs zu erheben. Lebendige Erzählungen aus der pädagogischen Praxis, Gespräche mit verschiedenen Akteur*innen im Strafvollzug sowie fachliche Beiträge bilden die Wirkung und Sinnhaftigkeit der Arbeit zivilgesellschaftlicher Träger im Handlungsfeld Strafvollzug und Bewährungshilfe ab.

Die Publikation ist eine Gemeinschaftsleistung der AG-Mitglieder. Die einzelnen Beiträge bilden die Erfahrungen und Meinungen der jeweiligen Autor*innen bzw. Träger ab und stellen keine einheitliche Auffassung aller Mitglieder der AG *Strafvollzug und Bewährungshilfe* dar. Die

Unterschiedlichkeit der zivilgesellschaftlichen Arbeit in den 16 Bundesländern spiegelt sich auch in einem landes- bzw. regionsspezifischen Vokabular, bezogen auf das jeweilige Justizvollzugssystem, wider. Um dieser Individualität gerecht zu werden, wird hier auf die Angleichung von Begrifflichkeiten verzichtet. Die Form des Genders (*) hingegen wurde vereinheitlicht, mit Ausnahme der geführten Gespräche.

Wir bedanken uns bei allen Mitwirkenden an dieser Publikation – insbesondere den Autor*innen und Gesprächspartner*innen. Unser besonderer Dank gilt auch dem *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*, das die AG *Strafvollzug und Bewährungshilfe* im Bundesprogramm „*Demokratie leben!*“ fördert.

Die Redaktion

01 Angebote für Inhaftierte

Verlässlichkeit, Vertrauen, Kommunikation

Ein Gespräch mit Schlüsselpersonen der JVA Rockenberg

Das Interview führte Ben Bemtgen, pädagogischer Mitarbeiter im Projekt „seed – Prävention im Jugendstrafvollzug“ in der Trägerschaft des St.-Elisabeth-Verein e. V. in Hessen.

In der JVA Rockenberg in Hessen sind verschiedene zivilgesellschaftliche Akteur*innen tätig, die Maßnahmen der politischen Bildung im Jugendstrafvollzug umsetzen. In dem Gespräch mit der Anstaltsleitung, der Koordination Sozialdienst sowie der stellvertretenden Bereichsleitung Sicherheitsdienst reflektieren Schlüsselpersonen im Vollzug die Rahmenbedingungen für ein gelingendes Miteinander von Justizvollzugsanstalt und freien Trägern.

Inwiefern sind die Aufgaben, die von zivilgesellschaftlichen Trägern übernommen werden, auch Auftrag der JVA?

JVA-Leitung: Über die eigenen Fachdienste kann und soll nicht alles abgedeckt werden; dies betrifft zum Beispiel die Suchtberatung, die Ausländerberatung oder die Extremismusprävention, wo das Hinzuziehen externer Akteure Sinn macht, weil sie die Expertise in ihrem jeweiligen Feld haben. Auch für die Vernetzung mit beispielsweise Drogeneinrichtungen oder Ausländerberatungen wäre das Personal nicht vorhanden. Deswegen macht es allein wegen der Ressourcen Sinn, diese Aufgaben von außen machen zu lassen.

Wie ist die Arbeit der freien Träger bei Ihnen in den JVA-Alltag integriert?

Stellvertretende Bereichsleitung Sicherheitsdienst: Grundsätzlich sind die jungen Männer zur Arbeit verpflichtet. Insofern kommt nur eine gewisse Tageszeit in Betracht, um keine Ausbildungszeit zu verlieren. Dann gibt es noch verschiedene Sportangebote, Freistunden und so weiter, mit denen externe Angebote kollidieren können. Da muss ein Zeitfenster für freie Träger gefunden werden, ohne dass die Jugendlichen etwas versäumen.

Koordination Sozialdienst: Es hat sich auch als sinnvoll erwiesen, externe Projekte in die Taktung der JVA einzubinden, sofern es möglich ist. Die Zeit, die Sie dann als Projekt zur Verfügung haben, erhöht sich, weil die Organisation einfacher wird.

Angebote von den freien Trägern sind also fester Bestandteil des Tagesablaufs?

JVA-Leitung: Ja. Organisierbar ist im Grunde alles. Wir haben zwar mit Schule und Ausbildung unseren festen Tagesablauf, jedoch sind Zusatzangebote für uns als „Vollzugsprofis“ immer einbaubar, darauf können wir Rücksicht nehmen. Klar, das Personal muss mitmachen und akzeptieren, dass es diese Angebote gibt, denn das Personal hat es letztendlich zu gewährleisten, dass jemand reinkommt und da hingelangt, wo er hin muss, dass die Gefangenen dort sind, diese im Anschluss auch wieder wegmüssen, und dass nur Gefangene zugelassen werden, die dafür geeignet sind, das heißt, die man auch mal eine Weile mit „Externen“ allein lassen kann.

Wie bekommen Sie es hin, dass das Verständnis seitens des Personals gegeben ist?

Stellv. Bereichsleitung Sicherheitsdienst: Das Verständnis steigt mit der Akzeptanz. Je spannender das Angebot ist, umso lieber nehmen die Gefangenen teil, umso glücklicher sind die Jugendlichen. Das kommt uns wiederum zugute. Die Akzeptanz beim Personal ist unter anderem abhängig von den Durchführenden und der Organisation des Angebots, die zeitlich und personell zu stemmen sein muss.

JVA-Leitung: Wichtig ist auch, auf die Bekanntmachung zu achten. Die Einführung dieser Angebote – das haben wir gelernt über die Jahre – braucht einen Vorlauf. Es muss kommuniziert werden, was geplant ist und wer die Projektbeteiligten sind. Es

ist gut, wenn sich die Personen auch mal vorstellen. In den Frühbesprechungen oder den Teamsitzungen wird das bekanntgegeben, damit die Bediensteten wissen, wer da kommt und was da passiert. Auch die Rückmeldung der Gefangenen ist wichtig. Und wenn das dann langjährige Sachen sind, ist es wie mit dem eigenen Personal und in die Abläufe integriert – es geht ein und aus: Drogenberatung, Ausländerberatung, Prävention oder auch Imame. Man betrachtet sie gar nicht mehr als externes Personal.

Koordination Sozialdienst: Es ist aber schon so, dass am Anfang zwei unterschiedliche Systeme aufeinanderprallen. Auf der einen Seite stehen die freien Träger und auf der anderen Seite der geschlossene Vollzug. Diese müssen sich erstmal aufeinander zubewegen. Es ist nicht nur unser Personal, das eine gewisse Offenheit haben sollte. Es sind auch die freien Träger, die in das System JVA kommen und eine Offenheit den Regeln gegenüber brauchen, die in diesem geschlossenen System herrschen. Wenn sich das ergänzt und da eine Synthese entsteht, kann das erfolgreich sein. Wenn jeder auf seinen Dingen beharrt und Flexibilität nicht möglich ist, dann wird es scheitern.

gen müssen auch Akzeptanz bei den freien Trägern finden. Alles muss immer transparent für die ganze Anstalt sein. Wenn die Beteiligten jeweils Verständnis für den Anderen haben sowie Sicherheit für die Gefangenen, das Personal und die „Externen“ gegeben ist, wird sich das verzahnen.

Was ist in der Arbeit mit freien Trägern besonders wichtig?

Stellv. Bereichsleitung Sicherheitsdienst: Uns ist wichtig, dass weder den Mitarbeitenden externer Träger noch den Bediensteten noch den Gefangenen etwas passiert. Mit gefährlichen Werkzeugen hantieren geht nicht. Es dürfen auch keine externen Kräfte reinkommen, die eine kriminelle Vergangenheit haben.

JVA-Leitung: Und keine unerlaubten Gegenstände einbringen oder mit Gefangenen Geschäfte machen, was auch immer mal wieder vorkommt.

„Offenheit und Vertrauen sind wichtig. Sich Dinge anschauen und überlegen, wie man es möglich machen kann.“

Es geht also um beidseitiges Auseinandersetzen mit Themenschwerpunkten, Zielsetzungen und Vorstellungen?

Koordination Sozialdienst: Wir prüfen erst einmal, ob das Angebot eines ist, bei dem wir eine Anschlussfähigkeit für unsere Jugendlichen sehen. Wenn das gegeben ist, muss es auch vom Personal her matchen. Es entsteht Vertrauen und man kann – unseren Regeln entsprechend – mehr Freiheiten lassen. Man muss immer das Gefühl haben, dass die Leute, die von außen reinkommen, auch vertrauenswürdig sind und uns nicht irgendwelche Schwierigkeiten machen. Das gehört zusammen.

JVA-Leitung: Die Umstände, Verhaltensweisen, Vorgaben und Richtlinien werden vorher besprochen. Aus Sicherheitsgründen wird nur eine begrenzte Anzahl an Gefangenen genommen; wir fangen erstmal mit vier Gefangenen an, erweiterbar auf sechs bis acht, aber mehr sind es nicht. Die Zentrale muss immer wissen, wo die Gefangenen sind. Man meldet sich an, man meldet sich ab, man hat das Personennotrufgerät dabei. Diese Voraussetzun-

Koordination Sozialdienst: Mir ist es wichtig, dass eine pädagogische Qualifikation da ist, eine Anschlussfähigkeit an die jungen Männer besteht, eine Beziehung aufgebaut wird und ein Mehrwert rauskommt. Eine Absprachefähigkeit mit mir als Koordinator und den zuständigen Kolleginnen und Kollegen auf den Häusern und den Wohngruppen ist wichtig. Vorabsprachen, inhaltliche Transparenz und Vertrauen sind zentral, weil nicht jedes Mal kontrolliert werden kann, was inhaltlich läuft. Ich muss mich darauf verlassen können, dass ein respektvoller Umgang der freien Träger mit den Gefangenen besteht.

Wie wird dieses Vertrauen hergestellt?

Koordination Sozialdienst: Das braucht seine Zeit. Die ersten zwei, drei Wochen oder Monate schaut man genauer hin; wenn es dann läuft, wird man vielleicht auch etwas weniger hinschauen.

JVA-Leitung: Die Leitung ist bestrebt, innovativ und vorausschauend zu sein: Wie verändert sich die Gefangenenklientel? Was braucht sie? Was gibt

„Die Sicherheit muss jederzeit gewährleistet sein.“

es an neuen Methoden, Ideen und anderen Wegen, die man gehen kann? Etwa junge Flüchtlinge – unbegleitet, seit Jahren unterwegs, schlechte Sprachkenntnisse – wir müssen schauen, ob Projekte, von denen man auf verschiedene Weise erfährt, neue Möglichkeiten eröffnen. Und ein zentraler Aspekt ist das Vertrauen, dass die Leute verstehen, was hier Distanz und Nähe bedeuten. Auch unser Personal ist im täglichen Umgang angehalten, eine professionelle Distanz zu wahren, aber genug Nähe zuzulassen, um Erziehung zu ermöglichen. Das ist auch für die „Externen“ zentral. Natürlich haben die eine andere Rolle als unser eigenes Personal, aber es bilden sich Beziehungen zu den inhaftierten Menschen und vielleicht muss man auch irgendwann „Stopp“ sagen. Das muss man wissen und wir müssen wiederum das Vertrauen haben, dass das auch so gesehen wird.

Worin besteht diese „andere Rolle“ der externen Träger?

JVA-Leitung: Ich habe Weisungsbefugnis gegenüber meinem Personal, gegenüber „Externen“ nicht. Sie haben auch nicht den gesetzlichen Auftrag, den wir über das Jugendstrafvollzugsgesetz haben. Wir haben eine klar definierte Rolle mit Grenzen, die wir kennen. Als „Externe“ werden Sie schon deshalb von den Gefangenen anders wahrgenommen, weil Sie eben keine Uniform tragen und nicht täglich mit der Stechkarte reinkommen. Das können gerade Gefangene sehr gut unterscheiden.

Wäre es Ihnen lieber, dass „Externe“ auch eine Uniform tragen?

JVA-Leitung: Nein. Aus Gefangenenicht finde ich es gewinnbringend, da inhaftierte Menschen auf ihr Leben „draußen“ vorbereitet werden müssen. Sie kommen auf diese Weise mit Menschen von „draußen“ zusammen. Es gibt vonseiten der Gefangenen auch durchaus Vorbehalte gegenüber Uniformträgern und unserem Personal. Wir nutzen auch externe Therapeuten; das hängt mit dem Berufsethos und der Schweigepflicht zusammen. Wir haben keine eigenen Therapeuten, die Gutachten schreiben, das erklärt sich von selbst. Und so ist auch das Verhältnis zu den „Externen“; die Gefangenen sprechen und verhalten sich bei den Angeboten auf einer anderen Ebene. Das ist dann auch unser Benefit.

Koordination Sozialdienst: Wir haben eine klare Hierarchie: Die Gefangenen haben zu tun, was wir sagen; wir sind Teil des Systems und beeinflussen den Vollzugsverlauf. Das heißt, die Gefangenen werden uns gegenüber auch immer in einer sozialen Erwünschtheit antworten. Bei externen Personen ist eher Augenhöhe gegeben und vielleicht eine tiefere inhaltliche und identitätsstiftende Auseinandersetzung.

Welche Schwierigkeiten treten in besonderer Weise mit externen Trägern auf und wie wird mit ihnen umgegangen?

Koordination Sozialdienst: Das ist personenabhängig. Es gibt immer dann Schwierigkeiten, wenn es kein gegenseitiges Verständnis gibt. Ich sage bewusst gegenseitig, denn auch wir haben manchmal Schwierigkeiten, Verständnis zu generieren. Häufiger jedoch fällt es Personen, die von „draußen“ kommen, schwer, sich unserem auf strengen Regeln basierenden engen Korsett zu fügen, was die Möglichkeiten der pädagogischen Auseinandersetzung betrifft. Wenn eine Person sich darauf nicht einlassen will, dann kommt es im schlechtesten Fall zum Eklat. Das passiert jedoch selten. Wir hatten aber auch schon externe Menschen, bei denen wir gesagt haben: Das hat keinen Wert, das ist keine gezielte Zusammenarbeit auf Dauer.

JVA-Leitung: Diese Verlässlichkeit ist wichtig, weil unser System sehr getaktet ist. Man kann nicht einfach eine halbe Stunde später kommen, obwohl die Gefangenen schon parat stehen. Auch wenn wir eine „Lage“ haben, müssen „Externe“ Verständnis haben, dass an diesem Tag nichts mehr geht. Das ist manchmal nicht früher bekanntzugeben, zum Beispiel bei einer Massenschlägerei. Es gibt Umstände, die den normalen Ablauf nicht zulassen. Über die Jahre verselbstständigen sich auch manche „Externe“ – da kriegt man einen Anruf von der Pforte: „Frau X, die hier Yoga macht, schleppt gerade körbeweise Utensilien rein, ist das denn genehmigt?“ Und sie fragt: „Wie, das muss ich jetzt noch genehmigen lassen? Ich bin doch schon seit zwanzig Jahren hier und laufe ein und aus.“ Da sage ich: Das hätte ich schon ganz gerne vorher gewusst, was da gemacht wird.

Stellv. Bereichsleitung Sicherheitsdienst: Das kommt aber zum Glück selten vor.

Sie haben angedeutet, dass Sie einerseits externe Träger als „Personal“ ansehen und diese andererseits doch nicht so frei sein können. Ist es eine Schwierigkeit, dass im Laufe der Zeit freie Träger eine gewisse „Narrenfreiheit“ erlangen könnten?

JVA-Leitung: Es ist keine Frage des Misstrauens, nur verschwimmen die Formalitäten. Es wäre kein Problem zu sagen: „Ich bringe nächstes Mal diese Gegenstände mit. Ist das in Ordnung?“ Im Zweifel wird es in Ordnung sein, ich hätte es halt nur gerne gewusst. Ich trage in meiner Position die Verantwortung dafür, deswegen muss ich stets die Kontrolle haben. Erst im Nachhinein nachfragen, ist einfach organisatorisch schlecht. Das System ist: Alles, was hier reinkommt, muss kontrolliert und genehmigt werden.

Koordination Sozialdienst: Das gilt auch für die Internen. Da wird nicht unterschieden. Es ist nicht so, dass den „Externen“ misstraut wird.

Unabhängig von sämtlichen Rahmenbedingungen: Was sind Ihre Wünsche bezüglich der Zusammenarbeit mit freien Trägern?

Koordination Sozialdienst: Ich wünsche mir mehr. Ich frage mich manchmal, ob wir im Sozialdienst verbeamtet sein müssen. Wäre es nicht für manche Gewerke in der JVA besser, wenn sie von einem externen Träger kämen? Die gleiche Frage stelle ich mir für die Qualifizierungs- und Ausbildungsbetriebe. Ich kenne das aus anderen Bundesländern, wo das auch freie Träger machen.

Stellv. Bereichsleitung Sicherheitsdienst: Meine Wünsche werden bereits größtenteils erfüllt. Es geht um eine vertrauensvolle Zusammenarbeit, dass Ansagen von uns, die die Sicherheit betreffen, eingehalten werden und die Absprachefähigkeit immer gewährleistet ist.

ich jederzeit offen. Wir gehen auch ganz offen in die Kontraktverhandlungen mit dem Ministerium. Und die Aufsichtsbehörde hat auch ein offenes Ohr. Ich bin manchmal erstaunt, was da alles mitgetragen wird. Oft sind es ja Experimente. So etablieren sich neue Angebote, die ein Bestandteil unserer Behandlung werden.

Welche drei Wörter fallen Ihnen für eine gute Zusammenarbeit mit freien Trägern ein?

Koordination Sozialdienst: Offenheit, Vertrauen, Innovation.

JVA-Leitung: Verlässlichkeit, sich Systemvertrautheit aneignen wollen, gegenseitige Akzeptanz. Wir sind total verschieden, aber können, um das Ziel für die Gefangenen zu erreichen, dennoch zusammenkommen. Das kann gut funktionieren. Ich denke, es ist alles Kommunikation. Darauf läuft es immer hinaus.

Stellv. Bereichsleitung Sicherheitsdienst: Vertrauen ist sehr wichtig, sonst funktioniert generell wenig. Und die Sicherheit muss jederzeit gewährleistet sein.

Koordination Sozialdienste: Aus der Sicht als Behandler ist entscheidend, wie die Sicherheit und die Behördenleitung an etwas rangehen. Versuchen sie in Situationen eine Lösung zu finden, die allen gerecht wird? Das ist die Offenheit, die wir beschrieben haben. Sich Dinge anschauen und überlegen, wie man es möglich machen kann.

Stellv. Bereichsleitung Sicherheitsdienst: Ja, das ist eine Frage der Grundeinstellung. Was rauskommt, wissen wir nicht, aber wir probieren es mal.

„Die Personenvielfalt tut gerade Jugendlichen, die viel Ansprache und Vorbilder brauchen, gut.“

Wie sprechen die Angebote die Jugendlichen an?

JVA-Leitung: Wir sind bekannte Gesichter. Natürlich ist es gerade für inhaftierte Menschen schön, auch mal eine andere Nase zu sehen und zu sagen: „Ich komme mit meinem Sozialdienst und dem AVD gut klar, aber meine Nachhilfe ist ganz anders, mit dem kann ich über ganz andere Themen reden.“ Diese Personenvielfalt tut gerade Jugendlichen, die viel Ansprache und Vorbilder brauchen, gut. Wenn man mit einigen Personen nicht klarkommt, dann ist es gut, wenn man noch eine vierte oder fünfte Person hat, mit der in der Woche ein oder zwei gute Stunden verbracht werden können.

Stellv. Bereichsleitung Sicherheitsdienst: Die Bediensteten haben teilweise gar nicht die Möglichkeit dafür. Alle sind eingebunden in die tägliche Arbeit und haben nicht die Zeit, irgendetwas darüber hinaus zu starten.

Was würden Sie anderen JVAen mit auf den Weg geben?

JVA-Leitung: Das ist schwierig zu beantworten, denn es ist von vielen Dingen abhängig, etwa der Vollzugsform oder der Altersstruktur. Ich würde immer sagen: Seid offen und schaut euch an, was da angeboten wird. Die Anstalt muss für sich entscheiden: Was habe ich für eine Klientel? Was hat die für Bedürfnisse? Bei Jugendlichen ist es relativ einfach, da kann man davon ausgehen, dass viel Bedarf besteht. Die Möglichkeiten sind auch abhängig von den Räumlichkeiten. Man kann das so zusammenfassen: Wer die Möglichkeit hat, sowohl baulich als auch personell als auch von der Gefangenenklientel her, soll Angebote freier Träger auf jeden Fall nutzen. Man sollte sich ein buntes Sträußchen packen und das nach Rat der Fachdienste auch immer mal wieder verändern. Das ist für mich besonders wichtig. Ich bin Juristin und keine Fachfrau für Behandlungen, ich brauche den Input meiner Fachleute, die sagen: Wir haben Gefangene, die genau das, was die freien Träger anbieten, brauchen. Dafür bin

„Mit externen Personen ist eher Augenhöhe und vielleicht eine tiefere inhaltliche und identitätsstiftende Auseinandersetzung möglich.“

Präventions-Workshops im Vollzug

Ein Projekt zur Demokratieförderung in ausgewählten Justizvollzugsanstalten in Baden-Württemberg

Ghida Haidar-Adis und Önder Ünal

Es ist der fünfte Tag der Workshop-Reihe. Die Gruppe ist mittlerweile relativ vertraut miteinander. Die Trainer*innen haben heute etwas Besonderes vor: Biografiearbeit. Sie ist ein integraler Bestandteil der Workshop-Reihe und soll die Teilnehmenden zur Selbstreflexion anregen.

„Aber ich habe doch nichts Anderes gelernt. Das Einzige, woran ich mich aus meiner Kindheit erinnere, ist Gewalt und Aggression. Wie soll ich mich sonst im Leben durchschlagen?“, sagt Arian. Prompt entgegnet Tarik: „Bruder, warum sollen wir das nicht schaffen? Die anderen schaffen es doch auch. Als ob du solche schlimmen Sachen erlebt hast, die diese Augen schon gesehen haben.“ (Tarik deutet auf sich.)

Die Gruppe hört gespannt zu, wie Tarik von Gewalt in seiner Kindheit erzählt. Wie der Vater im Krieg kämpfen musste, wie sie ihr Haus verloren, wie die Flucht nach Deutschland ein neuer Start sein sollte – ein Neuanfang, der letzten Endes verhängnisvoll war. Die fremde Umgebung, die Mobbing-Erfahrungen in der Schule und die Alkoholsucht des Vaters ließen ihn die Flucht in die Verdrängung antreten. Seine Freunde auf der Straße boten ihm Halt und hörten ihm zu. Sie waren für ihn da und unterstützten ihn – bis aus dem schwachen Jungen nach und nach ein Gewalttäter wurde, der Gangs für sich entdeckte und immer skrupelloser diesen einen Weg einschlug. Von einer verantwortungsbewussten Lebensführung sich selbst und anderen gegenüber hielt er wenig, bis er im Gefängnis landete und anfangs über seinen Werdegang nachzudenken.

Gefängnisse: Mögliche Orte der Radikalisierung

Grundsätzlich können wir für unseren Arbeitskontext festhalten: Die Forschung zu Radikalisierung im Strafvollzug ist erst wenige Jahre alt. Nach jetzigem Kenntnisstand wissen wir, dass Radikalisierungen im Gefängnis bisher nur in Einzelfällen stattgefunden hat. Trotzdem sind Gefängnisse Orte, an denen Inhaftierte besonders anfällig für Extremismus sein können, weil sie eine empfängliche Zielgruppe für extremistische

Akteur*innen darstellen. Mit anderen Worten: Straftäter*innen können dazu neigen, sich eine ideologische Rechtfertigung für ihr Verhalten anzueignen. Wissenschaftler*innen beschreiben diese Aneignung als „Skill-Transfer“ – von Kriminellen zu Terrorist*innen.¹ Es ist bekannt, dass ein Teil der Menschen, die eine hohe Affinität zum Extremismus entwickeln oder Terroranschläge verüben, zuvor an kriminellen Aktivitäten beteiligt oder inhaftiert waren. Wir wissen heute, dass etwa zwei Drittel derjenigen, die Deutschland in Richtung des Gebietes des „Islamischen Staates“ in Syrien und im Irak verlassen haben, Kriminelle waren, bevor sie sich religiös extremistisch radikalisierten.²

Das Zusammenspiel aus Perspektivlosigkeit nach der Haftentlassung, Feindbilddenken und Ablehnung des Staates lässt Identitätsbildung bei Inhaftierten an der falschen Stelle zu. Deshalb dockt die zwölf tägige Workshop-Reihe genau dort an. Sie versucht, die Inhaftierten zu erreichen, zum Reflektieren anzuregen und über die Propaganda der extremistischen Szene aufzuklären. Dadurch sollen die Teilnehmenden gegen manipulative Faktoren gestärkt werden, um ihre Zukunft, in der sie weder sich noch anderen Schaden zufügen, eigenständig zu gestalten.

Ziele und Inhalte der Präventions-Workshops

Die phänomenspezifischen Workshops (Phänomenbereich religiös begründeter Extremismus) finden in der Freizeit der Inhaftierten statt. Die

1 Basra, Rajan/Neumann, Peter R. (2016): Criminal Pasts, Terrorist Futures: European Jihadists and the New Crime-Terror Nexus. In: Perspectives on Terrorism Vol. 10, Nr. 6 (Dezember). S. 35ff.

2 Hoffmann, Anika/Leuschner, Fredericke/Illgner, Christian/Rettenberger, Martin (2017): Extremismus und Justizvollzug. Literaturlauswertung und empirische Erhebungen. Elektronische Schriftenreihe der KrimZ, Band 10. Wiesbaden. S. 20. Unter: <https://www.krimz.de/fileadmin/dateiablage/E-Publikationen/BM-Online/bm-online10.pdf> [letzter Zugriff: 10.07.2023].

Zielgruppe besteht hauptsächlich aus Männern mit Migrationshintergrund (der Ausländeranteil liegt in baden-württembergischen Gefängnissen insgesamt bei ca. 50 %).³ Während der zwölf Tage sprechen wir im Gruppenformat über verschiedene Themen, die von Extremist*innen polemisch und gezielt in ihrer Manipulationsstrategie verwendet werden, wie etwa Demokratie und Rechtsstaat, Menschenrechte, Religion, Gender, Männlichkeitskonzepte, Extremismus und Diskriminierung. Grundsätzlich ist unser Ziel, Wissen zu vermitteln, einen Reflexionsprozess anzustoßen und die Ambiguitätstoleranz der Teilnehmenden zu stärken. In der Regel können sich alle Interessierten anmelden. Die Auswahl erfolgt durch den Sozialdienst unter Berücksichtigung der anstaltsinternen Regelungen und Dynamiken. Um eine vorurteilsfreie Haltung und Professionalität zu bewahren, nehmen die Trainer*innen keine Akteneinsicht. Die Straftat ist nicht Gegenstand der Gespräche.

Themen der Bildungsreihe sind Demokratie und Rechtsstaat, Menschenrechte, Religion, Gender, Männlichkeitskonzepte, Extremismus und Diskriminierung.

Methodisch ist der Workshop als interaktive Bildungsarbeit einzuordnen, die im Gruppensetting stattfindet und stark partizipativ angelegt ist. Es gibt einen Kern von Inhalten, die bearbeitet werden, aber auch eine gewisse Flexibilität bei den Themen, die man je nach emotionaler Lage der Gruppe anpassen kann. Da Radikalisierung oft als Ausgleich für die bisherigen Fehlentwicklungen im Leben wirkt, versuchen wir, die Teilnehmenden für dieses Thema zu sensibilisieren und alternative Zukunftsideen für die Zeit nach der Haftentlassung zu diskutieren.

Wichtig für den pädagogischen Anspruch ist es, dass die Teilnahme freiwillig und nicht in Form einer Zuweisung erfolgt. Die Durchführung erfordert eine vorurteilsfreie Haltung der Trainer*innen, die professionell mit mehrfach belasteten Menschen umgehen. Die Teilnehmendenakquise erfolgt durch die anstaltsinterne Werbung und die aktive Ansprache des Sozialdienstes der Anstalt. Es ist von besonderer Wichtigkeit, der

3 Ministerium der Justiz und für Migration Baden-Württemberg: Daten und Fakten. Unter: <https://www.justiz-bw.de/Lde/Startseite/Justiz/datenundfakten> [letzter Zugriff: 10.07.2023].

Gruppe deutlich zu machen, dass im Rahmen der Präventions-Workshops nicht die Straftaten der Teilnehmenden im Mittelpunkt stehen, sondern dass es vielmehr darum geht, eine tragfähige Zukunftsvision zu entwickeln.

Die Workshops finden in einem geschützten Rahmen statt; JVA-Bedienstete sind nicht anwesend. Die Trainer*innen übernehmen durch ihre teils migrantischen Wurzeln und ihr demokratisches und weltoffenes Religionsverständnis die Rolle von authentischen Vorbildern. Durch die Erfahrungen aus der Beratungsarbeit verfügen die Trainer*innen über ein umfassendes Handlungswissen für die Krisen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

Die fünf Workshop-Module

Der Workshop ist in fünf Module gegliedert. Im ersten Modul finden ein Kennenlernen und die Vermittlung von Grundlagenwissen über den Islam, seine Entstehung, Strömungen und sein Verhältnis zu den anderen abrahamitischen Religionen statt. Ein Fokus liegt dabei auf dem historischen Kontext gewisser Ereignisse und den Rechtsprechungen, die sich daraus entwickelt haben. Dies ist essenziell für den weiteren Workshop-Verlauf, da wir uns bei der anschließenden vertieften Bearbeitung der Themen Extremismus und Radikalisierung häufig auf die Grundlagen beziehen, um Interpretationsmöglichkeiten aufzuzeigen und die extremistischen Narrative fundiert zu dekonstruieren. Erfahrungsgemäß zeigt die Gruppe ein großes Interesse an diesem Modul. Die Kenntnisse über den Islam sind teilweise minimal ausgeprägt und das Fachwissen der Trainer*innen ermöglicht eine sachliche Moderation der Diskussionen, die sich um alltagsrelevante Themen mit unter anderem religiösem Bezug (zum Haftalltag) drehen.

Im zweiten Modul werden die Themen Menschenrechte und Demokratie, das Verhältnis zwischen Tradition und Moderne und das Prinzip der Rechtsstaatlichkeit in Bezug zum Islam behandelt. Durch Rollenspiele und einen Pool aus verschiedenen Übungen, die je nach Gruppenkonstellation Anwendung finden, werden Denkansätze gegeben, um die Wichtigkeit der oben genannten Werte, insbesondere eine demokratische und humanistische Haltung, vor Augen zu führen. Der Dreh- und Angelpunkt dieser Übungen ist es, den Teilnehmenden aufzuzeigen, dass die Würde des Menschen unantastbar ist und dass sie ein Bewusstsein für bestimmte Werte und Normen bekommen. Das durch die Inhaftierung entstandene Selbstbild der Marginalisierung wird durch die umfangreiche Besprechung des Themas „Würde“ aufgelockert. In diesem Modul kommen häufig Rückfragen zu Möglichkeiten der persönlichen Weiterentwicklung nach der Haftentlassung, die die Trainer*innen individuell beantworten.

Das dritte Modul widmet sich den Themen Geschlechterrollen sowie Ehr- und Männlichkeitsverständnis der Teilnehmenden. In der Regel haben die meisten Teilnehmenden ein traditionalistisch geprägtes Bild von Geschlechterrollen und Männlichkeitsvorstellungen. Hier werden durch gezielte Übungen Reflexionsprozesse angestoßen, die patriarchale Vorstellungen der Geschlechterverhältnisse aufbrechen sollen.

Biografiearbeit

An diesem Punkt liegt die Hälfte der Workshop-Reihe hinter den Teilnehmern. Die Trainer*innen nutzen die mittlerweile entstandene vertrauensvolle Atmosphäre, um über persönliche Geschichten zu sprechen. Die Biografiearbeit, die an dieser Stelle eingesetzt wird, ist eine Schlüsselübung des Workshops. Sie soll den Teilnehmenden eine Reflexion über den persönlichen Werdegang und eine Einordnung des eigenen Lebensverlaufs in der Gesellschaft ermöglichen. Eine erweiterte Wahrnehmung der eigenen Person in Form einer gemeinsamen Betrachtung in der Gruppe soll dabei helfen, über eine alter-

native Zukunftsgestaltung nachzudenken. Die Trainer*innen stellen hierbei zunächst gezielt und kontrolliert Wendepunkte aus ihrer eigenen Biografie vor. Sie legen den Fokus dabei auf das eigene Verhalten in schwierigen Situationen. Die Gruppe erhält dadurch einen Einblick in das Leben der Trainer*innen und lernt sie dabei besser kennen. Damit wird das Eis gebrochen und die Teilnehmenden werden ermutigt, ebenfalls über ihre Biografie zu sprechen.

Die Teilnehmenden haben nun die Möglichkeit, den eigenen Werdegang mit den anderen zu teilen, ohne auf ihre kriminellen Handlungen im Detail einzugehen. Die Trainer*innen betonen, dass die Straftat nicht Gegenstand des Gesprächs ist und an dieser Stelle nicht vor der Gruppe erzählt werden muss. Die Übung hilft den Teilnehmenden, einen roten Faden in der eigenen Biografie zu erkennen und Kausalitäten und Muster im eigenen Verhalten zu sehen. In der Regel wird diese Übung im Nachhinein von der Gruppe als besonders bedeutend angesehen, da sie bewusst Emotionen zulässt und dazu führt, dass die Teilnehmenden sich gegenseitig besser kennenlernen. Die Trainer*innen legen mit gezielten Rückfragen und koordinierter Moderation stets den Fokus darauf, den erzählenden Teilnehmenden einen lösungsorientierten, gewaltfreien und gesetzeskonformen Umgang mit Krisensituationen zu vermitteln. In diesem Kontext fiel die Äußerung eines Häftlings aus einer Workshop-Reihe, der den Workshop als „die beste Resozialisierungsmaßnahme“ beschrieb. In der Biografiearbeit werden die Teilnehmenden dazu ermutigt, ihre eigenen Stärken zu erkennen, Ziele für die Zeit nach der Haftentlassung zu formulieren und für potenzielle Krisensituationen gewappnet zu sein.

Im vierten Modul wird intensiv über das Thema (religiös begründeter) Extremismus und die Manipulationsstrategien extremistischer Szenen gesprochen. Hier ist es besonders wichtig, die Teilnehmenden über dieses Phänomen aufzuklären, sodass sie eventuelle Ansprachen und Manipulationsversuche erkennen und ihnen widerstehen können. Aufgrund der langjährigen praktischen Expertise der Trainer*innen in der mobilen Jugendarbeit mit radikalisierten Personen, sind sie

in der Lage, das Thema realitätsbezogen und authentisch zu vermitteln. Eingebrachte Erzählungen von eigenen Geschichten und Erlebnissen in diesem Bereich wecken die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden und bringen sie dazu, einen realen Bezug zum Themenfeld Extremismus und Radikalisierung herzustellen. Die Diskussionen und Übungen sollen die Teilnehmenden zudem befähigen, das Gelernte auch auf andere Lebensbereiche zu übertragen und sich nicht zur Marionette einer weiteren Subkultur, wie etwa Gangs oder anderen kriminellen Banden, zu machen. Letzten Endes liegen der bedingungslosen Hingabe zu einer *Peer Group* (soziale Gruppe) häufig ähnliche gruppenspezifische Mechanismen sowie *Push- und Pull-Faktoren* (Druck und Anreize) zugrunde.

Im letzten Modul nehmen sich die Trainer*innen die Zeit, um ausführlich über Diskriminierung und Rassismus zu sprechen, da diese Themen oft als Türöffner zu einer Radikalisierung bzw. zu einer Hinwendung zu einem kriminellen Milieu dienen können. Das Thema wird zunächst von einer theoretischen Ebene her behandelt. Das Thema Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit wird aus verschiedenen Perspektiven, wie etwa antimuslimischer Rassismus/Antisemitismus/Antiziganismus etc. betrachtet. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, sowohl über ihre eigene Rolle in der Diskriminierung anderer Menschen als auch über eigene Diskriminierungserfahrungen zu sprechen. Anhand von positiven Beispielen werden der Gruppe in solchen Fällen Handlungsmöglichkeiten im Rahmen des Rechtsstaats dargelegt.

Feedback und Nachhaltigkeit

Abgeschlossen wird der Workshop mit einer Übung zur Zielformulierung für die Zeit nach der Entlassung und der Übergabe der Teilnahmezertifikate. In der Regel sind die Teilnehmenden froh darüber, dass sie offen über die Themen sprechen und sich weiterbilden konnten. Die ausgefüllten Feedbackbögen bieten den Trainer*innen die Möglichkeit, eine umfangreiche Rückmeldung zu erhalten und den Workshop stets weiterzuentwickeln. Oft wird der Wunsch nach einer Fortführung des Workshops und einer Möglichkeit, den Kontakt auch nach der Haftentlassung zu halten, geäußert.

Es ist sicherlich vorteilhaft, sich darüber Gedanken zu machen, wie man die Motivation und rege Teilnahmebereitschaft auf eine sinnvolle Art und Weise nach dem Ende des Workshops kanalisieren kann, um eine langfristige Wirkung der Präventionsmaßnahme zu erhalten. Hierfür bietet das jetzige Format des Workshops keine Lösung an. Denn auch wenn es sich um eine mehrwöchige Reihe handelt, bleibt es eine zeitlich überschaubare Maßnahme – gemessen an der Gesamthafzeit unserer Teilnehmenden. In Kooperation mit dem Sozialdienst der Anstalten und der Bewährungshilfe könnten Anschlussmaßnahmen geplant und in die Regelstrukturen der Justizvollzugsanstalten integriert werden.

Literatur:

Basra, Rajan/Neumann, Peter R. (2016): Criminal Pasts, Terrorist Futures: European Jihadists and the New Crime-Terror Nexus. In: Perspectives on Terrorism Vol. 10, Nr. 6 (Dezember).

Hoffmann, Anika/Leuschner, Fredericke/Illegner, Christian/Rettenberger, Martin (2017): Extremismus und Justizvollzug. Literaturlauswertung und empirische Erhebungen. Elektronische Schriftenreihe der KrimZ, Band 10. Wiesbaden. Unter: <https://www.krimz.de/fileadmin/dateiablage/E-Publikationen/BM-Online/bm-online10.pdf> [letzter Zugriff: 10.07.2023].

Ministerium der Justiz und für Migration Baden-Württemberg: Daten und Fakten. Unter: <https://www.justiz-bw.de/,Lde/Startseite/Justiz/datenundfakten> [letzter Zugriff: 10.07.2023].

Autor*innen:

Ghida Haidar-Adis, Naturwissenschaftlerin, arbeitet seit 2016 für *Violence Prevention Network gGmbH*. Sie ist pädagogische Mitarbeiterin und begleitet als Co-Trainerin die Workshop-Reihe.

Önder Ünal, Islamwissenschaftler und Pädagoge, arbeitet seit 2016 für *Violence Prevention Network gGmbH*. Er leitet die zwölfstägige Workshop-Reihe in verschiedenen Justizvollzugsanstalten in Baden-Württemberg mit dem Ziel, religiös begründeter Radikalisierung vorzubeugen.

Ziele der Workshops sind Wissensvermittlung, Anstoßen von Reflexionsprozessen und Stärkung der Ambiguitätstoleranz.

Sport als Zugang in pädagogischen Settings

Bildung und Sport zusammengedacht: Synergetische und motivierende Effekte

Stefanie Obst

Die letzten Absprachen zur Implementierung des Projektes in den Haftanstalten erfolgten, als die Durchführung des wohl attraktivsten Projektteils ins Wanken geriet. „Die Turnhalle wurde viele Monate nicht genutzt. Das letzte Event könnte ein oder zwei Jahre her sein. Müssen wir mal schauen, ob ihr sie nutzen könnt.“ Unklar war zu diesem Zeitpunkt, ob das Projektvorhaben damit seinen Esprit und Anreiz verliert. Monate später zeigt sich das Projekt in Form einer Gruppe Inhaftierter inmitten dieser Halle, die Dachfenster maximal geöffnet, an die Wand gelehnt – zehn Sportrollstühle.

Aus dem Seminarraum in die Turnhalle

Der Ablauf ist bewährt. Gestartet wird im Seminarraum, geendet in der Turnhalle. So wurden am Vormittag im Rahmen des Seminars die Vorhaben und Zielstellungen dieses Projekt-tages formuliert und um einen Ausblick auf die nachmittägliche Sporteinheit ergänzt. Nach bis zu drei Stunden Seminarzeit begleiten die im Projekt tätigen Pädagoginnen die Gruppe aus ihrer Seminareinheit. Im Anschluss erfolgt der Mittagseinschluss für die Inhaftierten. Darauf folgt der begleitete Wechsel vom Hafthaus in die Turnhalle. Es finden Gespräche statt. Im Mittelpunkt stehen hier nicht nur das Mittagessen, sondern auch die Themen aus dem Seminarraum. Sie wirken nach. Die Teilnehmer¹ suchen Bewertungen für die Übungen, hinterfragen im Gespräch mit der Seminarleitung deren Sinn und Zweck und finden Formulierungen für ihre teilweise diffusen Gedanken. Mit Betreten der

Turnhalle werden Wasserflaschen abgelegt und die Schuhe gewechselt. Die Männer spielen sich warm.

„Spielen wir heute kein Fußball?“, brummt es im Duett, ein Ball schmettert in Richtung Tor. Manchen Teilnehmern ist eine gewisse Mittags-trägheit anzusehen, andere husten den letzten Zigarettenrauch aus den Lungen. Zwei weitere hängen bereits an der Klimmzugstange und unterhalten sich über Yoga. Vielleicht bietet sich ein kurzer Zeitraum für Rückenübungen? Die Gruppe gibt ihre Meinung hierzu kund. Es liegen Basketballbälle bereit, während ein Trainer die Gruppe bereits erwartet. Der Trainer der heutigen Projekteinheit ist erfolgreicher Leistungssportler im Rollstuhlbasketball, vierfacher Paralympics-Teilnehmer und Profitrainer. Nach kurzen sportlichen Interaktionen trifft sich die Gruppe im Kreis und wird durch die Seminarleitung in die zweistündige Sporteinheit eingeführt, wobei der Trainer als Leitung der sportlichen Einheit benannt wird. Mit motivierender Stimme stellt er sich der Gruppe vor und benennt Trainingsziele und Spielregeln. Die inhaftierten Männer erhalten heute seine sportlichen Anweisungen. An der Wand lehnen noch immer zehn Sportrollstühle, die Teilnehmer dürfen sich diese technisch einrichten. Warum sie auf ihre Füße aufpassen und diese nicht über das am Rollstuhl vorgesehene Fußbett hinauszeigen lassen sollen, fragen einige Teilnehmer, noch bevor es laut scheppert. Was bei anderen Sportarten der Körperkontakt, ist beim Rollstuhlbasketball das klirrende Geräusch zweier aufeinanderprallender Rollstühle. Die Füße sind zu schützen. Das begründet auch die zwei kleinen Räder, die sich auf der unteren Rückseite der Rollstühle befinden. Sie halten einen aufrecht und helfen, nicht umzufallen.

Nach einem ersten Spiel sind die Hände bereits vom Reifengummi gefärbt. Die Inhaftierten benennen ihre Vorfremde auf die eingeleitete Sporteinheit und machen zugleich deutlich, dass sie eine Pause benötigen. Einigen Teilnehmern

brennen die Oberarme von der ungewohnten Anstrengung. Die sportliche Pause wird für Fragen an den Trainer genutzt. Wie das so ist, wird gefragt, dieses Leben, in dem man sich vielleicht einmal mehr erklären muss. Und wie man damit umgeht, wenn Menschen überwiegend von oben zu einem sprechen, weil man selbst sitzt. Es wird gefragt, ob es einfach ist, eine Wohnung zu finden und ob der Lohn als Leistungssportler bei den Paralympics vergleichbar ist mit dem anderer Sportarten. War es ein Unfall oder eine Krankheit? Der Blick wird auch auf die Sprache gelenkt, es wird sensibilisiert und der Ausspruch „Bist du behindert?“ wird neu wahrgenommen.

Die Gruppe hört dem Trainer zu und diskutiert über die neue Perspektive: Es geht nicht um ein Behindert-Sein, sondern um ein Be- und Gehindert-Werden. Dimensionen um Ausgrenzung, um Marginalisierung, um Normzustände und hiernach bemessenen Bewertungen bekommen Raum in dieser Sporteinheit. Wir bleiben hier gedanklich für einen Moment, als ein „Whaaat, hat er nicht gerade gemacht“ ertönt und der Aufmerksamkeit einen neuen Fokus gibt. Der Profi-Basketballer unterbricht die Stille durch Liegestütze, die er mit Rollstuhl ausübt. Einige Teilnehmer folgen ihm ins Training zurück, andere gehen ins Gespräch mit den Pädagoginnen. Hier braucht es die Vertiefung der Seminarthemen. Manch Angesprochenes hat einen Inhaftierten provoziert, es geht um seine Weltanschauung. Im Einzelgespräch lassen sich die mitunter tief verwurzelten Glaubenssätze besprechen. Auch kritische Aussagen aus dem Seminar werden hier geprüft.

Sport zur Förderung von kognitiven Prozessen und Fairplay

In der Gruppe sind solche Gespräche oftmals wegen der hohen emotionalen Anspannung nicht möglich. Der sportliche Dialog aber lässt es zu, diese Aussagen zu dekonstruieren und sie in Bezug zu den eigenen Bedürfnissen zu setzen. Es wird der Frage nachgegangen, woher all das Wissen kommt. Vorurteile und Ressentiments können sichtbar und bearbeitet werden. Genau das braucht es, damit die Seminarinhalte nicht ins Leere laufen. Die Teilnehmenden müssen andocken und einen Bezug zu den Themen schaffen können: Was hat das alles mit mir zu tun? Immer wieder stellt sich das Projekt die Frage,

wie es nachhaltig wirken kann. Und erfährt die Antwort in flexiblen Curricula, die es erlauben, auf die verschiedenen Bedarfe der unterschiedlichen Projektgruppen zu reagieren.

Diese Form der pädagogischen Praxis erfordert ein besonderes Augenmerk auf die Gruppendynamik. Entwicklungen und Spannungen zwischen den Inhaftierten gilt es zu beobachten. Unbedingt mitzudenken ist, dass jegliche, von den Teilnehmern geäußerte Gedanken, potenzielle Angriffspunkte sein können. Auch die Bereitschaft zur Mitarbeit kann hierdurch ins Wanken geraten. Ebenso, wenn es nah an die inneren Haltungen geht. Daher braucht es im Projekt eine Offenheit, die Umwege im Tageskonzept ermöglicht. Es klingt komplex und sollte mit Blick auf die Teilnehmenden nicht unterschätzt werden: das Aushalten vom Sitzen im Stuhlkreis, das Einlassen auf ein gesellschaftspolitisches Thema, das Kratzen an der eigenen Identität und das Infragestellen eigener Überzeugungen ebenso wie das Demaskieren eigener Grundwerte.

Ein Teilnehmer erklärt: „Mein Kopf schwirrt. Mir war das nicht klar.“ Die im Seminar vertretenen (auch politischen) Meinungen sind reichhaltig und stark. Auch die Arbeit an Biografien ist anspruchsvoll. Verständlich ist daher der Wunsch nach einer Pause. Die Integration von Sport im Projekt zeigt sich an dieser Stelle als wertvoll. Als eigenmotorische Aktivität verstanden, deren Selbstzweck die Betätigung ist, ist Sport im Alltag der Inhaftierten oft limitiert. Sport meint dabei zugleich Aktivitäten, die ethische Werte wie Fairplay oder die Unverletzlichkeit aller beteiligten Personen mithilfe eines Regelwerks als Basis vorsehen. Der so definierte Sport als Zugang in pädagogischen Settings erweist sich als besonders wirksam im Zusammenhang mit kognitiven Auseinandersetzungen. Ein Umstand, der mit Blick auf das thematische Einsatzgebiet herauszuheben ist. Denn in der sportlichen Betätigung allein sieht das Projekt keine Chance, um die sensiblen Themenbereiche von Extremismusprävention und Deradikalisierung zu bearbeiten. Aber sie wird als stressreduzierende Möglichkeit und als Bewegungsausgleich genutzt, um das aktive Selbsterleben zu fördern, zur Teilnahme zu motivieren und thematische Widerstände abzubauen.

Die kombinierte Projektarchitektur von Bildungsseminar und Sport zeigt weitere Synergien. Gerade im Kontext Haft sind Projekte so

¹ Der vorliegende Beitrag bezieht sich auf die Projektarbeit des Thüringer Bildungsträgers *Deutsche Soccer Liga e. V.* Alle in Thüringen sitzenden Haftanstalten richten sich laut *Thüringer Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz (TMMJV)* ausschließlich an erwachsene Männer und Jugendliche. Eine Ausnahme bildet die Jugendarrestanstalt.

konkret und bedacht wie möglich auszurichten. Die Zielstellungen von Extremismusprävention und Deradikalisierung verlangen die Arbeit an kognitiven und emotionalen Strukturen sowie an und mit (politischen) Einstellungen. Potenzielle Widerstände und Irritationen der Inhaftierten sind daher ebenso mitzudenken wie Verweigerungen. Die im Auftrag des Bundesprogramms „*Demokratie leben!*“ arbeitenden Modellprojekte sehen sich damit der Anforderung gegenübergestellt, einen Raum zu schaffen, der die Inhaftierten einerseits für das Erkennen eigener Einstellungen sowie andererseits für das Prüfen dieser auf Kriterien, wie verträgliches Sozialverhalten und Konformität zu humanistischen Grundprinzipien, motiviert. Des Weiteren sind sie mit der Aufgabe betraut, für menschenrechtskonforme Einstellungen zu sensibilisieren und diese maßgeblich zu stabilisieren. Da sich Einstellungen in Überzeugungen (kognitiv), Emotionen (affektiv) sowie Handlungen (behavioristisch) ausdrücken und bedingen können, ist die Wahl des zu nutzenden pädagogischen Projektansatzes unbedingt zielgerichtet zu bedenken. Aus der Frage nach dem Ziel kann sich eine Antwort für den Weg ergeben.

Zielgruppenzugänge in der Extremismusprävention

Extremismusprävention und Deradikalisierungsarbeit in der Straffälligenhilfe lassen sich auf vielfältige Weise ausrichten, gleichen sich jedoch häufig in ihrer zivilgesellschaftlichen Projektform und dabei in den genutzten pädagogischen Ansätzen. Unterschiede lassen sich vor allem in der Wahl des Zugangs finden, der mit Blick auf ein langfristiges Erreichen der Zielgruppe hohe Bedeutung zuteilwird. Wie gelingt eine attraktive Ansprache straffällig gewordener Jugendlicher und Erwachsener im Themenfeld, damit aus dieser heraus eine möglichst freiwillige Projektteilnahme mit langfristiger Perspektive erwächst? Um diese Frage adäquat zu beantworten, sind die Beachtung von Infrastrukturen im Bundesland und Sicherheitsbestimmungen der Anstalten ebenso relevant wie die Achtung der Bedürfnisse der Zielgruppe. Zu bedenken ist daher auch die besondere Lebens- und Krisensituation der Inhaftierten, die geprägt ist von Verzicht und eingeschränkter Freizeit.

Mit einer Freiheitsstrafe geht eine Lebenswelt für die Betroffenen einher, die Stigmatisierung und Orientierungslosigkeit bedeuten kann. (Spätestens) mit Vollstreckung des Urteils geraten die Zugehörigkeits- und Identitätskonzepte der Betroffenen ins Wanken. Bisherige haltgebende (Gruppen-)Systeme, Selbstbestimmtheit oder die Individualität ausmachende Interessen sind nicht mehr verfügbare und umsetzbar. Die Betroffenen erleben häufig Erschütterungen des eigenen Selbstverständnisses und der eigenen Selbstverortung. (Identitäts-)Krisen verlangen nach Lösungen, Betroffene suchen Orientierung und Sicherheit. Anschlussfähig hierzu sind Einflüsse von außen, beispielsweise extremistischer Gruppen, die den Betroffenen all das bieten. Diese Dynamik enthält potenzielle Ursachen für Radikalisierungsprozesse und begründet zugleich die Bedeutung von Bildungsangeboten im Themenfeld. Der Projekt- und Bildungszugang Sport kann diesen Anforderungen gerecht werden.

Sport als Reflexions- und Regulierungsraum

Zwei Stunden Sport bedeuten in Haft Freizeit. Für das Projekt bedeuten sie einen Setting-Wechsel von sozialpädagogischer Gruppenarbeit hin zu abseits des Spielfeldrands geführter Einzelarbeit. Um möglichst viele Impulse zu setzen, wechselt sich Rollstuhlbasketball mit anderen Sportarten ab. Die Leistungssportler, (Nachwuchs-)Trainer des Leistungssports sowie die vom *Deutschen Fußballbund* lizenzierten Trainer*innen teilen mit der Zielgruppe nicht nur ihre Erfahrungen, sondern agieren im Fokus sozialer Kompetenzförderung und -reifung. Letztere wird als Querschnittsaufgabe verstanden, da ihr mit Blick auf den Auftrag Extremismusprävention und Deradikalisierung eine wesentliche Rolle zukommt. Die vielfältigen Trainingsvarianten um Koordinations- und Achtsamkeitsübungen schaffen einen temporären Abstand zu Seminarthemen und Gefühlsregungen. Die im Seminar erlebten Emotionen finden in sportlichen Übungen ein Ventil. Das Seminar-Setting wird unterbrochen, die Gruppe erfährt neue Impulse, und Gedanken können sich entfalten. Hierin liegen Chancen, um individuelle Emotionslagen wahrzunehmen oder um thematische Unsicherheiten zu klären. Sport als Reflexions- und Regulierungsraum bringt Abstand zu destruktiven Gefühlen, lässt sie aus der Distanz heraus beobachten und in

Beziehung zu Bedürfnissen setzen. Die Teilnehmenden finden dadurch die Kontrolle über Impulse, was ihr Verhalten in Gruppensituationen positiv beeinflusst.

Dualer Ansatz durch Bildung und Sport

Die Effekte des Zugangs Sport sind nicht nur in der Praxis erprobt, sie sind ebenso empirisch belegt. Im psychologischen Gebiet der Einstellungsforschung werden unterschiedliche Ansätze sowie ihre Wirksamkeit hinsichtlich der Einstellungsänderung diskutiert. Für Projekte im Themenbereich sind diese wissenschaftlich geführten Debatten richtungsweisend. Da Einstellungen oftmals sehr fest verankerte Strukturen der Denk- und Handlungsmuster sind, ist deren Wahrnehmung und Bearbeitung komplex. Wertvoll sind solche Lernansätze, die sowohl kognitiv als auch affektiv ansetzen. Der hier zu diskutierende duale Ansatz von Bildung und Sport folgt dieser Forderung und bestätigt: Lernen braucht Bewegung. In der Hirnforschung wird Bewegung und Sport eine wichtige Bedeutung für kognitive Prozesse zugesprochen.

Die in den 2000er Jahren nachgewiesene Neubildung von Neuronen im Hippocampus ist mit Blick auf dessen Bedeutung für Lern- und Gedächtnisprozesse enorm. Des Weiteren wurde herausgefunden, dass Bewegung und Sport Lernprozesse im Hippocampus fördern. Neurochemische Erklärungen legen nahe, dass neben der Gedächtnisleistung und dem Lernvermögen zudem emotionale Prozesse positiv beeinflusst werden. Zu benennen sind beispielsweise die fördernde Wirkung solcher Funktionen, die wichtig für Problemlösungen, Fehlerverarbeitung und die Selbstregulation sind. Sich selbst reflektieren und regulieren zu können, ist die Basis für Emotions- oder Impulskontrolle. Zwei Fähigkeiten, die es mit Blick auf das Sozialverhalten nicht zu vernachlässigen, stattdessen zu üben gilt. Sozialverhalten im Kontext des Themenbereiches wird dabei als gemeinwohlregelndes Verhalten verstanden, das wiederum in direktem Zusammenhang mit humanistischen Grundprinzipien, wie Gewaltfreiheit und Achtung der Menschenrechte, steht. Für das angeführte Projekt ist die soziale Kompetenzförderung damit als Zielstellung zu integrieren.

Sport als ein Zugang in pädagogischen Settings ist bedeutsam. Er darf jedoch nicht als Universalmittel verstanden werden und reduziert eine Projektteilnahme manchmal auch nur auf das Motiv des Sporttreibens. Und dennoch: Durch Sport kann ein erster wichtiger Schritt – der Zugang zur Zielgruppe – gelingen. Er stärkt deren Kooperationsbereitschaft und hilft bei der Bearbeitung von Spannungslagen. Die Logik des hier vorgestellten Projektaufbaus verbindet Dimensionen der Selbsterfahrung, Eigenaktivität sowie Wissensaneignung und ermöglicht eine ausgewogene Seminarstruktur unter Einbeziehung der Lebenswelten. Dabei ist die Balance von Seminar- und Sparteinheit zugunsten des Seminars zu beachten. Da Dekodieren und Erkennen der eigenen Überzeugungen und Einstellungen Zeit bedürfen, ist diesem Anteil, ebenso wie wissensvermittelnden Inhalten, ausreichend Raum zuzumessen. Die Verbindung von Bildungsseminar und Sport erlaubt das Fokussieren sowohl kognitiver und affektiver als auch sozialer Lernziele. In ihr liegt zudem die Stärke, die Zielgruppe zur eigenmotivierten Teilnahme anzuregen und sie für demokratiefördernde Themen zu interessieren. Dieser Faktor ist nicht zu unterschätzen, denn die Attraktivität dieses spezifischen Themenfeldes ist für die Zielgruppe selten so hoch, als dass dieses allein ausreichend für eine Teilnahme wäre.

Extremismusprävention und Deradikalisierung sind komplexe Aufgaben. Welche pädagogischen Mittel man hierfür wählt, ist abzuwägen. Sport kann einen wirkungsvollen Zugang gewähren. Eignet er sich zunächst vor allem dazu, die Türen für Kontakte zu öffnen, wird er im Verlauf des Projektes zunehmend als Geschenk verstanden.

Autorin:

Stefanie Obst, M. A. Erziehungswissenschaften und staatlich anerkannte Sozialpädagogin, arbeitet als Projektleiterin im Projekt „*Blickpunkt: Extremismusprävention und Deradikalisierung im (Jugend-) Strafvollzug*“ des *Deutsche Soccer Liga e. V.* Als dortige Abteilungsleiterin des Bereichs Bildung begleitet sie seit 2018 die pädagogische Trägerarbeit in der Thüringer Straffälligenhilfe.

„Wir malen eine Wand.“

Prozesse gelebter Demokratie in Haft

Fachzentrum Radikalisierungsprävention in Vollzug und Straffälligenhilfe Sachsen-Anhalt (FRaP) in Trägerschaft des Miteinander – Netzwerk für Demokratie und Weltoffenheit in Sachsen-Anhalt e. V.

Von September bis Ende November 2020 gestaltete eine Gruppe Inhaftierter einer Jugendanstalt eine Fassade in ihrem Haftbereich. Dabei setzten die Teilnehmer den Entwurf nicht nur selbstständig um, sondern entwickelten anhand ihrer Ideen und Vorstellungen drei Entwürfe und stellten diese den anderen Inhaftierten und den Mitarbeitenden des Wohnbereichs der Anstalt zur Wahl. Dabei wurden die Teilnehmer von den Künstlern Philipp Ludwig-Orlowski und Michael Thieme unterstützt. Das Projekt wurde auch in anderen Hafthäusern der Jugendanstalt in Sachsen-Anhalt durchgeführt.

Ein Teilnehmer berichtet in einem Gespräch, das durch die Projektmitarbeitenden regelmäßig zur Evaluation nach Ende des Angebotes durchgeführt wird, über seine Erfahrungen im Projekt.

Wir wollten Symbole und Darstellungen, mit denen wir etwas verbinden, was uns helfen soll, nach unserer Entlassung einen geordneteren und straffreien Weg zu gehen. Zum Beispiel: Ein Flugzeug steht für Freiheit, Felsen für Höhen und Tiefen im Leben usw. Ich finde auch gut, dass wir komplett nach unseren Vorstellungen die Entwürfe entwickelt haben, ohne von den Künstlern und Sozialarbeitern in eine Richtung gedrängt zu werden.

„Ein Flugzeug steht für Freiheit, Felsen für Höhen und Tiefen im Leben.“

Was hast du am Anfang über das Projekt gedacht?

Ich war negativ eingestellt, da ich hörte, wir dürften nicht selbst mitgestalten, was sich im ersten Gespräch jedoch zum Glück anders herausstellte. Ich hatte dann Lust auf das Projekt, war jedoch skeptisch, ob wir ein Bild entwerfen können, was zum Knast passt und womit man auch zufrieden ist und sich in einer gewissen Form auch identifizieren kann.

Wie wurden die Entwürfe entwickelt?

Eigentlich komplett aus unseren Themen und den Dingen, die sich für uns als sehr wichtig darstellen. Unsere ersten Gedanken wurden immer konkreter:

Welche Themen finden sich in den Entwürfen? Wie seid ihr zu den Themen gekommen?

Das Thema Familie steht für uns im Mittelpunkt – und generell Themen, die wir mit positiven Sachen in Verbindung bringen, die wir nach unserer Haft erreichen wollen, auch um straffrei zu bleiben. Weitere Themen sind Freiheit, eine Erinnerung, dass es im Leben immer Höhen und Tiefen gibt, und wir diese immer überwinden werden, auch wenn es manchmal noch so aussichtslos scheint. Um mal einen sehr unseriösen Hamburger Rapper zu zitieren: „Nach jeder Ebbe kommt die Flut“ – was stimmt. Es kommen auch immer wieder gute Zeiten. Das Thema Chance ist da auch ein wichtiges Thema. Nach unserer Haftzeit haben wir immer die Chance, jetzt was anders zu machen. Wir müssen es halt nur wollen. Prinzipiell sind die großen Themen die Zukunft und die Ziele, die jeder von uns hat: eine Familie

gründen, in Freiheit leben und vor allem straffrei aus den Tiefen kommen. Die Themen kamen von uns allen über die Workshops. Wir haben sie gesammelt und umgesetzt.

Wie ist die Wahl abgelaufen?

Die Wahl lief gut und fair ab. Es gab durch den Kniff, die Reihenfolge der Entwürfe auf den einzelnen Stimmzetteln zu ändern, kaum eine Chance der Manipulation. Jeder konnte eigenständig und selbst entscheiden, welcher Entwurf sein Favorit ist. Nach demokratischem Vorbild kam es dann zu einem Ergebnis. Alles in allem eine sehr gut organisierte Wahl.

Wie hat dir die Zeit im Projekt gefallen?

Alles in allem ein cooles Projekt. Ich fand vor allem den Umgang mit uns total chillig. Keine Vorschriften, eine lockere und gute Atmosphäre und wir konnten eigentlich die gesamten Workshops und das Projekt mitgestalten. Es gab keine befremdliche Atmosphäre durch das lockere „du“ unter allen. Auch wenn wir keine leichte Truppe sind und viele anstrengende Phasen hatten, war es trotzdem immer ein respektvoller und wertschätzender Umgang, der das Projekt echt als super gelungene Sache darstellt. Man ist für ein paar Stunden einfach mal kein Häftling mit dem Nachnamen als Rufnamen, sondern der, der man auch „draußen“ unter den Kumpels und der Familie war und ist. Ich freue mich über das Endergebnis und auf ein Bild davon, was ich hoffentlich meinen Enkeln später zeigen und stolz behaupten kann, dass ich nach diesem Vorbild meine Zeit nach der Haft genutzt habe und nie wieder eine Anstalt von innen sehen musste, da ich aus der ganzen Sache gelernt habe. Ich hoffe auch, dass mir das Bild an schlechten Tagen im Vollzug gute und coole Erinnerungen an die Workshops bringt und mir vor Augen führt, dass ich alles dafür tue, nicht wieder in den Knast zu müssen. Leider ist das unsere einzige freie Wand. Ich hätte Lust darauf, solche Projekte öfter zu machen.

Autor*innen:

Die Mitarbeiter*innen des Fachzentrums Radikalisierungsprävention in Vollzug und Straffälligenhilfe Sachsen-Anhalt – Arbeitsstelle Rechtsextremismus verfügen über langjährige Erfahrungen in der Konzeption und Durchführung von methodisch vielfältigen Angeboten im Jugendstrafvollzug in der Rechtsextremismus- und Radikalisierungsprävention. Das Team ist multiprofessionell aufgestellt.

„Wieso? Weshalb? Warum? Es sind doch nur Menschen, so wie wir alle!“

Historisch-politische Bildung zu Nationalsozialismus und Holocaust sowie aktuellem Antisemitismus im Strafvollzug

Roman Guski und Jona Schapira

Antisemitismus ist in Deutschland Alltag. Im Durchschnitt kommt es täglich zu sieben antisemitischen Vorfällen.¹ Antisemitismus muss auf allen gesellschaftlichen Ebenen entgegengetreten und jüdisches Leben geschützt werden – auch im Strafvollzug. Das *Anne Frank Zentrum* setzt deswegen bundesweit im Jugend- und Erwachsenenvollzug historisch-politische Bildungsangebote mit einem Fokus auf Antisemitismus um. Dabei wird der Strafvollzug als Ganzes in den Blick genommen; schließlich hängt es nicht vom Status – beispielsweise Inhaftierte*r, Mitarbeiter*in oder Führungskraft – ab, von wem Antisemitismus ausgeht oder wer davon betroffen ist. Zur Prävention von Antisemitismus im Strafvollzug werden in berufsspezifischen Fortbildungen Mitarbeiter*innen der Justizvollzugsanstalten adressiert, während das Wanderausstellungsprojekt *„Lasst mich ich selbst sein.“ Anne Franks Lebensgeschichte* für Inhaftierte konzipiert ist.

Im Folgenden werden Einblicke in Briefe und Gästebücher gegeben, die Erfahrungen und Eindrücke von Teilnehmer*innen sowie Besucher*innen der Ausstellung in Justizvollzugsanstalten wiedergeben.

„Die Jungs haben es sehr gut rübergebracht und ich habe mir seitdem ich bei der Vorstellung war, selber Gedanken gemacht. Wieso? Weshalb? Warum? Es sind doch nur Menschen, so wie wir alle!“

(Gästebuch, Jugendstrafanstalt Berlin)

Die Verbrechen des Nationalsozialismus sind auch über 80 Jahre später nur schwer zu begreifen. Die Ausstellung versucht, auf grundlegende Fragen zur Geschichte des Nationalsozialismus

Antworten zu geben. Hierzu wird der Ansatz des biografischen Lernens gewählt: Die Geschichte von Anne Frank und ihrer Familie wird in der Ausstellungserzählung zentral gesetzt und historisch kontextualisiert. Viele (junge) Menschen finden weltweit einen ersten Zugang zur Geschichte des Nationalsozialismus und des Holocaust über das Tagebuch von Anne Frank. Auch im Kontext der Haft ermöglicht das Tagebuch einen geeigneten Zugang zur komplexen Geschichte des Nationalsozialismus. Es regt dazu an, über Handlungsspielräume nachzudenken – damals und heute.

„Es gibt auch schwierige Momente, aber bitte durchhalten und mitmachen. Es wird von Mal zu Mal besser und einfacher.“

(Brief eines Peer Guides)

Die Wanderausstellung schlägt eine Brücke zwischen der Vergangenheit und der Gegenwart. Neben der Auseinandersetzung mit der Geschichte von Anne Frank und des Nationalsozialismus, werden die Teilnehmenden der Projekte und die Besucher*innen der Ausstellung dazu angeregt, ihre eigene Identität und gesellschaftliche Positionierung zu reflektieren. Dieser Prozess schafft die Grundlage für die Beschäftigung mit aktuellen Diskriminierungsformen, wie etwa Antisemitismus und Rassismus.

Im Fokus des Ausstellungsprojekts steht der pädagogische Ansatz der *Peer Education*. In einem zweitägigen Trainingsseminar werden interessierte Inhaftierte zu *Peer Guides* ausgebildet. Als *Peer Guides* begleiten sie selbstständig Gruppen durch die Ausstellung. Dem Ansatz folgend steht bei den Begleitungen nicht die reine Wissensvermittlung im Mittelpunkt, sondern das Gespräch auf Augenhöhe. Anhand pädagogischer Methoden regen die *Peer Guides* zu Diskussionen über die Inhalte der Ausstellung an, wobei sie ihren eigenen Interessen folgen und selbstständig Schwerpunkte setzen.

Die Aufregung vor der Ausstellungseröffnung und der ersten Begleitung ist bei vielen *Peer Guides* groß. Ermutigt werden sie durch die intensive Vorbereitung im Seminar, die Zusammenarbeit in der Gruppe sowie Briefe von früheren *Peer Guides* aus anderen Justizvollzugsanstalten. Inklusive Ansätze, wie Ausstellungskataloge in klarer Sprache und weiteren Übersetzungen, sollen möglichst vielen einen Zugang zur Ausstellung ermöglichen. Ist die erste Aufregung überwunden, machen viele Teilnehmer*innen sehr positive Erfahrungen in den Ausstellungsbegleitungen, beispielsweise in der Wiedergabe des Gelernten, im Sprechen vor einer Gruppe oder der Moderation von Diskussionen.

„Mein Bruder, erstmal wird es kompliziert, aber ist ganz einfach.“

(Brief eines Peer Guides)

Peer Education bietet neben der Wissensvermittlung vor allem Gespräche auf Augenhöhe.

Die Position des *Peer Guide* ermöglicht den Inhaftierten einen Rollenwechsel im Raum Gefängnis. Sie nehmen gegenüber den Besucher*innen die Position als Ausstellungsbegleiter*in ein und können ihre Fähigkeiten und ihr Engagement zeigen. Diese Rolle hat auf verschiedenen Ebenen einen positiven Einfluss auf die Teilnehmer*innen und ihre Beziehungen. Die Tätigkeit als *Peer Guide* kann beispielsweise den oft defizitorientierten Blick auf Inhaftierte als Straftäter*innen irritieren und schafft damit Raum für neue Perspektiven, beispielsweise auf Seiten des Personals oder externer Besucher*innen.

Der Raum Strafvollzug kann für externe Bildungsträger hinsichtlich der eigenen Ansprüche an die pädagogische Praxis herausfordernd sein. Angesichts der inhärenten Logik des Strafvollzugs kann zum Beispiel das Ziel der ausschließlichen freiwilligen Teilnahme am Ausstellungsprojekt nur bedingt erreicht werden. Die persönliche Motivation der Teilnehmer*innen, sich am Projekt zu beteiligen, kann sehr unterschiedlich sein – was Lern- und Reflexionsprozesse jedoch nicht in Frage stellt.

„Die Neonazis feiern die Geburtstage ihrer Idole, wir sollten auch Gedenktage für die Opfer der Nazis abhalten.“

(Kommentar eines Teilnehmers beim Trainingsseminar)

Als *Peer Guide* werden die Inhaftierten selbst zu erinnerungspolitischen Akteur*innen, indem sie sich für das Gedenken an die Opfer des Nationalsozialismus einsetzen. Die hier gemachten Erfahrungen können dazu anregen und motivieren, auch nach der Haftzeit Handlungsräume im Feld der Erinnerungskultur sowie im Zusammenhang mit aktuellen gesellschaftlichen Debatten zu erkennen und mitzugestalten. Die inhaltliche und emotionale Auseinandersetzung mit aktuellen Diskriminierungsformen sensibilisiert für vielfältige Lebensrealitäten und stärkt die Zivilcourage der Beteiligten. Im Rahmen des *Peer Guide*-Trainings berichten Inhaftierte regelmäßig über eigene Diskriminierungserfahrungen – auch in Haft. Dabei stellt sich häufig heraus, dass es an unabhängigen Ombudsstellen im Strafvollzug fehlt bzw. der Zugang zu externen Beratungsstellen schwierig ist. Betroffene berichten, dass

es für sie an Schutzzräumen im Strafvollzug mangelt. Erschwert wird die Situation, wenn die Diskriminierung von JVA-Mitarbeiter*innen ausgeht oder diese nicht intervenieren. Als externe Bildungsreferent*innen gilt es, bei Berichten von Betroffenen aufmerksam zuzuhören und über bestehende haftinterne Melde- und Beschwerdesysteme sowie Beratungsangebote informiert zu sein, um auf Wunsch der Betroffenen Hilfe hinzuziehen.

Bildungsangebote im Strafvollzug, die Antisemitismus, Rassismus und andere Formen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in den Fokus nehmen, schaffen einen wichtigen Rahmen für Information, Austausch sowie Prävention. Sie können einen Einfluss auf das Klima in Haft und auf die Teilnehmenden der Projekte nehmen und Betroffene von Diskriminierung stärken.

¹ Vgl. Bundesverband der Recherche- und Informationsstellen Antisemitismus e. V. (RIAS e. V.) (Hg.) (2022): Jahresbericht. Antisemitische Vorfälle in Deutschland 2021. Berlin. Unter: https://report-antisemitism.de/documents/Antisemitische_Vorfaelle_in_Deutschland_Jahresbericht_RIAS_Bund_2021.pdf [letzter Zugriff: 10.07.2023].

Literatur:

Bundesverband der Recherche- und Informationsstellen Antisemitismus e. V. (RIAS e. V.) (Hg.) (2022): Jahresbericht. Antisemitische Vorfälle in Deutschland 2021. Berlin. Unter: https://report-antisemitism.de/documents/Antisemitische_Vorfaelle_in_Deutschland_Jahresbericht_RIAS_Bund_2021.pdf [letzter Zugriff: 10.07.2023].

Autor*innen:

Roman Guski hat Politikwissenschaften, Soziologie und Neuere Geschichte Europas studiert. Seit 2017 arbeitet er am *Anne Frank Zentrum* (Berlin) im Arbeitsbereich Wanderausstellungen. Als Bereichs- und Projektleiter verantwortet er die Bildungsarbeit im (Jugend-)Strafvollzug.

Jona Schapira hat Geschichts- und Erziehungswissenschaften sowie *Public History* studiert. Im *Anne Frank Zentrum* (Berlin) arbeitet sie als Bildungsreferentin und koordiniert hierbei unter anderem die Wanderausstellungen im Strafvollzug.

„Mehr als nur ‚der Nazi‘“

Ein Gespräch mit Claudia Kutscher von Violence Prevention Network gGmbH

Die Fragen stellte Dörthe Engels, Projektkoordinatorin der AG Strafvollzug und Bewährungshilfe und Mitarbeiterin der Bereichskoordination bei Violence Prevention Network gGmbH.

Claudia Kutscher, Diplom-Sozialpädagogin, ist seit 2013 bei *Violence Prevention Network gGmbH* tätig. Aktuell arbeitet sie als Beraterin und Trainerin mit ressentimentgeleiteten, rechtsextremistisch orientierten Inhaftierten im Projekt „Prisma Sachsen – Radikalisierung erkennen, Deradikalisierung begleiten, Kompetenzen bündeln“ in sächsischen Justizvollzugsanstalten und der Bewährungshilfe.

Destruktiven kritisch zu hinterfragen und darüber einen Menschen zum Nachdenken zu bringen, das ist ein großer Reiz und Ansporn für mich. Wenn ein Mensch sich darauf einlassen kann und sich vielleicht sogar verändern möchte, dann ist es zunächst egal, aus welcher Lebenswelt er kommt oder in welcher er gerade ist.

Was sind das für Menschen, mit denen du in der Haft arbeitest?

Mir begegnen Menschen, die meist, trotz ihres jungen Alters, bereits ein bewegtes Leben hinter sich haben. Viele wurden in eine Lebenswelt geboren, die nicht vorteilhaft für ihre Entwicklung war, wo verschiedene Bedürfnisse nicht befriedigt wurden, wo unter anderem ein Mangel an Zuwendung, Gefühl von Sicherheit, Aufmerksamkeit, Verständnis, Struktur – um nur einiges zu nennen – aber auch Materiellem herrschte. Oft war der Alltag geprägt von süchtigem und gewaltvollem Verhalten der Angehörigen sowie deren Unvermögen, mit alltäglichen Lebenslagen umzugehen. Diese (jungen) Menschen erschlossen sich im weiteren Lebensverlauf dann eine Welt, welche ihre Bedürfnisse scheinbar erfüllt und welche sie selbstwirksam fühlen lässt – leider eine Welt abseits der demokratischen und sozialen Gesellschaft.

Wie kann man mit Menschen arbeiten, die in einer destruktiven Lebenswelt sind?

*Kein Mensch ist nur zum Beispiel glücklich, wütend, hasserfüllt, die*der Gewaltstraftäter*in, die*der Rechte, die*der Antisemit*in, die*der Antifeminist*in etc. Jeder Mensch hat viele unterschiedliche Anteile und Eigenschaften in sich. Diese Anteile – konstruktive wie destruktive – herauszuarbeiten, die Konstruktiven zu stärken, zu fördern und die*

Was motiviert dich, mit eben diesen Menschen im Gefängnis zu arbeiten?

Wenn junge Menschen in Haft kommen, ist das ein Bruch bzw. ein einschneidendes Erlebnis. Unser Angebot ist, sofern dies in Haft als einem Ort des Zwangskontexts überhaupt sein kann, freiwillig. Die Teilnehmer, die zu uns kommen, wollen im besten Falle an sich arbeiten. Oft sind sie gerade in der Situation, dass sie sich fragen: Was ist in meinem Leben bisher passiert – warum bin ich jetzt hier? Was will ich eigentlich? Was hätte ich anders machen können? Wie soll meine Zukunft, mein Leben aussehen? Sie stellen bekannte Annahmen in Frage. Und hier anzudocken und Menschen in diesen „Um-Denkprozessen“ zu begleiten, ist für mich ein großer Ansporn, immer wieder in dieses besondere System Haft zu gehen und jeden Tag die Arbeit gerne zu machen.

Fällt dir ein Erlebnis ein, das die Sinnhaftigkeit deiner Arbeit auf den Punkt bringt?

Jetzt könnte ich erzählen, dass ein Klient, nachdem er mit uns gearbeitet hatte, aus der rechten Szene aussteigen wollte. Für mich ist eher dieser Fall sinnhaft: Ein junger Mann, der sich in der Haftanstalt gegen alles sperrte, nicht mitarbeitete, kein Angebot annahm... und dann trotzdem das Bedürfnis hatte, sich mit jemandem auszutauschen und sich darauf einlassen konnte, mit uns als „Externe“ ins Gespräch zu kommen, um dann über einige Einzeltrainingstermine so weit Vertrauen zu fassen, dass

wir ihn bei seinem Prozess der Veränderung begleiten durften. Er wurde zugänglicher für die Angebote im Haftkontext und arbeitete dann auch dort vermehrt mit. Schließlich nahm er unser Angebot auch nach dem offiziellen Training und dann sogar nach Haft in Anspruch, nutzte uns als Gegenüber und Korrektiv und wagte sich mit uns an sehr persönliche und emotionale Themen und sich selbst zu hinterfragen.

Gibt es Menschen, mit denen du nicht arbeiten würdest?

Wenn jemand für ein Training vorgeschlagen wird, weiß ich zunächst nicht, was in dessen Leben passiert ist oder was er für Straftaten begangen hat. Aus dieser Perspektive würde ich zunächst, mit Blick auf die durch das Projekt vorgegebenen Zielgruppe, keinen ausschließen. Es ist mir immer wichtig, dass „die Chemie“ zwischen Berater*in und Klient*in ein Stück weit stimmt, wir ein Vertrauensverhältnis aufbauen können, der Klient motiviert ist, mitzuarbeiten und sich vorstellen und darauf einlassen kann, mit mir zu eigenen und durch mich eingebrachte Themen zu arbeiten. Was mir noch wichtig ist, ist, dass die Klienten ansprechbar, bestenfalls nicht auf Drogen sind oder sich gerade in einer akuten psychischen Krise befinden.

Du schaust dir das Urteil also gar nicht an?

Unterschiedlich, es kommt hier schon auf den Fall an.

Wie ist es denn, als Frau in den Männervollzug zu gehen und dort ausschließlich mit inhaftierten Männern und mehrheitlich männlichen Bediensteten zu arbeiten?

Ich arbeite jetzt seit zehn Jahren in dem Bereich und es ist schon ein großer Unterschied, dass ich nun älter bin. Als jüngere Frau war es eine Herausforderung, mit den Sprüchen, die mir von Gefangenen aus den Fenstern zugerufen wurden, wenn man sich in der Anstalt bewegte, umzugehen. Jetzt bin ich schon über 40 und der Fokus ist nicht mehr so auf mich gerichtet und das ist sehr angenehm. Bei den Gruppenteilnehmenden der Maßnahmen war das schon immer anders; ich würde nicht sagen, dass die mich „angemacht“ hätten oder jemals

übergreifend gewesen wären. Die Trainingsteilnehmer selbst wollen eher zunächst gefallen, was, glaube ich, erstmal normal und unabhängig vom Geschlecht ist. Aber auch durch die Bediensteten gab und gibt es immer mal Sprüche, mit denen man als Frau umgehen muss. Aber wir sind im Strafvollzug auch ein Stück weit den verschiedenen Kulturen dort ausgesetzt. Es gibt nach wie vor sexistische Aussagen, über die ich hinweggehe, aber auch eine klare Grenze, bei der ich das Gespräch mit dem „Sexisten“ suche.

Bringen Frauen eine andere Atmosphäre in die Anstalt?

Definitiv. Es ist immer ein Mehrwert, verschiedene Perspektiven und Wahrnehmungen in Teams vereint zu haben. Davon können dann auch die Inhaftierten profitieren. Wir zum Beispiel arbeiten auch bestenfalls in gemischtgeschlechtlichen Teams.

Setzt du dein Frausein in der Klienten-Arbeit bewusst ein, zum Beispiel bei Gesprächen über Partnerschaft oder die Beziehung zur Mutter?

Ich glaube, unsere eigenen Werte, unsere Haltung zu Themen, unser Blick auf die Welt und auch unsere Rollen im Leben spielen immer in die Arbeit mit rein. Und ich habe Anteile in mir, wie zum Beispiel die Naturliebende, die Sozialarbeiterin, die Systemikerin, die Mutter, die Tochter und vieles andere. Ich glaube, dass es wichtig ist, sich derer bewusst zu sein und manchmal bekommen sie auch in Beratungsterminen etwas Bühne.

Wieviel von deiner Persönlichkeit bringst du denn überhaupt in deine Arbeit ein?

Meine Werte, meine Haltung, meine Einstellungen, meine Erfahrungen fließen in die Gespräche mit ein. Ich verstelle mich nicht, meine Persönlichkeit ist also zu einem großen Anteil da. Was nicht zu verwechseln ist mit meinem Privatleben, hieraus teile ich fast nichts mit den Klienten. Nur wenn es dem Prozess wirklich nützlich ist.

Du gehst du ja schon eine ganze Weile ins Gefängnis und kannst einen ziemlich großen Zeitraum überblicken – was hat sich denn im letzten Jahrzehnt verändert, sei es auf institutioneller Ebene, bei den Bediensteten, aber auch bei den Inhaftierten?

Neben dem, dass der Kontext Justizvollzug schon immer im höchsten Maße anspruchsvolle Klient*innen mit multiplen Thematiken mit sich bringt, ist die Lebenswelt für ALLE komplexer geworden. Es gibt viel mehr Eindrücke und Einflüsse. Dieses riesige Angebot für die eigene Lebenswelt zu filtern und dann damit einen konstruktiven Umgang zu finden, fällt vielen Menschen schwer. Das wirkt sich nicht nur auf die Inhaftierten aus, auch die Arbeitswelt der Bediensteten ist viel herausfordernder. Es gibt jetzt zum Beispiel viel mehr Lebenswelten und Herkunftsländer und entsprechende sprachliche und kulturelle Barrieren. Dann gibt es auch zu wenig Personal, was die Arbeitsintensität nochmal erhöht. Es gehen viele Bedienstete in Rente, der Altersdurchschnitt ist sehr hoch, es gibt hohe Krankenstände. Das ist alles Arbeiten am Limit. Und das trifft alles aufeinander. Das schränkt uns natürlich in unserer Arbeit auch ein. Vor zehn Jahren konnte ich mir Zeiten freier legen; jetzt heißt es: In der Zeit könnt ihr arbeiten und dann müsst ihr wieder gegangen sein.

Welche Veränderungen hinsichtlich deiner Arbeitsbedingungen wünschst du dir?

In der Justizvollzugsanstalt, in der ich vorrangig arbeite, haben wir einen Schlüssel, wir können uns relativ frei bewegen – in den vorgegebenen Zeiten. Bei den Maßnahmen sind keine Bediensteten dabei. Wir haben jetzt auch zwei feste Räume, einen für die Gruppen- und einen für die Einzeltrainings. Man kennt uns und unser Angebot, der Bedarf wird gesehen und wir werden geschätzt. Das würde ich mir für alle Kolleg*innen im Feld wünschen.

Gibt es auch nach zehn Jahren immer noch Dinge, die dich stark beschäftigen?

Natürlich. Gerade in der Arbeit mit den Klienten... Die erste Zeit nach der Haftentlassung beschäftigt mich immer wieder besonders. Das ist so ein Scheidepunkt und bräuchte viel mehr Support. Man lernt die Menschen während der Haftzeit mit ihren Zielen, Vorsätzen und Träumen kennen. Dann, im Rahmen unserer Möglichkeiten, ein Angebot zu ma-

chen, ein Gegenüber begrenzt auf gewisse Themen zu sein, ist wirklich herausfordernd.

Hast du einige Jahre nach Haftentlassung nochmal Klienten wiedergetroffen?

Ich hatte 2013 ein sehr besonderes Gruppentraining, die Teilnehmer waren damals auf eine ganz besonders intensive Art und Weise miteinander ins Arbeiten gekommen. Aus diesem Training gibt es zwei Teilnehmer, die ich auch nach der Entlassung länger begleitet habe und die sich noch heute ab und zu mal melden, eine Nachricht im Jahr schreiben: „Habe geheiratet“, „2. Kind ist geboren“, „Wie läuft es bei dir, machst du noch die Arbeit?“, „Ich erinnere mich immer noch...“ Irgendwie so. Das freut mich!

„Die haben doch alle ein verkacktes Leben gehabt.“

Distanzierungsberatung mit jungen Inhaftierten

Orhan Şenel

Dienstag, 12.44 Uhr. Einlasskontrolle an der Pforte der JVA. Wer ich bin, was ich möchte und mit wem ich das möchte, werde ich gefragt. Ausweis und Einlassgenehmigung gebe ich ab und bekomme die Anweisung, im Zwischenbereich zu warten. Ich soll abgeholt werden. Okay.

13.12 Uhr. Ein junger Bediensteter holt mich vom Zwischenraum ab und begleitet mich eine relativ weite Strecke entlang zur Teilanstalt, in der die Beratung wöchentlich stattfindet. Auch hier die Fragen, wer ich bin, was ich möchte und mit wem ich das möchte – nur freundlicher. Ich beantworte alles, nur die Frage „*Bringt denn diese Arbeit etwas?*“ überspringe ich mit einem Grinsen. In der Zwischenzeit habe ich über 15 Schlüssel an seinem Bund gezählt. Ich werde in einen kleinen Raum gebracht. Der Beratungsraum: ein Tisch, zwei abgenutzte Stühle, ein eingebrautes Klo inklusive. Ich warte.

13.20 Uhr. Der Klient, Ahmad, ist da. Seine Stimmung heute: heiter bis wolkig. Dies sei ein „*Drecksladen*“, meint er, und genauso auch die Bediensteten, die Gruppenleitung, die ganze Teilanstalt und das Essen. Alles sei nur „*abgelutschte Scheiße*“. Die Phase des „*Auskotzens*“. Sie ist genauso relevant wie die ergänzende Phase des Zulassens. Der wöchentliche Ballast wird abgeworfen. Mentale Beruhigung und Bereitschaft zur Beratung ist zumeist das Ergebnis dieser Phase.

13.30 Uhr. Wir setzen die Genogrammarbeit fort, eine Art Darstellung der Beziehungen und Strukturen innerfamiliärer Dynamiken. Ahmad bezeichnet sie als Abbildung krankhafter Familienbeziehungen. *No comment*. Wir hatten vor zwei Sitzungen mit dem Genogramm angefangen. Für Ahmad war das, wie für die meisten, mit denen ich arbeite, ungewohnt. Ich stand vor einem Flipchart, hatte etliche Eddings in der Hand

und fing an, Familienmitglieder auf dem Papier aufzuschreiben.

„*Mann, Digga, ich habe zwölf Tanten. Ich bin schon froh, wenn ich ihre Namen kenn'. Woher soll ich noch wissen, was die alle arbeiten?*“, sagte er. Stimmt, dachte ich. Erstaunlicherweise hatte er diesen Kontext dann doch bei über der Hälfte seiner Tanten hinbekommen, wie auch bei allen anderen Familienmitgliedern.

Heute reden wir über die Beziehungen. Insbesondere über die Beziehung zwischen Ahmad und seinem Vater. Ahmad sagt: „*Scheißthema*.“

14.19 Uhr. Resümee. Ahmad bezeichnet die vielen roten Linien auf dem Genogramm, die insbesondere von seinem Vater ausgehen in Richtung einiger Familienmitglieder, auch ihn betreffend, als „*krass*“. Er bemerkt die massiven Beziehungsstörungen innerhalb seiner Familie. Rot steht für Störungen. Er erkennt Parallelen in der generationsübergreifenden Vater-Sohn-Beziehung. Seinen Großvater beschrieb sein Vater als „*sehr hart, aber fair. Er hat den Bürgerkrieg erlebt. Normal*“. Ich bemerke nur: „*Für was standen denn Gefühle in deiner Familie?*“ Ahmad lässt die Frage stehen. Ich weiß nicht, ob er das Thema Erziehung je in seinem Leben auf so eine selbstreflektierende Art und Weise besprochen hat.

Er zeigt auf die Mitinhaftierten draußen auf dem Hof: „*Die haben doch alle ein verkacktes Leben gehabt*.“ Ahmad fällt es sichtbar nicht leicht, über seine Biografie zu sprechen, sein Leben einzuordnen. Genogramme verbildlichen lebenslange Belastungen, Konflikte. Meistens familiär geprägt. Dass er sich darauf einlässt – Respekt.

Ich frage ihn, ob er in der nächsten Sitzung bereit wäre, über seine Straftat mit mir zu reden. „*Ja, auch wenn ich hier schon scheiß oft darüber gere-*

det habe,“ sagt er. Er meint die Gruppenleitung. Die Frage, ob er seine Straftat auch im Kontext seiner Lebensgeschichte je besprochen habe, verneint er jedoch.

14.40 Uhr. „*Alles gut*“ ist seine – eher kühle – Antwort auf meine Frage, wie es ihm denn jetzt geht. Er hat keine weiteren Fragen.

Autor:

Orhan Şenel arbeitet seit 2014 für *Violence Prevention Network gGmbH*. Im Rahmen des Projekts „*Just X Berlin – Prävention und Deradikalisierung im Berliner Strafvollzug und in der Bewährungshilfe*“ berät er muslimische Inhaftierte, die aus religiös begründet extremistischen Szenen aussteigen möchten. Der Wirtschaftsmathematiker kam über sein ehrenamtliches Engagement in Berliner Moscheegemeinden zur Sozialarbeit.

„Die Menschen in ihrer Lebenswirklichkeit unterstützen“

Ein Gespräch mit Orhan Şenel von Violence Prevention Network gGmbH

Die Fragen stellte Dörthe Engels, Projektkoordinatorin der AG Strafvollzug und Bewährungshilfe und Mitarbeiterin der Bereichskoordination bei Violence Prevention Network gGmbH.

Orhan Şenel arbeitet seit 2014 für Violence Prevention Network gGmbH. Im Rahmen des Projekts „Just X Berlin – Prävention und Deradikalisierung im Berliner Strafvollzug und in der Bewährungshilfe“ berät er muslimische Inhaftierte, die aus religiös begründet extremistischen Szenen aussteigen möchten. Der Wirtschaftsmathematiker kam über sein ehrenamtliches Engagement in Berliner Moscheegemeinden zur Sozialarbeit.

Mit welchen Gedanken und Gefühlen fährst du in die JVA?

Das kommt immer auf den ratsuchenden Klienten an. Meistens arbeite ich nochmal auf, wie die Gespräche vorher waren und welches Anliegen wir heute haben. Ich beschäftige mich immer stark mit den Herausforderungen in den Gesprächen: Was sind die Themen, bei denen wir gerade nicht vorankommen? Woran mag das liegen? Da stelle ich mich auch selbst in Frage: Mache ich was falsch? Stelle ich die verkehrten Fragen? Bin ich nicht empathisch genug? Ich lobe mich aber auch, denn meistens laufen die Beratungen ja gut.

Was motiviert dich?

Das Gefühl zu haben, dass die Person gerne zum Gespräch kommt und man sie wirklich in ihrer Lebenswirklichkeit unterstützen kann. Denn die Klienten haben nicht viele Anlaufstellen und Entlastungsmöglichkeiten. Wir arbeiten zwar im Rahmen der Deradikalisierung, aber genauso wichtig ist es, dass man die Störungen, die sie im Haftalltag erleben, mitbespricht. Ich glaube, ihnen mitzugeben, dass man an ihnen als Mensch und ihrem Alltag interessiert ist, ist immens wichtig.

Deine Klienten sind allesamt Muslime und mehrheitlich mit Migrationshintergrund. Wie ist es für sie, an einem weiß und männlich dominierten Ort zu sein?

Die Sensibilität gegenüber Kultur und Religion hinsichtlich der Bedürfnisse im Haftalltag ist ein Dauerthema. Der Umgang der Bediensteten hat Auswirkungen auf die Beratung. Die Diversität der Bediensteten ist sehr förderlich, weil man andere Ansprechpartner innerhalb der Haftanstalt hat und Vorurteilen anders begegnet als früher. Teils werden Bedienstete mit ähnlichem Hintergrund in der Nähe von bestimmten Inhaftierten eingesetzt, um sie besser zu erreichen. Das merken wir auch im Austausch mit diesen Bediensteten; sie sind sensibler und teilweise differenzierter. Damit können wir inhaltlich mehr anfangen, als wenn jemand eine Anfrage bei uns macht, weil jemand mit Gebetstepichen und Koranen „erwischt“ wurde.

Welche Rolle spielt denn Religion in der Beratungsarbeit?

Religion ist ein durchgängiges Thema, aber nicht entscheidend. Es ist ein pädagogisches Tool, eine Zugangsmöglichkeit, um der Person zu begegnen und eine Beziehung aufzubauen und Vertrauen herzustellen. Ich habe es aber im Laufe der Jahre nicht so erlebt, dass Religion den entscheidenden Einfluss hat. Am Ende landen wir immer bei den Lebensumständen. Religion kann je nach den Lebensumständen eine Ressource sein. Ich würde nicht sagen, dass Religion die Beratung entscheidend prägt; sie ist gut, um Beziehung und Vertrauen herzustellen, zum Beispiel, wenn man Prophetengeschichten einbindet, die zu bestimmten Situationen passen. Das kann inhaltlich bereichern, aber eigentlich ist das eher eine Fassade, die man sich im Leben gibt. Ich versuche, hinter diese Fassade zu schauen und die Ambivalenzen und Konflikte dort zu sehen.

Wie begegnet das Personal der Anstalt dir als nicht-herkunftsdeutschem und muslimisch gelesenen Mann?

Von der Optik gebe ich nicht sehr viel her, was das angeht. Die Gruppenleitungen kennen mich nur namentlich, aber nicht persönlich und die Bediensteten sehen mich, kennen aber nicht meinen Namen. Wenn ich Bediensteten meinen Namen sage, ist der Überraschungseffekt da. Mittlerweile trauen sich viele nicht mehr, mich in dem Kontext so anzusprechen wie vorher. Ich höre halt sehr viel raus. Es gibt immer noch ein gewisses Vorurteil und versteckten Rassismus, aber es hat sich merklich gebessert. Aber wir sind immer noch auf einem Niveau, bei dem Inhaftierte vielen Klischees ausgesetzt sind – da hat einer „Allahu akbar“ gesagt und alle glauben, er sei Salafist. Die Bediensteten sind viel zu wenig an den Menschen interessiert; keinem ist so richtig bewusst, welche Lebensumstände eigentlich dazu geführt haben, dass jemand dort sitzt. Das legitimiert nichts, darum geht es nicht, aber man könnte schon einen differenzierteren Blick auf eine Haftstrafe haben, wenn man weiß, dass jemand vor drei Jahren aus einem Kriegsgebiet gekommen ist und hier keine Chancen vorgefunden hat. Ich finde, allein schon dieser Hintergrund kann sehr viel beeinflussen, was Beziehungen zwischen Bediensteten und Inhaftierten angeht.

Wünschst du dir von den Haftanstalten mehr Verständnis für deine Arbeit und Wissen darüber, was du da eigentlich genau tust?

Definitiv. Bei der Mehrheit der Beratungen, die wir führen, bleibt das Zuweisungsgespräch das einzige Gespräch mit der Gruppenleitung. Nur bei der Vollzugskonferenz werden wir mal mit dazu geholt. Ein Störfaktor sind Termine, die in der Anstalt nicht abgesprochen werden und wenn dann keiner so richtig Bescheid weiß, warum wir vor der Tür stehen. Weiter würde ich mir wünschen, dass die Konflikte zwischen Gruppenleitung und Inhaftierten, die es ja nicht selten gibt, schon im Vorfeld der Beratungsgespräche uns gegenüber vermittelt werden. Wenn solche Störfaktoren im Raum stehen, hat die Person erstmal ganz andere Interessen als eine Beratung – die wollen sich „auskotzen“. Ich wünsche mir daher, dass wir regelmäßiger die Möglichkeit bekommen würden, in Haftanstalten Projektvorstellungen umzusetzen, denn die Fluktuation innerhalb der Belegschaft ist doch sehr groß.

Gibt es ein bestimmtes Erlebnis, das auf den Punkt bringt, weshalb deine Arbeit sinnvoll ist?

Es gibt mehrere Erlebnisse, bei denen ich sagen würde: Allein nur deswegen ist es wert, mit diesen Leuten zu arbeiten. Ich würde die Arbeit nicht machen, wenn ich keine Hoffnung hätte. Mit dieser Haltung gehe ich in jede Beratung rein. Eine beständige Beratung führt dazu, dass sich kleinschrittig Entwicklungen ergeben. Einer, der sich das Bein gebrochen hat, kann auch nicht sofort wieder auf den Fußballplatz. Wir können nur mit dem arbeiten, was ein Mensch mitbringt und entsprechend der Lebensumstände, in denen er sich gerade befindet. Wie sehr lässt sich ein Inhaftierter wohl auf eine Beratung ein, der gerade eigentlich mit dem Thema Abschiebung zu tun hat? Er braucht dann einen Rechtsbeistand und wahrscheinlich auch seelsorgerische Unterstützung und nicht unbedingt eine Deradikalisierungsmaßnahme, der hat ganz andere Sorgen.

Ein Klassiker: Es war einer unserer ersten Justizfälle vor etwa acht Jahren, ein palästinensischer Geflüchteter, seine Lebensumstände erlaubten nicht ansatzweise eine Beratung: Duldung, massiv schwierige Familienzustände, er verlor ein Kind. Ich dachte, der hat komplett die Hoffnung verloren. Dieser Mensch ist heute der erfolgreichste in seinem Ausbildungslehrgang, sehr intelligent, schulische Maßnahmen und Weiterbildungen nimmt er an, seine Familie hat zusammenhalten können – trotz schwieriger Umstände. Wir haben ihn unterstützt und begleitet. Und allein dieser Mensch als Beispiel zeigt, dass die Beratung definitiv eine Grundlage bildet, um Menschen zu unterstützen und zu begleiten, damit sie handlungsfähig werden. Dieser Mensch ist für mich das Aushängeschild, bei dem sage ich: Deswegen ist es die Arbeit wert.

Was macht die Beratung besonders schwierig?

Zum Beispiel die Arbeitsmarktintegration nach der Haftentlassung. Ablehnung ist ein durchgehendes Problem im Leben eines Inhaftierten. Da wird wieder etwas ausgelöst – wie geht er mit der Enttäuschung um? Heißt das Rückzug und Rückfall in alte Verhaltensmuster oder heißt das dagegenhalten und weitermachen? An diesem Punkt ist es wichtig, eine Person an der Seite zu haben, die einen bestärkt. Nach der Entlassung ist die Rückfallvermeidung ein konkretes Thema, denn viele haben kaum jemanden, mit dem sie sich über Herausforderungen im Alltag austauschen können. Deswegen ist

es wert, diese Arbeit zu machen, auch wenn es drei Jahre dauert, bis der Job da ist. Da steckt sehr viel Aufwand in einer Beratung drin – quatschen kann jeder, aber einen Menschen in einer schwierigen Situation professionell auffangen, ist ein ganz anderes Ding.

Wie schaffst du es, den Inhaftierten wertschätzend und auf Augenhöhe gegenüberzutreten und zugleich ihr extremistisches Gedankengut mit all der Menschenfeindlichkeit und antidemokratischen Haltung anzuhören?

Das ist eine der schwierigsten Fragen in unserer Arbeit. Schon bei der ersten Begegnung muss der Mensch als Mensch angenommen werden – trotz der Tat und trotz der Haltung. Man muss sich für die Person interessieren und nicht in die Konfrontation gehen. Zwischen Tat und Mensch zu unterscheiden, ist in der Biografiearbeit gut möglich. So weit muss man aber einen Menschen erstmal bekommen, denn das ist schon sehr intim und emotional. Wenn man die Familienkonstellationen, das soziale Umfeld, die Arbeitssituation und so weiter kennt, hat man einen sehr guten Überblick über die Lebensumstände einer Person, die diese vielleicht selbst so gar nicht kennt. Wenn die ihr Leben auf einem Flipchart dargestellt sehen, sind die erstmal sehr ruhig, denn sie müssen das verarbeiten. Es ist die Menge an zerrissenen Verbindungen in der Familie, gescheiterten Beziehungen, schwierigen Lebensumständen – nicht nur bei sich selbst, sondern auch schon in den Generationen davor. Selten sind wir in der Situation, dass wir der Person etwas erklären müssen; die verstehen die Zusammenhänge selbst.

Die Affinität zum Extremismus entsteht nicht aus einem negativen Erlebnis im Alltag, sondern das ist eine komplette Lebensgeschichte, die auch nicht selten die ganze Familie betrifft. Meistens ist es in der Beratung vorteilhafter zu schauen, woher das alles kommt, als sich an der Ideologie abzuarbeiten. Man ist bereiter, über Alternativen nachzudenken und einiges zu verstehen wie „Mein Vater war das Familienoberhaupt und ich kenne diese Gehorsamkeitsstrukturen aus meiner Familie und deshalb füge ich mich jetzt in einer entsprechenden Szene ein“. Dadurch wird die Person für uns in der Beratung zugänglicher, denn so entwickeln sich Folge-themen.

Deine Klienten erzählen dir von schlimmen Kindheitsgeschichten und ihren schwierigen Lebenssituationen, sie äußern problematisches Gedankengut und beschimpfen dich möglicherweise sogar. Das kann sehr belastend sein. Wie lässt man all das bei der Arbeit und kann „rein“ aus der Haft nach Hause gehen?

Das gelingt mir nicht immer. Ich würde lügen, wenn ich behauptete, ich hätte mir in all den Jahren so viel Professionalität angeeignet, dass ich immer wüsste, wie ich damit umzugehen habe. Meistens kann ich die kritischen Situationen in der Anstalt lassen, aber manche Gedanken kann ich nicht abschütteln. Ich setze einige Dinge um, damit ich runterfahre: Ich versuche zum Beispiel, nach der Beratung einen Spaziergang durch den Park zu machen und Vögel zu beobachten. Natur spielt bei mir eine wichtige Rolle. Und Lesen. Aber Gott sei Dank gibt es eher wenige Fälle, die mich so massiv beschäftigen. Manchmal habe ich noch Gesprächsbedarf, aber ich vermeide es, zu Hause am Esstisch über meine Arbeit zu reden. Dann lieber am nächsten Tag bei der Intervention mit den Kolleg*innen.

Was müsste denn passieren, dass du deine Arbeit hinschmeißt?

(lacht) Außer, dass es in diesem Themenfeld irgendwann keine Arbeitsmöglichkeiten mehr gibt, sehe ich für mich keinen Grund, warum ich die Arbeit hinschmeißen sollte. Ohne es jetzt ins Klischee zu treiben, aber: Ich liebe diese Arbeit.

Warum Familien als Bezugssysteme inhaftierter Personen in der Präventionsarbeit mitzudenken sind

Sally Hampe und Samira Sadat Gosheh

Einleitung

Die Inhaftierung ist ein einschneidendes und belastendes Ereignis, das die bestehende Lebenssituation der betroffenen Person grundlegend verändert – häufig auch die der Angehörigen. Zu jeder Inhaftierung gibt es eine Vorgeschichte und eine Person, deren Biografie weit mehr beinhaltet als die Straftat. Aufseiten der Angehörigen bedeutet die Inhaftierung mitunter die dauerhafte Abwesenheit eines Menschen, mit dem sie in enger persönlicher Beziehung stehen. Neben dem Schock kann dieser Zustand die Angehörigen isolieren und psychische, soziale und finanzielle Belastungen auslösen. Auch werden einer möglicherweise bestehenden gemeinsamen Elternschaft Grenzen gesetzt: Partner*innen müssen die volle Erziehungsverantwortung gegenüber ihren Kindern tragen und Alltagsanforderungen allein bewältigen.¹ Aber auch für die straffällig gewordenen Menschen ist die Ankunft im Strafvollzug ein Umbruch und es bedarf Zeit, sich dem neuen Umfeld anzupassen.

Das „Weggesperrtsein“ erzeugt eine Lebenswelt, die unnatürlich ist und für psychische Erkrankungen anfällig macht. Isolation und eine reizarme Umgebung beeinträchtigen das psychische Wohlbefinden erheblich und schaffen ungünstige Voraussetzungen für die Auseinandersetzung mit der eigenen Straftat. Durch die begrenzten autonomen Gestaltungsmöglichkeiten werden wesentliche psychosoziale Kompetenzen, wie Bindungs- und Beziehungsfähigkeit, Empathie, Verantwortungsbewusstsein und Selbstwert, vernachlässigt. Zugleich ist bekannt, dass im Vollzug stattfindende Ausgrenzungen, Benachteiligungen und intransparente Sanktionierungen und der daraus erwachsende Groll begünstigen

tigende Faktoren für eine Radikalisierung in Haft sein können.²

Systemische und lebensweltorientierte Ansätze der pädagogischen Arbeit mit Inhaftierten verdeutlichen die Relevanz der subjektiven Perspektive und die Notwendigkeit, den Lebenswelten eines Menschen Beachtung zu schenken.³ Dem Kern dieser Arbeit wohnt eine dem Menschen zugewandte Haltung inne, die ihn in seinen ganzheitlichen Systemzusammenhängen wahrnimmt. Das Begreifen von Interaktions- und Beziehungssystemen erlaubt es, im Beratungskontext und in der Radikalisierungsprävention in Wertschätzung und auf Augenhöhe arbeiten zu können.⁴

2 Jiménez González, Eva María (2020): Abschlussbericht. RAN-Veranstaltung – Psychische Gesundheit in Gefängnissen. 23.-24. September 2020. Unter: https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2022-12/ran_conclusion_paper_mh_in_prison_23-24_092020_de.pdf [letzter Zugriff: 10.07.2023]. Williams, Ryan J. (2016): Approaches to violent extremist offenders and countering radicalisation in prisons and probation. RAN P&P Practitioners' working paper. Radicalisation Awareness Network. Unter: <https://api.repository.cam.ac.uk/server/api/core/bitstreams/b76c2420-8020-4217-a4c1-3ffe9a8a-95de/content> [letzter Zugriff: 10.07.2023].

3 Kraus, Björn (2006): Lebenswelt und Lebensweltorientierung. Eine begriffliche Revision als Angebot an eine systemisch-konstruktivistische Sozialarbeitswissenschaft. In: Kontext. Zeitschrift für Systemische Therapie und Familientherapie, 37(2). S. 116-129. Unter: https://www.pedocs.de/volltexte/2016/12387/pdf/Kontext_2006_2_Kraus_Lebenswelt.pdf [letzter Zugriff: 10.07.2023].

4 Waleciak, Julian (2021): Die Handlungspraxis der Deradikalisierungsarbeit in Deutschland – Eine explorative Systematisierung der praktischen Ansätze. In: MAPEX-Forschungsverbund (Hg.) (2021): Radikalisierungsprävention in Deutschland. Mapping und Analyse von Präventions- und Distanzierungsprojekten im Umgang mit islamistischer Radikalisierung. Osnabrück/Bielefeld. S. 115-143.

1 Halbhuber-Gassner, Lydia/Kappenberg, Barbara/Krell, Wolfgang (2017): Wenn Inhaftierung die Lebenssituation prägt. Lokale Unterstützungsangebote und Online-Beratung für Angehörige. Freiburg.

Deradikalisierungs- und Ausstiegsmaßnahmen im Strafvollzug müssen die individuellen Bedürfnisse der Person berücksichtigen und familiäre Ressourcen zugänglich machen. Rehabilitation und Begleitung bedeuten, auch die Lebenswelt eines Menschen mit zu berücksichtigen. Das ernsthafte Interesse erzeugt größeres Vertrauen. Die Beachtung der Rolle der Familie, ihre Beteiligung und Unterstützung im Prozess wird auch vom *Radicalisation Awareness Network* empfohlen.⁵ Ein beachtenswerter Punkt in der Arbeit mit straffällig gewordenen Menschen ist, dass das Thema Familie für viele von ihnen eine zentrale Rolle spielt. Und obwohl der systemische Ansatz von einer Ganzheitlichkeit ausgeht, wird der Aspekt Familie zwar mitgedacht, jedoch nicht immer aktiv in die Maßnahmen der Extremismusprävention mit einbezogen. Dies ist jedoch sinnvoll, um das Familiensystem des*der Klient*in kennenzulernen. Zum einen kann diese bei gegenseitigem Einverständnis – sowohl bei Klient*in als auch bei Familienangehörigen – ein Türöffner für die Beziehungsgestaltung zwischen Berater*in und Klient*in sein. Zum anderen sollte in Bezug auf den Auftrag, den das Gefängnis zu erfüllen hat – nämlich die Resozialisierung von Inhaftierten – die Familie grundsätzlich viel mehr miteinbezogen werden. Dies bedeutet wiederum auch für Berater*innen, die im Kontext Gefängnis arbeiten, diese mitzudenken und im besten Fall aktiv miteinzubeziehen.

Hintergrund

Phänomenübergreifende Radikalisierungsprävention – die Relevanz von Familien in der Präventions- und Distanzierungsarbeit

Die Hinwendung zu extremistischen Denkweisen, Ideologien und Überzeugungen kann aufgrund unterschiedlicher Motive erfolgen. In ihrer systematischen Übersichtsarbeit fassen Srowig et al. (2018) unterschiedliche Erklärungsansätze aus dem aktuellen wissenschaftlichen Diskurs in zwei Erklärungskategorien zusammen, nämlich

5 Jiménez González, Eva María (2020): Abschlussbericht. RAN-Veranstaltung – Psychische Gesundheit in Gefängnissen. 23.-24. September 2020. Unter: https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2022-12/ran_conclusion_paper_mh_in_prison_23-24_092020_de.pdf [letzter Zugriff: 10.07.2023].

auf struktureller und individueller Ebene.⁶ Diskriminierungserfahrungen, schwierige Lebenssituationen, Isolations- und Deprivationserfahrungen zählen zu den Erklärungsansätzen auf struktureller Ebene. Andere Erklärungsansätze beziehen sich auf das Individuum und berücksichtigen biografische Verläufe, darunter erlittene Gewalterfahrungen, Sinnkrisen, persönliche Motive, soziale Beziehungen und Bindungen. Im Strafvollzug ist die Hinwendung zu extremistischen Überzeugungen durch die Einflussnahme bereits radikalisierten Personen auch unter jenen Personen hoch, die sich aufgrund einer anderen Straftat im Vollzug befinden. Der Schutz, den die Gruppe vor Übergriffen durch andere bieten kann, aber auch das bloße „Ausgeliefertsein“ tragen Sorge dafür, dass sich Menschen gruppendynamischen Prozessen unterordnen bzw. sich ihnen nicht entziehen können. Insofern greift die Gemeinschaft im Strafvollzug als primäres Bezugskollektiv besonders bei vulnerablen Personen und ist ein Risikofaktor für diese, sich ideologischen und extremistischen Überzeugungen zuzuwenden.⁷

Ein Gesinnungswandel und das Verlassen einer radikalen Gruppe sind kein einfacher Prozess. Über die Faktoren, die einen Ausstieg begünstigen, insbesondere die Rolle, die dabei die Familie spielen kann, ist bislang wenig bekannt.⁸

6 Srowig, Fabian/Roth, Viktoria/Pisoiu, Daniela/Seewald, Katharina/Zick, Andreas (2018): Radikalisierung von Individuen: ein Überblick über mögliche Erklärungsansätze. PRIF REPORT, 6/2018. Frankfurt am Main. Unter: <https://pub.uni-bielefeld.de/download/2931202/2931203/prif0618.pdf> [letzter Zugriff: 10.07.2023].

7 Jakob, Maria/Kowol, Greta/Leistner, Alexander (2019): Erster Bericht: Modellprojekte zur Prävention und Deradikalisierung in Strafvollzug und Bewährungshilfe. Programmevaluation des Bundesprogramms „Demokratie leben!“. Zwischenbericht 2018. Deutsches Jugendinstitut. München. Unter: https://www.demokratie-leben.de/fileadmin/Demokratie-Leben/Downloads_Dokumente/Berichte_der_wissenschaftlichen_Begleitung_und_Programmevaluation/1_Foerderperiode/Programmbereich_Modellprojekte_D_-_J/WB_Programmbereich_J_-_Zwischenbericht_2018_final_BA.pdf [letzter Zugriff: 10.07.2023].

8 Ellefsen, Rune/Sandberg, Sveinung (2022): Everyday Prevention of Radicalization: The Impacts of Family, Peer, and Police Intervention. Studies in Conflict & Terrorism. S. 1-24. Unter: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1057610X.2022.2037185> [letzter Zugriff: 10.07.2023].

Ihr pädagogischer Wert wird zunehmend in Programmen der Distanzierungsarbeit besprochen. Nicht immer ist die Zusammenarbeit mit Familien konstruktiv. Viele Inhaftierte haben in ihrer Biografie Verletzungen durch die eigene Familie erlebt. Das Elternbild wird den Polaritäten zwischen Hass und Idealisierung zugeordnet.⁹ Distanzierungsarbeit wirkt vor allem dann, wenn die Lebenswelt der Klient*innen ganzheitlich berücksichtigt wird. Dazu gehört auch Biografiearbeit, um die eigene Herkunft und die Rolle wichtiger Bezugspersonen zu reflektieren. Für die Distanzierungsarbeit gibt der Lebensrückblick und die Reflexion der Beziehungen zur Familie Aufschluss über die Lebenswelt der Klient*innen.¹⁰ Der regelmäßige und aufbauende Kontakt zu Angehörigen, die die radikalen Überzeugungen nicht teilen, kann Veränderungsprozesse anstoßen und bisherige Überzeugungen und Denkweisen lösen.¹¹ Ihr Unterstützungshandeln kann im Loslösungsprozess von Gleichgesinnten hilfreich sein. Insofern erscheint die Arbeit mit Klient*innen, unter Einbeziehung der Angehörigen, sinnvoll.

Die Inhaftierung eines Menschen hat für dessen Familie weitreichende Folgen.

Im ersten Schritt sollte es zunächst um das aufrichtige Interesse der Berater*innen am Familiensystem gehen, da dieses maßgeblich die zu beratenden Personen in ihrem Werdegang beeinflusst hat – auf welche Art und Weise auch immer. Mit Blick auf das familiäre System können vorhandene personelle Ressourcen ausfindig gemacht und schließlich ggf. aktiviert werden. Insbesondere im Kontext der Distanzierungsarbeit lassen sich dadurch möglicherweise Gründe für

9 Anhalt, Peter (2018): Der diagnostische und pädagogische Wert von Familientagen im Jugendstrafvollzug. In: Borchert, Jens (Hg.): Für eine Familienorientierung im Strafvollzug. Grundlagen – Praxisansätze – Konzeptionsentwicklung. Freiburg, S. 53-65.

10 ebd.

11 Altier, Mary Beth/Thoroughgood, Christian N./Horgan, John G. (2014): Turning away from terrorism: Lessons from psychology, sociology, and criminology. In: Journal of peace research, 51(5). S. 647-661. Unter: https://www.jjay.cuny.edu/sites/default/files/contentgroups/center_terrorism/turning_away_from_terrorism.pdf [letzter Zugriff: 10.07.2023].

eine Veränderung finden. Speziell dann, wenn die straffällig gewordenen Menschen bereits eigene Kinder haben, ist der Wunsch, ein gutes Vorbild für diese zu sein, oft sehr präsent. Damit in Verbindung stehend, können auch persönliche Ziele entwickelt werden, zum Beispiel nach der Haftzeit den Kindern ein gutes Leben zu ermöglichen. Es können Perspektiven und Möglichkeiten erarbeitet werden, wie diese Aufgabe bewerkstelligt werden kann. Empowerment ist hier ein wichtiges Stichwort, das heißt Klient*innen zu ermutigen, dass es nicht zu spät ist, um diesen neuen Lebensabschnitt anzugehen. Dies gilt ebenso für Menschen, die keine Kinder, aber mit hinreichender Wahrscheinlichkeit Familienmitglieder haben, bei denen sie fühlen, für diese eine Enttäuschung zu sein.

Die Familie als Ressource

Für die meisten Familienmitglieder ist die Haftzeit eines*einer Angehörigen ein einschneidendes Erlebnis für das familiäre System (zum Beispiel Ausfall des*der Hauptverdienenden) sowie für die Individuen (unter anderem Verlustängste, Scham vor Anderen, Enttäuschung des geliebten Menschen). Die pädagogische Arbeit mit der Kernfamilie kann verschiedene positive Auswirkungen haben. Zunächst sind die Anerkennung der Gefühle und der Zuspruch in dieser schwierigen Situation sowohl bei der inhaftierten Person als auch bei den „Hinterbliebenen“ hilfreich und gewinnbringend für die Beteiligten. Die praktische Erfahrung zeigt, dass Personen, die aufgrund einer terroristischen Straftat verurteilt sind, vermehrt Stigmatisierungen auch innerhalb des Gefängnisses ausgesetzt sind. Umso relevanter ist es, einen wohlwollenden Blick auf die Familie zu haben, um weitere Stigmatisierungs- und Ausgrenzungserfahrungen zu minimieren. Dieser Zuspruch, dass der straffällig gewordene Mensch und die Familie mehr sind als „radikal“, wirkt sich dementsprechend positiv auf jegliche

Die Familie kann eine wichtige Ressource für die inhaftierte Person sein.

Beziehungsgestaltung aus. Dies betrifft sowohl die Beziehung zwischen der inhaftierten Person und des*der Beratenden, in der der*die Klient*in nicht nur als „Gefangene*r“, sondern auch als Kind oder Partner*in von jemandem, Vater/Mutter etc., wahrgenommen wird, als auch die Beziehung zwischen Familie und dem Menschen in Haft. Letztere kann als Ressource entdeckt werden, wenn im Beratungsprozess ein positiver Blick auf das eigene System gefördert wird. Eine wohlwollende Haltung gegenüber dem*der Inhaftierten ist die Basis, damit eine Beziehung zwischen der Familie und dem*der Berater*in entstehen kann.

Die Motivation der Angehörigen, dass trotz einer abwesenden Person in der Familie das System bestehen bleibt und so weit funktioniert, schafft eine emotionale Unterstützung, die sie sonst wenig erfahren können. In der Beratung können Hilfestellungen und Verweisberatung tiefgehend und pointiert geleistet werden, wenn ein direkter Kontakt zur Familie besteht. Dies bedeutet im Umkehrschluss eine Entlastung für den*die Klient*in, der*die die Sorgen der Familie aus der Entfernung mitträgt, beispielsweise wenn der*die Partner*in nicht mehr weiß, wie er*sie Rechnungen begleichen soll. Vor allem das Gefühl der Hilflosigkeit, das in solchen Momenten präsent ist, ist wenig förderlich für die Distanzierungsarbeit. Wenn Berater*innen jedoch bemüht sind, Hilfestellungen zu leisten, wird den Menschen wiederum das ehrliche und ernsthafte Interesse an der Situation zu Hause und abseits vom Gefängnis vermittelt.

Kinder inhaftierter Eltern

Gedankliche Assoziationen zum Begriff Gefängnis sind für die meisten Menschen verbunden mit Gefahr, Buße und Boshafem. Ein Bild, das sich auch in zahlreichen Kinderbüchern und der Märchenliteratur zeichnet und dass das positive Elternbild stark irritieren kann, aber auch bei Angehörigen möglicherweise Sorgen und Ängste vor Übergriffen in Haft auslöst.¹² Für Kinder ist

die Inhaftierung eines Elternteils eine besonders große Herausforderung. Häufig wird ihnen die Haft als solche verschwiegen und sie bekommen andere Erklärungen für die Abwesenheit des Elternteils, beispielsweise eine Montagetätigkeit oder ein Langzeitaufenthalt im Ausland. Unter dem Gesichtspunkt der Feinfühligkeit von Kindern, wird ihnen diese Lösung nicht gerecht, da diese schnell erahnen, dass dies nicht der Wahrheit entspricht. Das bei ihnen so entstehende Gefühl, dass das Thema nicht besprochen werden kann, löst Verunsicherung und starke Ängste bei Kindern aus. Die Tabuisierung des eigentlichen Aufenthaltsortes ist nachvollziehbar vor allem mit dem Hintergrund, dass es zu schmerzhaft ist, die anderen Familienmitglieder traurig zu sehen. Trauer entsteht jedoch so oder so, ob nun mit oder ohne explizite Aussprache. Auch das Verheimlichen bzw. Vertuschen (meist durch Lügen) des Ereignisses vor Freund*innen oder anderen Familienmitgliedern ist eine große Last, die viele Kinder aushalten bzw. in Kauf nehmen müssen und die nicht spurlos an ihnen vorübergeht.

Berater*innen haben unterschiedliche Möglichkeiten bei der Berücksichtigung von Kindern im Prozess: Zum einen können sie darauf hinwirken, das Thema in der Familie zu enttabuisieren und somit das Schweigen und die (heimliche) Trauer aufzubrechen. Dies kann sowohl in Gesprächen mit dem*der Inhaftierten passieren als auch mit den Angehörigen. Dabei können weitere Themen wie Fehlerkultur innerhalb der Familie oder auch verschiedene systemische Rollen und deren Bezüge und Abgrenzungen zueinander – zum Beispiel die Rolle als Vater bzw. Mutter versus die Rolle als „Gefangene*r“ – miteinbezogen werden. Fragen, ob und inwieweit sich die Rolle als liebender Elternteil, welcher per se gesellschaftlich mit einer Vorbildfunktion einhergeht, und die Position als straffällige Person miteinander vereinbaren lassen, regen zum Perspektivwechsel an und lassen dichotome Ansichten überdenken.

Zum anderen haben Berater*innen die Möglich-

12 Borchert, Jens (2018): Für eine Familienorientierung im

Strafvollzug. Grundlagen – Praxisansätze – Konzeptionsentwicklung. Freiburg.

keit, im Einverständnis mit den Eltern einen Gesprächsraum für die Kinder zu öffnen und ihnen das Gefühl von Verständnis für die Situation zu vermitteln. Dies bedarf jedoch eines längerfristigen Beziehungsaufbaus und somit einer intensiveren Zeit, die der*die Berater*in aufbringen muss.

Kinder brauchen die Möglichkeit, ob seitens der Berater*innen oder in der Familie initiiert, über ihre Situation und Themen wie Scham, Schuld, Trauer, Ängste etc. offen sprechen zu dürfen. Dieser Bereich der Primärprävention darf nicht unterschätzt werden, denn Kinder mit straffälligen Eltern haben eine höhere Anfälligkeit, später einmal selbst inhaftiert zu werden. Auch wenn der aktuelle wissenschaftliche Diskurs keine Aussage erlaubt, inwieweit Kinder die radikale Gesinnung ihrer Bezugspersonen übernehmen, sollte die Prävention bei diesen Kindern ansetzen und oben genannte Themen in der Familienarbeit aufnehmen, um Austausch und Reflexion zu ermöglichen. Durch die Aussprache und Aufarbeitung der Inhaftierung und der damit veränderten familiären Situation kann die Beziehungsgestaltung zwischen Eltern und Kindern gestärkt werden. Dies ist auch der Distanzierungsberatung zuträglich, denn die Belastung der inhaftierten Menschen durch Lügen und Verschweigen der momentanen Situation gegenüber den eigenen Kindern ist enorm hoch und steht einer Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie im Weg.

Kinder leiden, wenn die Inhaftierung eines Elternteils tabuisiert wird.

Schlussfolgerungen und Implikationen für die Praxis

Wissenschaft und Praxis zeigen, dass es in der Arbeit mit Angehörigen von straffällig gewordenen Menschen im Kontext der Deradikalisierungsarbeit weitaus mehr praktische Erprobung sowie daraus resultierende Forschung braucht.

In Hinblick auf die zukünftige Praxis kostet es zwar mehr personelle Kapazitäten, die Angehörigen miteinzubeziehen, dies kann jedoch für die einzelnen Menschen – sei es die straffällig gewordene Person oder Familienangehörige – eine starke emotionale Entlastung bedeuten. Insbesondere wenn wir auf die Arbeit mit Kindern inhaftierter Elternteile schauen, zeigt sich,

dass es in der praktischen Arbeit an geeigneten Unterstützungsmöglichkeiten mangelt. Daraus resultiert, dass Kinder im wissenschaftlichen und praktischen Diskurs unterrepräsentiert sind. Es gilt, die Arbeit ganzheitlich-systemisch zu betrachten, also das System der Familie aktiv zu nutzen, um weitere Ressourcen von Klient*innen zu generieren. Dies kann eine Erweiterung zu den bisherigen Ansätzen im Bereich der Prävention und Distanzierungsarbeit sein.

Weiterhin ist es im Kontext des Gefängnisses, das die Aufgabe hat, Menschen zu resozialisieren, um sie wieder in die Gesellschaft einzugliedern, unabdingbar, den kleinsten Schritt – die Wiedereingliederung in ein familiales System – zu gehen. Denn wenn gesamtgesellschaftliche Anforderungen zunächst im eigenen Wirkungskreis wie der Familie getestet und wieder erlernt werden, kann darauf aufbauend eine Resozialisierung in eine Gemeinschaft, die sich an demokratischen Strukturen orientiert, eher gelingen. Hierzu zählen soziale und individuelle Kompetenzen, wie die gewaltfreie Kommunikation und Kooperation, das heißt die Bedürfnisse anderer wahrnehmen und die eigenen artikulieren, Problemlösefähigkeiten entwickeln und dadurch Kompromisse finden. All diese Kompetenzen werden in Haft anders gelebt und bewertet, so dass es einer erneuten Annäherung bedarf. Dafür braucht es eine kleinteilige und beständige Begleitung bei der aktiven Auseinandersetzung und Erprobung von Beziehungen in Lern- und

Aushandlungsprozessen. Berater*innen können hierfür wichtige Brückenbauer*innen sein, um so neben der Präventions- und Distanzierungsarbeit auch zur Resozialisierung ihrer Klient*innen beizutragen.

Literatur:

Altier, Mary Beth/Thoroughgood, Christian N./Horgan, John G. (2014): Turning away from terrorism: Lessons from psychology, sociology, and criminology. In: Journal of peace research, 51(5). S. 647-661. Unter: https://www.jjay.cuny.edu/sites/default/files/contentgroups/center_terrorism/turning_away_from_terrorism.pdf [letzter Zugriff: 10.07.2023].

Borchert, Jens (2018): Für eine Familienorientierung im Strafvollzug. Grundlagen – Praxisansätze – Konzeptionsentwicklung. Freiburg.

Ellefsen, Rune/Sandberg, Sveinung (2022): Everyday Prevention of Radicalization: The Impacts of Family, Peer, and Police Intervention. Studies in Conflict & Terrorism. S. 1-24. Unter: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1057610X.2022.2037185> [letzter Zugriff: 10.07.2023].

Halbhuber-Gassner, Lydia/Kappenberg, Barbara/Krell, Wolfgang (2017): Wenn Inhaftierung die Lebenssituation prägt. Lokale Unterstützungsangebote und Online-Beratung für Angehörige. Freiburg.

Jakob, Maria/Kowol, Greta/Leistner, Alexander (2019): Erster Bericht: Modellprojekte zur Prävention und Deradikalisierung in Strafvollzug und Bewährungshilfe. Programmevaluation des Bundesprogramms „Demokratie leben!“. Zwischenbericht 2018. Deutsches Jugendinstitut. München. Unter: https://www.demokratie-leben.de/fileadmin/Demokratie-Leben/Downloads_Dokumente/Berichte_der_wissenschaftlichen_Begleitung_und_Programmevaluation/1_Foerderperiode/Programmbereich_Modellprojekte_D_-_J/WB_Programmbereich_J_-_Zwischenbericht_2018_final_BA.pdf [letzter Zugriff: 10.07.2023].

Jiménez González, Eva María (2020): Abschlussbericht. RAN-Veranstaltung – Psychische Gesundheit in Gefängnissen. 23.-24. September 2020. Unter: https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2022-12/ran_conclusion_paper_mh_in_prison_23-24_092020_de.pdf [letzter Zugriff: 10.07.2023].

Kraus, Björn (2006): Lebenswelt und Lebensweltorientierung. Eine begriffliche Revision als Angebot an eine systemisch-konstruktivistische Sozialarbeitswissenschaft. In: Kontext. Zeitschrift für Systemische Therapie und Fami-

lientherapie, 37(2). S. 116-129. Unter: https://www.pedocs.de/volltexte/2016/12387/pdf/Kontext_2006_2_Kraus_Lebenswelt.pdf [letzter Zugriff: 10.07.2023].

Srowig, Fabian/Roth, Viktoria/Pisoiu, Daniela/Seewald, Katharina/Zick, Andreas (2018): Radikalisierung von Individuen: ein Überblick über mögliche Erklärungsansätze. PRIF REPORT, 6/2018. Frankfurt am Main. Unter: <https://pub.uni-bielefeld.de/download/2931202/2931203/prif0618.pdf> [letzter Zugriff: 10.07.2023].

Waleciak, Julian (2021): Die Handlungspraxis der Deradikalisierungsarbeit in Deutschland – Eine explorative Systematisierung der praktischen Ansätze. In: MAPEX-Forschungsverbund (Hg.) (2021): Radikalisierungsprävention in Deutschland. Mapping und Analyse von Präventions- und Distanzierungsprojekten im Umgang mit islamistischer Radikalisierung. Osnabrück/Bielefeld. S. 115-143.

Williams, Ryan J. (2016): Approaches to violent extremist offenders and countering radicalisation in prisons and probation. RAN P&P Practitioners' working paper. Radicalisation Awareness Network. Unter: <https://api.repository.cam.ac.uk/server/api/core/bitstreams/b76c2420-8020-4217-a4c1-3ffe9a8a95de/content> [letzter Zugriff: 10.07.2023].

Autorinnen:

Sally Hampe, Sozialarbeiterin, Kinderschutzfachkraft und Traumapädagogin, ist als Mitarbeiterin im Projekt „Kick-Off – Prävention und Deradikalisierung in Strafvollzug und Bewährungshilfe“ tätig, das in Trägerschaft des *Türkische Gemeinde in Schleswig-Holstein e. V.* durchgeführt wird. Sie beschäftigt sich insbesondere mit der Beratungsarbeit von Menschen in Haft sowie deren Angehörigen.

Samira Sadat Gosheh, Psychologin M. Sc., arbeitet als Projektmitarbeiterin für das Projekt „Yallah Justiz – Radikalisierungsprävention im Strafvollzug Saar“ der Forschungs- und Transferstelle *Gesellschaftliche Integration und Migration, FITT GmbH*. Sie ist für den Bereich der diskriminierungskritischen Organisationsentwicklung zur phänomenübergreifenden Radikalisierungsprävention zuständig.

Extremismusprävention auf der Frauenabteilung

Einblick in ein unsichtbares Arbeitsfeld

Marie Baumgarten und Jennifer Kreckel

Schon länger wird die Unsichtbarkeit von Frauen* in Diskursen über Extremismus und Extremismusprävention diskutiert. Dennoch gibt es bisher wenig Praxiseinblicke in die Arbeit mit nicht-männlichen Gefangenen. Wir möchten im Folgenden einen Einblick in die Erfahrungen von Demokratiebildung und Extremismusprävention auf der Frauenabteilung im Justizvollzug geben. Wir nähern uns dabei folgenden Fragen: Was zeichnet Demokratiebildung und Extremismusprävention auf der Frauenabteilung aus? Welchen pädagogischen und organisatorischen Fragestellungen und Herausforderungen begegnen wir? Was lernen wir von den Teilnehmerinnen* über ihre Interessen, Erfahrungen, Bedarfe und Ressourcen? Wo können Demokratiebildung und Extremismusprävention ansetzen, um wirksam zu sein? Warum ist es wichtig, auch für die quantitativ kleine Gruppe Inhaftierter auf der Frauenabteilung ein spezifisches Angebot zu schaffen?

Wir teilen hier konkrete Erfahrungen aus unserer Arbeit. Diese können nicht verallgemeinert oder eins zu eins übertragen werden. Dennoch verweisen diese Erfahrungen auf Chancen und Möglichkeiten einer geschlechterreflektierten Demokratiebildung und Extremismusprävention in Justizvollzugsanstalten.

Wir haben uns für die Schreibweise Frauen* und Teilnehmerinnen* entschieden und wollen damit auf die Vielfalt geschlechtlicher Identitäten hinweisen, die auch in der Realität von Justizvollzugsanstalten über Frauen und Männer hinausgeht.

Praxiseinblicke in Demokratiebildung und Extremismusprävention auf der Frauenabteilung

Im Folgenden beleuchten wir beispielhaft vier Themen, die uns in unserer Arbeit mit Frauen* immer wieder begegnen und beschäftigen. Innerhalb dieser Themenbereiche wird deutlich,

wie strukturelle Bedingungen innerhalb und außerhalb von Haft Ausgangspunkt für demokratie- und menschenfeindliche Haltungen wie extremistische Einstellungen, sein können. Damit zeigen sie auch auf, wo Extremismusprävention ansetzen kann.

Demokratie- und menschenfeindliche Haltungen

Wir arbeiten mit sehr heterogenen Gruppen, einige wenige Teilnehmer*innen sind stark antidemokratisch ideologisiert, andere setzen sich sehr konsequent für demokratische Werte ein. Dennoch gibt es viele Teilnehmer*innen, die regelmäßig demokratie- oder menschenfeindliche Haltungen äußern. Dabei fällt uns in der teaminternen Reflexion immer wieder auf, dass diese Aussagen in unserer Wahrnehmung schnell untergehen oder uns die Problematik und Radikalität dieser Aussagen erst im Nachhinein bewusst werden. Auch in Gesprächen mit Bediensteten, die in regelmäßigem Kontakt mit den Gefangenen sind, erleben wir, dass mögliche demokratiefeindliche Haltungen und starke Ideologierungen unter Frauen* deutlich seltener als auf Männerabteilungen problematisiert werden.

Auch wenn in der Wissenschaft zunehmend das Bedrohungs- und Gefährdungspotential durch Frauen* deutlich wird, wird dieses medial und gesellschaftlich noch immer unterschätzt.¹ Frauen* werden nicht als potenzielle Gefährderinnen* und aktiver Teil extremistischer Szenen wahrgenommen. Eine eigenständige politische Meinungsbildung wird ihnen oft abgesprochen. So werden die geäußerten Meinungen und Hal-

¹ Schmitt, Josephine/Ernst, Julian (2019): Say My Name. Das Frauenbild im Rechtsextremismus und Islamismus. Bonn. Unter: www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/200323_bpb_Say-my-name_Frauen-und-Extremismus.pdf [letzter Zugriff: 10.07.2023].

tungen durch die Brille gesellschaftlich geprägter Geschlechterstereotype eher als Ergebnis von Wissensdefiziten, sozialer Beeinflussung oder spontaner bzw. emotionaler Reaktionen gedeutet und weniger als Ausdruck einer sich verfestigten demokratie- und menschenfeindlichen Ideologie.

Für Extremismusprävention auf der Frauenabteilung ist damit die Wahrnehmung und Sichtbarmachung ideologierter und radikalierter Verläufe eine erste wichtige Aufgabe. Dafür ist eine kritische Selbstreflexion im Team unerlässlich. Was übersehen wir vielleicht, weil eine Person höflich und fürsorglich auftritt? Gleichzeitig gilt es, auch in der JVA das Bewusstsein für demokratie- und menschenfeindliche Haltungen auf der Frauenabteilung und mögliche Risiken zu schärfen, ohne zu stigmatisieren und zu dramatisieren. Um den Teilnehmerinnen* tatsächliche Perspektivwechsel auf sich und die Welt zu ermöglichen, ist es Grundvoraussetzung, sie auch in ihren demokratiekritischen Haltungen zu hören und ernstzunehmen.

Geschlechtliche Vielfalt

Geschlechtliche Vielfalt ist auf der Frauenabteilung immer wieder Thema. Es beschäftigt die Teilnehmerinnen* als aktuelles und stark diskutiertes gesellschaftspolitisches Thema. Einige haben über ihr Umfeld auch persönliche Bezüge zum Thema und suchen noch nach einem eigenen Umgang damit. Außerdem gibt es auf den Frauenabteilungen immer wieder auch Belegungen mit nicht-binären oder transgeschlechtlichen Gefangenen. In den Gesprächen bildet sich die ganze Bandbreite möglicher Haltungen ab: von großer Offenheit und Akzeptanz bis hin zu stark abwertenden und menschenfeindlichen Aussagen. Die grundsätzliche Infragestellung der Existenzberechtigung nicht-binärer, inter- oder transgeschlechtlicher Menschen sowie die entschiedene Verneinung eines Rechts auf Selbstbestimmung der eigenen geschlechtlichen oder sexuellen Identität hat uns als Team zunächst vor große Herausforderungen gestellt. Wie sehr können wir diese grundrechtswidrige Infragestellung zulassen, wieviel Raum können wir ihr geben? Wie gehen wir damit um, dass wir nicht wissen, ob nicht-binäre, inter- oder transgeschlechtliche Menschen Teil der Gruppe sind? Was bringt es, die Akzeptanz zur Grundbedin-

gung zu erklären, wenn Unwissen, Falschinformation, persönliche Ängste und Unsicherheiten einer ehrlichen Akzeptanz im Weg stehen? Aus einem Prozess der Auseinandersetzung mit diesen Themen, der nie ganz abgeschlossen sein kann, haben wir folgende Gedanken mitgenommen:

Eigene Unsicherheiten dürfen nicht verhindern, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt zu thematisieren. Das Thema beschäftigt Gefangene und braucht gut moderierte Räume, um Fragen, Irritationen und Emotionen auszutauschen und neue Perspektiven auf das Thema kennenzulernen. Dabei gilt es, insbesondere die Perspektiven von Betroffenen sichtbar zu machen. Diese Räume können auch für Bedienstete sinnvoll sein, denn das Thema stellt auch an den Justizvollzug viele Fragen, zu denen sich Bedienstete ganz konkret in ihrem Arbeitsalltag verhalten müssen.

Eine Beobachtung, die wir außerdem teilen möchten: Frauen*, die unsere Angebote in Anspruch nehmen, berichten immer wieder, dass „im Knast zu sein“ als unweiblich gilt und sie daher befürchten, dass ihnen ihre Weiblichkeit von ihrem persönlichen Umfeld abgesprochen wird. Auch sind im Alltagsleben der Inhaftierten viele Wege, das eigene Geschlecht auszudrücken und zu performen, beschränkt, wie zum Beispiel durch Kleidung oder Schmuck. Es gilt, Erfahrungen ernst zu nehmen und Fragen zu begleiten: „Welche Bedeutung hat Weiblichkeit für mich?“, „Was verstehe ich darunter?“, „Wie kann ich diese Idee konkret für mich ausfüllen?“, „Wie kann ich in meiner Weiblichkeit sichtbar werden?“ Zugleich sollte immer mitgedacht und kommuniziert werden, dass nicht alle Gefangenen der Frauenabteilung sich als weiblich definieren oder Weiblichkeit eine Bedeutung für sie hat. Dieses Spektrum muss im Gruppenangebot, aber auch im Alltag unter den Gefangenen auf der Frauenabteilung nicht nur ausgehalten, sondern auch gestaltet werden.

Frauen* als Minderheit in der JVA

Das System JVA inklusive seines Umfelds ist überwiegend männlich geprägt. Frauen* stellen eine Minderheit, sowohl unter den Bediensteten (20 %)² als auch unter den Gefangenen (5-6 %)³, dar. Diese Situation führt dazu, dass es wenige weibliche* Sichtweisen auf Haft und die Strukturierung des Haftalltags gibt. Die Vermittlung einer geschlechterreflektierten Perspektive auf möglichst alle Themen in Fortbildung und Beratung Bediensteter ist ein erster Schritt, ein Bewusstsein für nicht-männliche Zugänge und Bedarfe zu schaffen. Außerdem gibt es wenige weibliche* Ansprechpersonen für weibliche* Gefangene. Unserer Wahrnehmung nach fehlen daher entsprechende Vorbilder zur Orientierung sowie Gesprächspartner*innen, die ähnliche gesellschaftsdynamische Erfahrungen machen. Themen wie die überproportionale Übernahme von Sorgearbeit auf Seiten der Frauen* im Alltag oder der Verdienstunterschied im Vergleich zu Männern* beschäftigen die weiblichen* Gefangenen aus ihren Alltagserfahrungen heraus. Als Frau* im Vollzug zu sein, kann unserem Eindruck nach in einigen Gruppen zu einem starken Zusammenhalt unter den Frauen* führen, der in Abgrenzung zum männerdominierten System stattfindet.

Wir beobachten, dass die geringe Anzahl an Frauen* im Vollzug zu einem weniger ausdifferenzierten Angebotssystem vor Ort führt. Die Auswahl in der Vielfalt der Maßnahmen und Freizeitangebote ist begrenzt. Haftformen des Jugend- und Erwachsenenvollzugs der Frauen* sowie Teile der Angebote sind zusammengelegt.⁴ So berichten uns Teilnehmer*innen der Jugendhaft, dass sie immer wieder Kontakt zum Erwachsenenvollzug haben, beispielsweise in gemeinsamen Freizeitangeboten oder auf dem Hof. Dort sind sie mit intensiven Biografien und Straftaten konfrontiert. Außerdem seien die Freizeiträume durch die gemeinsame Nutzung kleiner, worunter sie leiden würden.

2 Katholische Gefängnisseelsorge in Deutschland e. V. Unter: <https://gefaengnisseelsorge.net/arbeiten-im-justizvollzug> [letzter Zugriff: 10.07.2023].

3 Kawamura-Reindl, Gabriele/Weber, Linda (2021): Straffällige Frauen. Erklärungsansätze, Lebenslagen und Hilfeangebote. Weinheim. S. 71f.

4 Ebd. S. 114.

Für unsere Arbeit schließen wir aus diesen Beobachtungen, dass wir bei ausgewählten Angeboten bewusst mit reinen Frauen*teams arbeiten, um den Raum für einen Austausch über weibliche* Erfahrungen zu eröffnen. Dieses Setting kann es ermöglichen, mit weniger Scham über Verletzlichkeit und Unsicherheiten zu sprechen und gegenseitiges Verständnis und Empowerment zu erleben. Sich gesehen zu fühlen, Verständnis und Unterstützung zu erfahren sowie Ohnmacht zu überwinden, sind elementare Bausteine einer nachhaltigen und wirksamen Extremismusprävention.

Erfahrungen als Frau*

Die politische und gesellschaftliche Position als Frau* in einem patriarchalen System, stellt über die Mauern der JVA hinaus eine verbindende gemeinsame Erfahrung dar. In unseren Angeboten erleben wir immer wieder, dass Sorgearbeit und familiäre Verantwortung stark prägende Faktoren im Leben von Frauen* sind. So berichten uns Teilnehmerinnen*, wie sie schon im Kindes- und Jugendalter auf ihre Geschwister aufpassen mussten oder für die Pflege von Angehörigen zuständig waren.

Insbesondere Mutterschaft spielt eine identitätsstiftende Rolle, die aus der Haft heraus schwer erfüllt werden kann. Viele Frauen* erzählen davon, wie sie sich über die Distanz hinweg weiterhin hauptsächlich zuständig für ihre Kinder fühlen und wie belastend diese Situation für sie ist.

Diese prägenden Erfahrungen und Umstände der Belastungen durch Fürsorge führen dazu, dass Frauen* weniger Bildungsmöglichkeiten ergreifen, weniger eigene Interessen entwickeln und weniger eigene Freundschaften pflegen. Viele Frauen* in Haft hatten in ihrem Leben bisher einen begrenzten Raum für Eigenes und somit auch weniger Möglichkeiten, sich selbst auszuprobieren. Die Erfahrung von sexualisierter, physischer und psychischer Gewalt ist zwar kein inhaltliches Thema unserer Angebote, aber dennoch präsent. Gewalt stellt eine prägende und gleichzeitig sehr intime und schwer zu besprechende Gemeinsamkeit vieler Frauen* dar.

In unseren Angeboten hören wir den Teilnehmerinnen* bei ihren individuellen Erfahrungen zu und nehmen diese ernst. Die Würdigung der

persönlichen Leistungen gehört an dieser Stelle ebenso dazu wie die Einordnung des Erlebten in gesellschaftspolitische Entwicklungen. Mit der Weitergabe von entsprechenden Begriffen und von Wissen möchten wir den persönlichen Umgang mit den gesellschaftlichen Erfahrungen als Frau* stärken.

Die Bedeutung der Gruppe

Ein Gruppenangebot, das unter anderem das Aushalten von Widersprüchen, die Thematisierung von Krisenerfahrung und den kompetenten und sensiblen Umgang mit Vielfalt zum Ziel hat, stellt hohe Anforderungen an die Teilnehmer*innen. Sich im Kontext Justizvollzug mit Personen, denen im Alltag (teilweise über Jahre) nicht ausgewichen werden kann, gemeinsam diesen schwierigen, konflikthaften Themen und Auseinandersetzungen zu stellen, braucht Mut, Vertrauen und Kritikfähigkeit. Neben diesen Herausforderungen erleben wir, wie eine Gruppe, in der gemeinsame und unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven geteilt werden, zu einer wichtigen Ressource werden kann. Die Erfahrungen der anderen Teilnehmerinnen* können Mut machen („Die hat das auch geschafft.“), konkrete Ideen und Ratschläge beinhalten („Meine Tochter hat sich immer sehr über Briefe gefreut.“) oder auch einfach das Gefühl stärken, mit einer gewissen Perspektive oder Situation nicht allein zu sein. Einige Teilnehmerinnen* haben bisher kaum positive Erfahrungen mit Gruppen machen können, in denen sie Bestärkung für ihre Wertschätzung von oder Interesse an ihrer Perspektive erfahren. Oft ist es ein langer Weg des Vertrauensaufbaus bis es diese positiven Gruppenmomente gibt. Gelingen sie aber, so ist davon auszugehen, dass sie auch über die konkrete Gruppe hinaus noch stabilisierende Strukturen für die Zeit in Haft schaffen – und die Frauen* damit auch weniger anfällig werden lassen für Angebote von demokratiefeindlichen Gruppen oder Einzelpersonen, die nämlich genau das zu versprechen scheinen: zuhören, ernstnehmen, unterstützen und konkrete Handlungswege aufzeigen.

Warum braucht es Demokratiebildung und Extremismusprävention auf der Frauenabteilung?

Extremismusprävention wird oft legitimiert über die angenommene Gefahr, die der Gesellschaft droht. Aufgrund der vorherrschenden gesellschaftlichen Bilder von Frauen* wird Gefangenen der Frauenabteilung ein deutlich geringeres Gefahrenpotential zugeschrieben. Dabei haben mittlerweile viele Studien gezeigt, welche tragende Rolle Frauen* bei der Verbreitung von demokratie- und menschenfeindlichen Ideologien sowie für Aufbau und Aufrechterhaltung von Infrastrukturen demokratiefeindlicher Gruppen haben.⁵ Auch wenn es bisher kaum Untersuchungen dazu gibt, ist davon auszugehen, dass auch die Inhaftierung von Frauen* individualisierte Radikalisierungstendenzen verstärken können, ebenso wie bereits ideologisierte Gefangene auf der Frauenabteilung für ihre demokratie- und menschenfeindlichen Ansichten werben und diese verbreiten.

Eine wichtige Voraussetzung für eine konstruktive gesellschaftliche und demokratische Partizipation ist das Gefühl, mit den jeweils eigenen biografischen Erfahrungen gesehen und ernstgenommen zu werden. Das Teilen der als individuell erlebten Belastungen und Ausgrenzungen hilft, die gesellschaftspolitischen Strukturen hinter diesen Erfahrungen herauszuarbeiten und gemeinsame Betroffenheiten zu erkennen. Daraus können wiederum konkrete, realistische und gewaltfrei durchsetzbare politische Forderungen entwickelt werden. Insbesondere das Differenzieren und Hinterfragen des gesellschaftlichen Versprechens „Alle haben die gleichen Chancen“ ist bedeutsam, um eigene Erfahrungen von Ausschluss und Benachteiligung aufgrund von Geschlecht sichtbar zu machen und der dadurch möglicherweise entstandenen Frustration aktiv zu begegnen. Diese Frustration wird unter anderem von Neumann als ein Risikobaustein für Radikalisierungsprozesse benannt.⁶

Angebote in Justizvollzugseinrichtungen werden überwiegend getrennt für Männer und Frauen angeboten. Da es quantitativ deutlich weniger Frauen* im Strafvollzug gibt, entsteht oft der Eindruck, dass es „zu viele“ Angebote für Frauen*

5 Schmitt, Josephine/Ernst, Julian (2019): Say My Name. Das Frauenbild im Rechtsextremismus und Islamismus. Bonn. Unter: www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/200323_bpb_Say-my-name_Frauen-und-Extremismus.pdf [letzter Zugriff: 10.07.2023].

6 Neumann, Peter R. (2016): Der Terror ist unter uns. Dschihadismus und Radikalisierung in Europa. Berlin. S. 43ff.

im Verhältnis zur Anzahl der Gefangenen gibt. Organisatorisch ist das nachvollziehbar, inhaltlich brauchen Gefangene der Frauenabteilung jedoch ebenso Zugang zu den für sie passenden Behandlungsmaßnahmen wie Gefangene der Männerabteilung – und das können insbesondere auch Angebote der Extremismusprävention sein.

Literatur:

Katholische Gefängnisseelsorge in Deutschland e. V. Unter: <https://gefaengnisseelsorge.net/arbeiten-im-justizvollzug> [letzter Zugriff: 10.07.2023].

Kawamura-Reindl, Gabriele/Weber, Linda (2021): Straffällige Frauen. Erklärungsansätze, Lebenslagen und Hilfeangebote. Weinheim.

Neumann, Peter R. (2016): Der Terror ist unter uns. Dschihadismus und Radikalisierung in Europa. Berlin.

Schmitt, Josephine/Ernst, Julian (2019): Say My Name. Das Frauenbild im Rechtsextremismus und Islamismus. Bonn. Unter: www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/200323_bpb_Say-my-name_Frauen-und-Extremismus.pdf [letzter Zugriff: 10.07.2023].

Autorinnen:

Marie Baumgarten und Jennifer Kreckel führen seit zwei bzw. drei Jahren Angebote für Frauenabteilungen in Justizvollzugsanstalten in Rheinland-Pfalz durch. Beide haben unterschiedliche Vorerfahrungen in der theoretischen und praktischen Arbeit zum Thema Gender.

Marie Baumgarten studierte Erziehungswissenschaft (M. A.) und arbeitet seit 2021 bei *Werkzeug e. V.* als pädagogische Mitarbeiterin.

Jennifer Kreckel studierte Soziologie und Pädagogik (M. A.) und ist die pädagogische Leitung des Projekts „*Wertraum*“ bei *Werkzeug e. V.*

Männlichkeitsdarstellungen im Männerstrafvollzug

Ellen M. Zitzmann

Das traditionelle Männlichkeitsideal, das jahrhundertlang durch kulturelle Prozesse geprägt wurde, findet in modernen Gesellschaften zunehmend weniger Anerkennung. Da sich diese an flexiblen, offenen Lebensentwürfen orientieren, entfaltet sich das Ideal nun in reinen Männerkulturen bzw. überwiegend von Männern dominierten Kulturen: in Wirtschaft, Politik, Kirche, Sportvereinen, *Peer Groups*, beim Militär – und im Männerstrafvollzug. Sprach- und Denkweisen, Imponiergehabe und Narzissmus können sich so offen und aggressiv in seelisch-physisch-psychischer Gewalt gegen Frauen, Asylbewerber*innen oder homo-, bi-, transsexuelle Geschlechterorientierungen ausdrücken.

Männerkulturen

Moderne Gesellschaften schreiben Männerkulturen die Merkmale *weiß*, gebildet, mittelständisch und heterosexuell zu. Sie zeichnen sich durch Dominanz, Unterordnung, Komplizenschaft, Marginalisierung und Ermächtigung aus. Der innere Zusammenhalt wird gemäß der hierarchischen Stellung und der patriarchalen Dividende erreicht, also dem Profit, den Männer in einer patriarchal-strukturierten Kultur erhalten, in der Gefühle und Emotionen dem weiblichen Geschlecht und Macht, Dominanz und Aktivität dem männlichen Geschlecht zugeschrieben werden. Männerkulturen setzen auf Hierarchie und Abschottung nach außen. Durch interne, rigide Rangordnungen gegen „*das Fremde*“ büßen sie nicht nur Vielfalt und Toleranz ein, sondern unterdrücken auch vielfältige Männlichkeitsentwürfe und Geschlechterorientierungen. Alles, was sich nicht dem Code von Dominanz und Macht unterordnet, wird erniedrigt und gedemütigt.

Was nach außen zuweilen als elitär und fortschrittlich erscheinen mag, ist nach innen durchzogen von Gewalt gegen Frauen und „statusniedrige“ Männer (z. B. Homosexuelle, Migranten). Wenn sich eine Person dem Macht-Kontroll-System nicht unterordnet oder anpasst, drohen Ausschluss, Diskriminierung, Ignoranz und Gewalt in allen Schattierungen bis hin zu Suizidhandlungen. In diesen Domänen werden kulturelle Leitbilder geformt, mit alters- und schichtspezifischen Erwartungen an die jeweiligen Männer. Statusniedrige, ungebundene und junge Männer aus prekären Verhältnissen mit Sozialisations- und Bildungsdefiziten befinden sich dadurch in einem gefährlichen Kreislauf, da sie ihre heterosexuelle Potenz für die Nachwuchssicherung genauso unter Beweis stellen müssen, wie die Fähigkeit zum Kämpfen und Beschützen. Die Beschaffung von statushohen Gütern und deren öffentliches Zur-Schau-Stellen als Beweis für ihre Versorgerqualitäten initiieren infolgedessen riskante Lebensweisen sowie deviante und delinquente Gruppenaktivitäten. Erscheinungsformen der männlichen Gewaltkriminalität, in denen derartige Männlichkeitsdarstellungen eine vordergründige Rolle einnehmen, sind: Tötungs- und Gewaltdelikte, Vergewaltigungen, Raubüberfälle, Drogenkriminalität.

Männerstrafvollzug

Im Männerstrafvollzug mit der propagierten Norm der Heterosexualität geht es in erster Linie um Macht- und Imageinteressen, die starre Ranghierarchien zur Folge haben. Im Streben danach gehen vor allem junge Gefangene Kriminalisierungs- und Viktimisierungsrisiken ein. Schwache, unerfahrene, junge Häftlinge aus prekären Verhältnissen geraten in Außenseiterposi-

Im Männerstrafvollzug mit der propagierten Norm der Heterosexualität geht es in erster Linie um Macht- und Imageinteressen.

Vor allen Dingen junge Gefangene gehen Kriminalisierungs- und Viktimisierungsrisiken ein.

tionen und werden durch ältere, statushöhere Gefangene sozialisiert bzw. kriminalisiert. In der Folge üben sie nicht nur Gewalt aus, sondern erleiden diese auch, besonders in sozialen und individuellen Drucksituationen. Erschwerend kommt hinzu, dass junge Gefangene Abwehrreaktionen und Neutralisationstechniken anwenden, wodurch sie ihre Gewalttaten rechtfertigen und ihre mangelnden Erfolgchancen in Bezug der Erreichung kulturell-materieller Ziele – Geld, Ansehen, Bildung – kompensieren. Nicht selten geraten sie deshalb in einen desorientierten und desorganisierten Zustand, in dem der Gegenentwurf zum Männlichkeitsideal entsteht: der einer abweichenden, gefährlichen Männlichkeit. Gewalt als Bewältigungsart von vielfältigen, ungelösten Beziehungskonflikten bekommt im Strafvollzug insofern eine besondere Bewertung. Denn das Streben nach Macht, Dominanz und Kontrolle kann aus der Sicht der jungen Gefangenen legitim erscheinen und somit deviantes, delinquentes Verhalten rechtfertigen. In diesem sich selbstverstärkenden Kreislauf aus Vorurteilen, gewaltbefürwortenden Einstellungen und stereotypen Haltungen entstehen extreme Emotionen, Besitz- und Territorialansprüche.

Chancen

Ein institutionell-konsequentes Gender- und Diversity-Management, das den Wandel der Geschlechterverhältnisse berücksichtigt und für gesellschaftliche Vielfalt und Chancengleichheit eintritt, kann die negativen Folgen von Männlichkeitsdarstellungen im Männerstrafvollzug abfedern. Dazu zählen gezielte Präventions- und Trainingsmaßnahmen, in denen Bewältigungs- und Anpassungsstrategien für Frust- und Stresssituationen erlernbar und als Handlungsressource erfahrbar gemacht sowie sprachliche Machtstrukturen überwunden und männliche Sensibilität und Vulnerabilität akzeptiert werden. Diese Maßnahmen helfen jungen Gefangenen, aus ihrer Zwangsjacke der konventionellen Männlichkeitsdarstellungen herauszufinden, ihre Emotionalität zu zeigen und ihre Opfererlebnisse aufzuarbeiten, ohne dass sie ihre Unabhängigkeit und männliche Identität einbüßen.

Autorin:

Ellen M. Zitzmann, Sozialpädagogin und Kriminologin, ist in der Verlagsbranche tätig. 1995 gründete sie den Verein *POWER for PEACE e. V.* in München und ist seither ehrenamtliche Vorstandsvorsitzende.

Ein institutionell-konsequentes Gender- und Diversity-Management kann die negativen Folgen von Männlichkeitsdarstellungen im Männerstrafvollzug abfedern.

Festgefahrenes irritieren – Geschlechterreflektierende Ideologearbeit mit extrem rechten oder rechtsaffinen Inhaftierten

Leona Inhülsen und Jonas Stapper

„Ich lass´ mir das nicht gefallen, der soll mal mehr Respekt zeigen!“ Dieser Satz fällt öfter, wenn Gefangene in Beratungsgesprächen ihre vergangenen Gewalthandlungen erklären oder mögliche kommende Taten legitimieren möchten. Bezogen auf die zivilgesellschaftliche Ausstiegs- und Distanzierungsberatung im Bereich Rechtsextremismus bieten solche Aussagen einige Ansatzpunkte für eine geschlechterreflektierende Ideologearbeit in der Beratung – für männliche wie auch weibliche Aussteiger*innen. Der Frage, was darunter zu verstehen ist und warum sie wichtig für einen nachhaltigen Ausstiegsprozess ist, soll im folgenden Beitrag nachgegangen werden.

Der Vollzug als Anlass für einen Ausstieg aus der extremen Rechten?

Die Beratungserfahrung zeigt, dass rechtsextreme Inhaftierte während des Strafvollzugs eher zugänglich für Veränderungsimpulse sind als in Freiheit. Dies kann dadurch begründet sein, dass die Erfahrung der Haft als ein einschneidendes Erlebnis wahrgenommen wird. Versprechen von „Kameradschaft“ und „Zusammenhalt“ werden oft nicht eingehalten, was sich für den oder die jeweilige*n Inhaftierte*n an ausbleibenden Besuchen der „Kamerad*innen“ zeigt. Die erlebte Enttäuschung kann erste Zweifel auslösen. Daher bieten Haftanstalten eine besondere Gelegenheitsstruktur, um Distanzierungsprozesse bei Menschen aus organisiert rechten Strukturen oder mit rechtsextremen Orientierungen zu initiieren.

Der Zugang zu dieser Zielgruppe stellt für Beratungsangebote in jedem Beratungskontext – auch außerhalb von Haft – eine Herausforderung dar, da die Motivation für Gespräche in der Regel erst durch Impulse von außen erzeugt wird. Hier ist es wichtig, dass extrem rechte Tendenzen vom Umfeld erkannt und problematisiert werden. Durch die Allgegenwärtigkeit von Kon-

trolle in der Haft ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine extrem rechte Person als solche erkannt wird, höher. Gleichzeitig ist die Bereitschaft bei Gefangenen, Angebote wahrzunehmen, die sie aus dem regulären Haftalltag herausbringen, erfahrungsgemäß groß. Das gilt insbesondere bezüglich externer Angebote, deren Verortung außerhalb von Justiz und Behörden für viele Inhaftierte ein wichtiger Aspekt ist.

Bedienstete im Vollzug stellen eine Schlüsselfunktion hinsichtlich der Kontaktaufnahme dar. Dass ein Erstgespräch stattfindet, ist in erster Linie davon abhängig, ob Mitarbeitende der Sozialdienste oder Präventions- und Extremismusbeauftragte auf das Angebot hinweisen und den Kontakt herstellen. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Anstalt und externen Angeboten ist gerade in dieser Phase der ersten Kontaktaufnahme besonders relevant, da zivilgesellschaftliche Angebote zwar den Vorteil haben, von Beratungsnehmenden als unabhängig und vertraulich wahrgenommen zu werden, beim Zugang zu Behörden jedoch mit einigen Hürden konfrontiert werden. So ist zum Beispiel ein Besuchskontakt ohne Anwesenheit von Bediensteten in manchen Anstalten nur nach einer umfangreichen Sicherheitsüberprüfung der Berater*innen möglich. Um allen Anforderungen gerecht zu werden und damit einen Beratungskontakt erfolgreich zu installieren, sind Kontaktpersonen in den Anstalten wertvolle Ressourcen bei der Initiierung des Beratungsprozesses.

Für einen ersten Beratungskontakt muss ein expliziter Ausstiegswunsch noch gar nicht vorhanden sein. Die Bereitschaft, ein Gespräch wahrzunehmen und sich mit sich selbst auseinanderzusetzen, ist für den Anfang ausreichend. Die Beratungen selbst sind Angebote der sozialpädagogischen Einzelfallberatung, also ein individuelles, für den Einzelfall entwickeltes aufsuchendes Hilfsangebot. Gruppenangebote sind in der indizierten Prävention weniger naheliegend, da jeder Beratungsprozess am besten an die individuellen Bedarfe angepasst wird.

Wie funktioniert Distanzierungsarbeit?

Die Beratungsarbeit beginnt – wie in den meisten Kontexten Sozialer Arbeit – mit dem Beziehungsaufbau, der in der Ausstiegs- und Distanzierungsarbeit mit extrem rechten Personen in einem speziellen Setting stattfindet. Einerseits geht es darum, den vertraulichen Rahmen der Gespräche zu verdeutlichen, der es der beratungsnehmenden Person ermöglicht, offen zu sprechen. Der beratungsnehmenden Person wird außerdem Wertschätzung für die Bereitschaft, sich auf das Gespräch einzulassen, entgegengebracht sowie Interesse für ihre Person und ihr Anliegen. In der Hinsicht unterscheidet sich der Beziehungsaufbau kaum von anderen Kontexten in der Sozialen Arbeit. Andererseits ist auch die Markierung von Dissens Teil des Beziehungsaufbaus.

Beratungsnehmende mit extrem rechtem Hintergrund vertreten eine Ideologie oder zumindest Ideologiefragmente, die mit demokratisch-menschenrechtsorientierten Werten nicht zu vereinbaren sind. Im Einzelgespräch können diese Weltanschauungen thematisiert werden und Gegenstand der Beratung sein, da sie durch den geschützten Rahmen keine Öffentlichkeit bekommen und Betroffene nicht direkt adressieren. Die Berater*innen haben dabei die Aufgabe, einen der Person gegenüber wertschätzenden Raum zu schaffen, in dem zugleich ihre eigene gegensätzliche Haltung transparent und als Auseinandersetzungsfläche zur Verfügung gestellt wird.

Die Beratungsbeziehung kann genutzt werden, Prozesse von Annäherung und Abgrenzung in Bezug auf Haltungen auszuprobieren. Dabei geht es nicht darum, Meinungen, Haltungen und Positionen durch die Berater*innen vorzugeben, sondern das Selbstverständnis zu hinterfragen und neue Perspektiven zuzulassen. Dies kann auch dazu führen, dass von Berater*innenseite aufgezeigte Perspektiven abgelehnt werden. Diese Entscheidung erfolgt dann aber nicht anhand von vorgegebenen „Richtig/Falsch-Kategorisierungen“, sondern infolge eines Reflexionsprozesses, der Uneindeutigkeiten und Widersprüche zulässt und nach den eigenen Werten und dem vertretenen Menschenbild fragt. Ideologiearbeit, verstanden als Prozess der Selbstreflexion, in dem Werte, Haltungen, Perspektiven und Grundannahmen sichtbar gemacht und hinterfragt werden, eröffnet dabei die Möglichkeit einer Entwicklung hin zu mehr

Ambiguitätstoleranz. Sie macht es möglich, Uneindeutigkeiten auszuhalten und komplexe Zusammenhänge nicht nur auf eine vermeintlich richtige Erklärung zu reduzieren. Sie ist die Voraussetzung, um mit Menschen anderer Meinung in einen Dialog treten zu können. Dieser Prozess der Selbstreflexion soll im weiteren Verlauf dieses Beitrags anhand der Auseinandersetzung mit extrem rechten Ideologiefragmenten, die sich auf geschlechtliche Rollenzuschreibungen beziehen, konkret veranschaulicht werden.

Was ist Ideologie?

Der Prozess der Ausstiegs- und Distanzierungsberatung umfasst klassische Elemente einer sozialpädagogischen Begleitung, das heißt sie beinhaltet die Unterstützung in lebenspraktischen Fragen zu Beruf und Freizeit, eine Auftrags- und Zielplanung oder die Auseinandersetzung mit Herausforderungen, die den eigenen Zielen womöglich entgegenstehen, wie etwa eine Gewaltproblematik. Die Ideologiearbeit ist ein darüberhinausgehendes Element, das Teil eines jeden Ausstiegsprozesses sein muss, wenn er den Qualitätskriterien der *Bundesarbeitsgemeinschaft „Ausstieg zum Einstieg“*¹ entsprechen soll. Sie wird dabei nicht abgekoppelt vom Beratungsprozess, sondern in die Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie und Identität integriert.

Der Begriff der Ideologiearbeit in der zivilgesellschaftlichen Ausstiegs- und Distanzierungsberatung fungiert als Sammelbegriff, um Prozesse der Auseinandersetzung mit Einstellungen und Orientierungen zu beschreiben. Er ist hier in einem weiteren Sinne zu verstehen als die jeweils vertretene Weltanschauung, die dem eigenen Handeln sowie der Bewertung fremden Handelns zugrunde liegt. Er ist also einem alltagspraktischen Verständnis von Ideologie entlehnt und bezieht sich nicht auf in sich geschlossene politische Programme. Extrem rechte Ideologie zeigt sich in unterschiedlichen Organisationsformen und in unterschiedlicher Gestalt, ist aber übergreifend zu verstehen als Ideologie der Ungleichwertigkeit. Diese zeigt sich in rassistisch, antisemitisch, sexistisch und sozialdarwinistisch strukturierten Weltbildern und trifft auf der poli-

1 *Bundesarbeitsgemeinschaft „Ausstieg zum Einstieg“ e. V.* (2019): Qualitätsstandards in der Ausstiegsarbeit. Jena. S. 10.

tischen Ebene auf die Ablehnung von pluralistischer Demokratie.

Ganz konkret äußern sich diese Weltbilder beim Blick auf gesellschaftliche Fragen. So wäre die Idealvorstellung von Gesellschaft in extrem rechten Kontexten eine vermeintlich homogene patriarchal strukturierte Volksgemeinschaft, die sich aus *weißen* heterosexuellen Familien zusammensetzt, in denen traditionelle Geschlechterrollen eingehalten werden. Diese Wunschvorstellung ist nicht allein begrenzt auf die Ausgestaltung der Familienmodelle im privaten Bereich, sondern soll gesellschaftlich bindend sein. Diese Idealvorstellung haben Aussteiger*innen in der Regel in ihrem Alltag und Umfeld nicht erlebt – wenige Beispiele von völkischen Parallelgemeinschaften ausgenommen – in Gesprächen wird aber immer wieder deutlich, dass sie in ihren normativen Setzungen von dieser Vorstellung beeinflusst sind.

Ihre Wahrnehmung ist neben ihrer rassistischen und antisemitischen Strukturierung stark sexistisch bestimmt. *NinA NRW* arbeitet aus diesem Grund in der Beratung mit einer geschlechterreflektierenden Perspektive. Das bedeutet nicht allein, dass einzelne Methoden oder Übungen zum Thema angewendet werden, sondern im Verstehen von Handlungen und Bewertungen geschlechtliche Zuschreibungen immer mitgedacht und, soweit möglich, adressiert werden. Geschlechtliche Zuschreibungen meint in diesem Sinne festgeschriebene Rollenvorstellungen für Männer und Frauen sowie ein grundsätzlich binäres Verständnis von Geschlecht. Beides wird von rechten Männern und Frauen gleichermaßen geteilt.

Wie kann geschlechterreflektierende Beratung konkret aussehen?

*„Geschlechterreflektierte Pädagogik macht es sich zur Aufgabe, den einengenden und hierarchisierten Geschlechterbildern, -praxen und -anforderungen mit einer Entlastung von diesen Anforderungen und der Erarbeitung alternativer, nicht-diskriminierender Handlungsmuster und Einstellungen zu begegnen.“*² In diesem Zitat wird deutlich, dass es nicht darum geht, Verhaltensweisen oder Be-

2 Hechler, Andreas/Stuve, Olaf (Hg.) (2015): Einleitung. In: Hechler, Andreas/Stuve, Olaf (Hg.): *Geschlechterreflektierte Pädagogik gegen rechts*. Opladen. S. 9.

wertungsmuster in der Beratung vorzugeben oder zu trainieren, sondern Alternativen zu eindimensionalen Vorstellungen anzubieten. Ziel ist es, die Handlungsspielräume für die Beratungsnehmenden zu erweitern und neue Erfahrungen möglich zu machen. Hierbei können auch die Berater*innen selbst eine wichtige Rolle einnehmen. Zum Beispiel ist bereits die Berater*innenkonstellation für die Gestaltung der Beratung relevant, denn es ist möglich, bewusst mit ihr zu arbeiten. Damit ist nicht nur die jeweilige Geschlechtsidentität (männlich, weiblich, non-binär etc.) der Berater*innen gemeint, sondern die Männlichkeits- und Weiblichkeitskonstruktionen, die sie zur Verfügung stellen.

Wie in allen pädagogischen Settings ist Ausstiegsarbeit auch professionelle Beziehungsarbeit. Das heißt, wenn eine gute Beziehung besteht und Berater*innen respektiert werden, können sie alternative Geschlechterkonstruktionen anbieten, ohne dass sie direkt dafür abgewertet werden. So kann beispielsweise ein männlicher Berater ein Männlichkeitskonzept zur Verfügung stellen, das Gefühle zulässt und benennt, und dennoch nicht als „schwach“ wahrgenommen wird. Da Ideale von Männlichkeit und Weiblichkeit identitätsstiftend wirken, ist die Frage, wie Selbstbewusstsein über Identifikationsangebote aufgebaut werden kann, die ohne die Abwertung eines konstruierten „Anderen“ auskommen. Diesen Ansatz nehmen wir auch bei der Bearbeitung von anderen Diskriminierungsformen zur Hilfe. Dabei geht es nicht darum, bestimmte Formen von Männlichkeit und Weiblichkeit an sich abzulehnen, sondern herauszufinden, was diese für die oder den Einzelne*n bedeuten und was sie vielleicht darüber hinaus sein können. Dahinter steht immer die Frage, die geschlechterreflektierende Pädagogik grundsätzlich stellt: Wer bin ich als Mensch – und nicht als Mann oder Frau?

Diese Frage wurde beispielsweise in einem Beratungskontext gestellt, in dem der Ausstiegs-willige zum Anfang der Beratung mit frauenfeindlichen Aussagen auffiel und zur Abwertung weibliche Begriffe nutzte. Als schwach empfundene Männer wurden als „Mädchen“ bezeichnet, war jemand schlecht drauf, hatte die Person „wohl ihre Tage“. In Beziehungen betrachtete er die Partnerin rein funktional betraut mit der Aufgabe, ihm das Leben einfacher zu gestalten, indem sie sich um Haushalt und Verpflegung kümmerte. Darüber hinaus fungierten Frauen

gesellschaftlich für ihn in der Rolle als „Brutkasten“. Im Laufe der Beratung wurde deutlich, dass er in seiner Biografie Personen immer dann bewusst als Frauen wahrgenommen hatte, wenn sie die traditionell ausgefüllte Rolle der Partnerin oder Mutter einnahmen. Politisches Handeln verband er immer mit dem Handeln von Männern; war er in diesem Kontext Frauen begegnet, waren es für ihn keine „richtigen Frauen“.

In der Biografiearbeit konnte der Beratungsnehmende aufarbeiten, in welchen Situationen er Frauen auch in anderen Rollen erlebt hatte, die seinen Vorstellungen von Weiblichkeit nicht entsprachen. Es wurde deutlich, dass er ihr Verhalten dann eher mit ihren Funktionen verband (zum Beispiel eine kompetente Lehrerin), aber nicht als Möglichkeit, geschlechtliche Rollen unterschiedlich auszuleben. Im Beratungsetting wurde ebenfalls das Angebot gemacht, zu erfahren, was es bedeutet, die eigene Geschlechtsidentität auf verschiedene Weise auszugestalten. So konnte er emotionale Entlastung erfahren, indem im geschützten Rahmen der Beratung über Gefühle gesprochen und eine neu entdeckte kreative Seite bestärkt wurde oder er seine Rolle als Vater nach der Entlassung auch als fürsorglich erleben konnte, anstatt nur strenges Familienoberhaupt zu sein. Das heißt, erlernte Konzepte von Geschlecht und Familie wurden nicht gegen neue vorgegebene ausgetauscht, sondern um mögliche eigene Ausgestaltungen erweitert. Der Aussteiger hat sich in diesem Fall entschieden, in der eigenen Familie an einer traditionellen Rollenaufteilung festzuhalten, konnte aber anerkennen und akzeptieren, dass dieses Modell nicht für alle Menschen passend ist.

An diesem Beispiel wird deutlich, dass das Ergebnis der ideologischen Auseinandersetzung am Anfang des Beratungsprozesses noch nicht feststehen kann. Ist die Distanzierung auf der Handlungsebene erfolgt und reicht die entwickelte Ambiguitätstoleranz von Aussteiger*innen so weit, dass sie die Existenz einer pluralistischen Gesellschaft akzeptieren können, bedeutet dies nicht, dass Orientierungen wie Rassismus oder Sexismus komplett abgelegt wurden. Da es sich hier um Einstellungsmuster handelt, die gesellschaftlich strukturell verankert und damit auch in der sogenannten Mitte der Gesellschaft verbreitet sind, ist die Frage der Bewertung im Sinne einer erfolgreichen Beratungsarbeit besonders schwierig. Es stellt sich die Frage, ob an Aussteiger*innen bei der Bewertung ihrer Ein-

stellung andere Maßstäbe angelegt werden können als an den Rest der Gesellschaft. Ähnliches lässt sich hinsichtlich des Kontextes von Haft oder auch Bewährung allgemein diskutieren.

Im Rahmen eines wertschätzend gefüllten Begriffs der Resozialisierung können Unterstützungsangebote über die reine Präventionsebene hinausgehend als Möglichkeit der Persönlichkeitsentwicklung für die Inhaftierten selbst verstanden werden. Eine positive Wirkung sollte nicht nur für die Gesellschaft gedacht und angestrebt werden, sondern auch für die individuellen Menschen in Haft. Bezogen auf Ausstiegs- und Distanzierungsberatung im Kontext Rechtsextremismus zeigt sich in der Beratungspraxis: Der Großteil der beratenen Aussteiger*innen ergreift die Chance einer ideologischen Distanzierung – auch für die Steigerung der Zufriedenheit im eigenen Leben.

Literatur:

Bundesarbeitsgemeinschaft „Ausstieg zum Einstieg“ e. V. (2019): Qualitätsstandards in der Ausstiegsarbeit. Jena.

Hechler, Andreas/Stuve, Olaf (Hg.) (2015): Geschlechterreflektierte Pädagogik gegen rechts. Opladen.

Autor*innen:

Leona Inhülsen, Erziehungswissenschaftlerin und Multiplikatorin für Rechtsextremismusprävention und -intervention, arbeitet seit 2018 als Beraterin bei *NinA NRW* und ist seit 2023 Projektkoordinatorin.

Jonas Stapper studierte Geschichte, Politikwissenschaft und Interdisziplinäre Antisemitismusforschung und arbeitet seit 2022 als Berater bei *NinA NRW*.

Dort begleiten sie unter anderem Ausstiegsprozesse während und nach der Haft. Geschlechterreflektierende Ansätze werden dabei in allen Fällen in die Beratung integriert.

Übergangsmanagement – aus dem Knast, aus dem Sinn?

Landesverband für Kriminalprävention und Resozialisierung Sachsen-Anhalt – Fachstelle Resozialisierung

„Ein weiterer großer Mehrwert ist, dass ich regelmäßigen fachlichen Austausch habe und sich hierdurch nicht nur mein Wissen, sondern auch mein Blick erweitert, was meinen Klient*innen zu Gute kommt.“

(Fachkraft der Freien Straffälligenhilfe Sachsen-Anhalt bei einer Fortbildungsevaluation)

Um eine gelungene soziale Wiedereingliederung umsetzen zu können, bedarf es der Abstimmung und Bündelung von vollzugsinternen und vollzugsexternen Behandlungsmaßnahmen und Angeboten. In den Vollzugsanstalten werden eine Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen und Betreuungsangebote vorgehalten, die im besten Fall aufeinander abgestimmt sind. Diese Angebote stehen inhaftierten Personen während ihrer Haftzeit in Vorbereitung auf die Haftentlassung zur Verfügung. Menschen, die bereits aus der Haft entlassen wurden, haben es „draußen“ oft ungleich schwerer, weiter an der „Legalbewährung“ zu arbeiten. Die „alten Kumpels“ und die vertraute Welt locken. Oft sind gute Vorsätze schnell vergessen – wenn da nicht auch Angebote der Sozialen Dienste der Justiz und der Freien Straffälligenhilfe wären, die idealerweise abgestimmt und nahtlos an die Angebote „drinnen“ andocken. So können bereits begonnene Prozesse, Entwicklungen in den Sozialkompetenzen und bereits bestehende Kontakte zu helfenden Systemen nach der Haftentlassung weitergeführt und intensiviert werden. Dies hat den Vorteil, dass langfristig und bedarfsorientiert eine Zusammenarbeit erfolgen kann, die beide Welten (Vollzug und Freiheit) betrachtet und verbindet.

Wie ein Übergangsmanagement zwischen Haftzeit und anschließender Freiheit strukturell und inhaltlich aufgebaut werden kann, wird in Deutschland auf ganz unterschiedliche Art und Weise gelöst. Während einige Bundesländer Resozialisierungsgesetze entwickelt haben, um Strukturen zu verstetigen und aufzubauen, gibt es beispielsweise in Sachsen-Anhalt eine enge Zusammenarbeit zwischen den Vollzugsanstalten, dem Sozialen Dienst der Justiz (Bewährungshilfe) und den Vereinen der Freien Straffälligenhilfe ohne gesetzliche Festschreibung. Der *Landesverband für Kriminalprävention und Resozialisierung Sachsen-Anhalt e. V. (LKR e. V.)* fungiert dabei als Dach- und Fachverband der Freien Straffälligenhilfe, der Gefährdetenhilfe sowie der Jugend- und Bewährungshilfe in Sachsen-Anhalt. In diesem Rahmen gilt es auch, Radikalisierungsprävention als einen wichtigen Bestandteil der Resozialisierung mitzudenken und entsprechende Angebote für die Akteur*innen als auch deren Zielgruppen zu installieren.

Straffälligenhilfe berücksichtigt die individuellen Problemlagen sowie Lebenssituationen und arbeitet dabei systemisch. Das schließt das frühzeitige Erkennen von strafrechtlichen Gefährdungen sowie eine angemessene Reaktion darauf ein. Daraus resultiert, dass die fachlichen Anforderungen an die Mitarbeitenden im Sozialen Dienst der Justiz und der Freien Straffälligenhilfe sehr vielfältig und umfangreich sind. Auf die Vielzahl an unterschiedlichen Problemlagen der Klient*innen (z. B. Sucht, psychische Erkrankungen, Schulden, Gewalt(-erfahrungen), fehlende soziale Bindungen, fehlende Schulabschlüsse etc.) müssen angemessene Lösungen bzw. Angebote gefunden werden. Radikalisierung kann

Die Anknüpfung von Angeboten „draußen“ an bereits aus der Haft bekannte Strukturen erhöht die Chance, dass positive Entwicklungen nicht abbrechen.

Eine enge Zusammenarbeit zwischen den Vollzugsanstalten, dem Sozialen Dienst der Justiz (Bewährungshilfe) und freien Trägern ist für das Übergangsmanagement zentral.

unter Umständen eine weitere Problemlage sein. Auch auf neue gesellschaftliche Herausforderungen muss angemessen reagiert werden. Dies macht eine ständige Weiterentwicklung und -qualifizierung der Fachkräfte in sehr unterschiedlichen Bereichen notwendig – auch in Bezug auf Radikalisierungsprävention.

Allerdings stellt das viele Fachkräfte – unter anderem aufgrund der oft prekären Strukturen und geringen Ausstattung – vor große Herausforderungen. Die Einzugsbereiche, für die eine Fachkraft zuständig ist, sind groß, die Stundenanzahl, die für eine Betreuung der Klient*innen zur Verfügung steht, ist gering. Es mangelt an Fachpersonal, sodass Stellen oft nicht besetzt werden können. Erschwerend kommt eine hohe Fluktuation hinzu. Für Vernetzung, Fachaustausch und Fortbildung bleibt da oft wenig Zeit.

Um die Fachkräfte dennoch gut unterstützen zu können, haben sich folgende Schritte bewährt:

1. Etablierung von regelmäßigen Treffen für Austausch, Vernetzung und Fallbesprechung mit den Fachkräften, die das Übergangsmanagement gestalten

Einige Träger der Freien Straffälligenhilfe verfügen nur über jeweils eine Personalstelle. Dies erschwert einen Austausch. Folglich erleben sich diese Fachkräfte oft als „Einzelkämpfer*innen“. Um einen Austauschrahmen zu schaffen, in dem sie nicht nur von uns beraten werden, sondern sich auch untereinander austauschen und unterstützen können, wurde die „Arbeitsgruppe Fachkräfte“ initiiert. In der Arbeitsgruppe können die Fachkräfte ihre Bedarfe, vor allem auch im Austausch mit den anderen Fachkräften der AG, nach Fortbildungen einbringen und Unterstützung finden. Entsprechend der Problemlagen werden fachspezifische Beratungen zu phänomenspezifischer Radikalisierung einbezogen.

2. Durchführung des Fortbildungsformats #Wissensdurst

Fortbildungen, zu denen die Fachkräfte lange Anfahrtswege haben, werden aufgrund der knappen zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen meist nicht angenommen. Daher entwickelte der LKR e. V. das Fortbildungsformat #Wissensdurst auf seiner Intranet-Plattform. Die Fachkräfte der Straffälligen- und Bewährungshilfe Sachsen-Anhalts können sich hier selbständig je nach Interesse und Zeitkontingent zu spezifischen Fachthemen, wie beispielsweise belastende Situationen in der Sozialen Arbeit, Schutz und Sicherheit in der Arbeit, aber auch Themen wie Umgang mit Syndromen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit oder Verschwörungserzählungen etc., informieren und fortbilden. Dazu werden entsprechende Fortbildungsmodulare, Expert*inneninterviews und thematisch aufbereitete Materialien hochgeladen. Alle drei Monate wird ein neues Thema bearbeitet. Gerahmt wird jedes Fortbildungsangebot von einem digitalen Austauschtreffen, zu dem wir die Fachkräfte sowie Expert*innen einladen. Das Austauschtreffen bietet die Möglichkeit, die Fortbildungsthemen intensiver zu besprechen, Fragen zu klären und sich daraus ergebende oder neue Fortbildungsthemen aufzunehmen sowie das Netzwerk zu erweitern.

Neben dem Fortbildungsformat #Wissensdurst bietet die Intranet-Plattform viele weitere Möglichkeiten für die Fachkräfte. So wird das Intranet auch als Vernetzungsplattform genutzt, um Fachkräfte zu Veranstaltungen einzuladen, Hinweise und Empfehlungen für weitere Veranstaltungen zu geben oder auf interessante Fachartikel hinzuweisen.

3. Übertragung von bewährten Angeboten aus dem Haftkontext in die Straffälligenhilfe

Ein weiterer Schritt, das Übergangsmanagement auch hinsichtlich einer Radikalisierungspräven-

tion vernetzter zu gestalten, ist, die erfolgreichen Gruppenangebote innerhalb der Vollzugsanstalten auch außerhalb des Vollzuges in den Strukturen der freien Träger zu etablieren, damit die Fortschritte der Klient*innen nicht am Tag der Entlassung verloren gehen. Die Anknüpfung der Angebote „draußen“ an bereits aus der Haft bekannte Strukturen erhöht die Chance, dass in der Haft begonnene Entwicklungen weitergeführt und erweitert werden, sich in der Freiheit verstetigen und nicht abbrechen. Hierfür ist die Unterstützung der Fachkräfte existenziell.

Ziel ist es, dass Angebote der freien Träger in der Haft und Strukturen außerhalb der Justizvollzugsanstalten miteinander verzahnt werden und der Übergang entsprechend bei Bedarf begleitet wird. Alle Angebote sind freiwillig und werden für die Klient*innen ressourcenorientiert, bedarfsgerecht und lebensweltorientiert angeboten. Die Projektmitarbeitenden begleiten die Fachkräfte der Freien Straffälligenhilfe und der Vollzugsanstalten bei der Umsetzung der Angebote mit der Absicht, Strukturen zu verstetigen.

Zur Veranschaulichung sei hier folgendes Beispiel beschrieben:

Das Angebot „Interkultureller Kochkurs“ wird zum einen in einem Jugendstrafvollzug und zum anderen in enger Kooperation mit einem Träger der Freien Straffälligenhilfe in Zusammenarbeit mit einem offenen Vollzug regelmäßig durchgeführt.

Der „Interkulturelle Kochkurs“ eignet sich, um niedrigschwellig – beim Zubereiten und Kochen des Essens – mit den Teilnehmenden ins Gespräch zu kommen. In diesen Gesprächen besteht auch die Chance, eine kritische Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen, politischen, kulturellen und sozialen Themen anzustoßen. Die Teilnehmenden entscheiden zum Beispiel in einer demokratischen Abstimmung über die jeweiligen Gerichte, die gemeinsam zubereitet werden. Dabei ist auch die Herkunft der Gerichte Thema. Mit der Wahl werden gewaltfreie Aushandlungsprozesse sowie die Akzeptanz, dass eigene Wünsche nicht immer auf eine Mehrheit treffen, trainiert und gefestigt sowie Selbstwirksamkeit erfahren.

Ergänzend dazu werden beispielsweise zu den Herkunftsländern der Gerichte und zu religiösen oder kulturellen Festen ein Quiz und Fakten vorbereitet, die sich einerseits eignen, spielerisch ins Gespräch zu kommen, und andererseits

den Raum öffnen, um Wertvorstellungen, (Vor-) Urteile und Wissensbestände zu thematisieren. Nicht selten regt das zu einer kritischen Auseinandersetzung und Reflexion der eigenen Haltung und Einstellung an und erweitert die Sichten auf die Gesellschaft und die Welt.

Viele Gespräche finden auch in informeller Runde, zum Beispiel bei der Zubereitung der Gerichte, statt. Die lockere Atmosphäre ermöglicht Zugänge zu Themen, wie Ängste, Biografie etc., für die es Vertrauen, Akzeptanz und Offenheit braucht. Die Team- und Kommunikationsfähigkeit wird in der Gruppe gefördert sowie auch die Bereitschaft, „Neues“ auszuprobieren und eigene Fertigkeiten zu entdecken.

Neben den positiven Effekten wird auch die Beziehung zwischen den Klient*innen und den Fachkräften des offenen Vollzuges sowie der Freien Straffälligenhilfe gestärkt. Dies schafft positive und nachhaltige Synergien und hat somit einen bedeutenden Einfluss auf den weiterführenden Hilfeprozess für die aus der Haft entlassenen Menschen.

Autorin:

Die Mitarbeiterin der *Fachstelle Resozialisierung* ist staatlich-anerkannte Sozialarbeiterin und arbeitet seit 2018 für den *Landesverband für Kriminalprävention und Resozialisierung Sachsen-Anhalt e. V.* im *Fachzentrum Radikalisierungsprävention in Strafvollzug und Straffälligenhilfe Sachsen-Anhalt (FRaP)*.

02 Arbeit mit Fachkräften

Externe Angebote für Straffällige – Störung oder Bereicherung?

Gespräche mit Bediensteten und Fachkräften aus Justizvollzug und Straffälligenhilfe

Die Interviews führten Mitarbeiter*innen des Fachzentrums Radikalisierungsprävention in Vollzug und Straffälligenhilfe Sachsen-Anhalt (FRaP) – ein Projekt in Trägerschaft des Miteinander – Netzwerk für Demokratie und Weltoffenheit in Sachsen-Anhalt e. V.

Haftanstalten und – etwas seltener – die Strukturen der Straffälligen- und Bewährungshilfe sehen sich regelmäßig mit sehr unterschiedlichen Angeboten externer Akteur*innen konfrontiert. Nicht zuletzt durch die kontrovers geführten Diskussionen zu Haft als Radikalisierungsverstärker oder geeigneter Ort für Präventionsarbeit sind viele neue Angebote entstanden. Doch wie nehmen Schlüsselpersonen unterschiedlicher Professionen in Strafvollzug und Bewährungshilfe die Angebote der „Externen“ wahr? Welche Herausforderungen gibt es? In diesem Beitrag kommen Justizbeamte*innen, Psycholog*innen, Sozialarbeiter*innen, die Seelsorge und Fachkräfte aus der Straffälligenhilfe mit ihren Erfahrungen zu Wort: Warum arbeiten sie mit „Externen“ zusammen? Inwiefern gibt es einen Mehrwert für ihre Arbeit? Was macht ein gutes Angebot „Externer“ in Strafvollzug und Bewährungshilfe aus ihrer Sicht aus?

Warum mit „Externen“ arbeiten?

Die Zusammenarbeit mit „Externen“ kann eine zusätzliche Belastung für die Bediensteten darstellen, da sie deren Dienstalltag möglicherweise durcheinanderbringt. Warum unterstützen Sie dennoch die unterschiedlichen Maßnahmen „Externer“?

Seelsorge: Eine Zusammenarbeit ist für mich sinnvoll, weil wir so viele Überschneidungspunkte in Zielrichtung und Inhalten unserer Arbeit haben, zum Beispiel, was den Umgang mit Minderheiten, verschiedenen Religionen oder Herkünften angeht.

Psycholog*in: Meine Rolle im Vollzug liegt im Bereich der Behandlung. Es geht mir darum, Menschen, die straffällig geworden sind, dabei zu unterstützen, neue Ideen für ihre Zukunft zu entwerfen und mit ihnen Ziele zu entwickeln, durch die sie ihr zukünftiges Leben anders gestalten können, wenn sie diese verfolgen.

Sozialarbeiter*in: Ich fand es schon immer gut, wenn Projekte oder Vereine von außen kommen und etwas mit den Gefangenen machen, weil der Input von außen besser ist als der ständige von hier „drinnen“. Bei uns gehen die Gefangenen immer davon aus, wir müssten bestimmte Dinge sagen. Wir gehören einfach zum System. „Externe“ können da nochmal was anderes mit reinbringen.

Seelsorge: Ich finde es sehr praktisch, wenn ich, der im Vollzug arbeitet, mit jemandem zusammenarbeite, der von „draußen“ kommt. Der Strafvollzug wird etwas durchlässiger, wenn es Kontakte nach „draußen“ gibt. Wir sind ja nicht im Reagenzglas! Die Arbeit sollte die Jugendlichen befähigen, sich wieder in der Gesellschaft zurechtzufinden. Und umso mehr sollten eigentlich Projekte und Initiativen in den Strafvollzug kommen, um die Monotonie zu durchbrechen und neue Inhalte reinzubringen. Der Strafvollzug selbst ist dafür nicht ausgelegt.

Ein weiterer Vorteil der Zusammenarbeit ist, dass „Externe“ „das nötige Know-how und auch die Mittel mitbringen, um größere Projekte zu starten“. Auch Beweggründe für eine Zusammenarbeit in den Bereichen Fortbildung und (Fall-)Beratung werden genannt. Sie reichen

„Es geht mir darum, Menschen, die straffällig geworden sind, dabei zu unterstützen, neue Ideen für ihre Zukunft zu entwerfen und mit ihnen Ziele zu entwickeln.“

von „wenigen eigenen Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung beziehungsweise der Wahrnehmung von Fallberatungen“ bis zur Betonung der Wichtigkeit eines fachlichen Austausches.

Justizbeamte*in: Ich schätze an den Fortbildungen und Beratungen, dass sie sich mit Problemlagen unserer Klientel effizient auseinandersetzen und somit wirklich Hilfestellungen für die Arbeit bieten.

Freie Straffälligenhilfe/Übergangsmanagement: Zur Teilnahme hat mich bewogen, dass ich davon profitiere und es sich lohnt, Arbeitszeit dafür zu investieren. Ich kann mich unkompliziert weiterbilden. In Fallberatungen und ähnlichen Formaten wird wertvoller Austausch mit anderen Fachkräften möglich gemacht. Hierdurch erweitert sich auch mein Netzwerk.

Freie Straffälligenhilfe/Übergangsmanagement: In Angeboten, in die Klient*innen eingebunden sind, kann ich gleichzeitig Klientenakquise betreiben und meine Bekanntheit als Fachkraft erweitern.

Vollzugsabteilungsleiter*in: Was ich am allerwichtigsten finde, ist das Verständnis und die Toleranz uns gegenüber. Oftmals haben externe Mitarbeiter eine Einteilung in die Bösen und die Guten: Die externen Mitarbeiter sind die Guten und wir hier drin sind die Bösen, weil wir die Gefangenen verwarnen und sie einschränken. Dass man diese Schere nicht aufmacht, finde ich am wichtigsten, dass wir also wirklich zusammenarbeiten und nicht gegeneinander.

Sozialarbeiter*in: Ich wünsche mir von den „Externen“, dass sie sich an die Absprachen halten, die wir treffen. Das ist unabdingbar im Strafvollzug, weil die Arbeit hier „drinnen“ natürlich auch ein großes Stück Vertrauen braucht. Wir könnten hier nicht arbeiten, wenn wir ständig überwacht und kontrolliert würden und der Rahmen dadurch immer enger gefasst würde. Es gäbe keinen Raum für Kreativität und vernünftiges Arbeiten. Deswegen sind wir immer auch darauf angewiesen, Vertrauen und Transparenz zu schaffen über das, was man mit den Gefangenen tut.

„Im Prinzip geht es in den Angeboten ja genau darum, wie man mit Freiheit und Konflikten umgeht.“

Von der Herausforderung der Zusammenarbeit

Arbeiten zivilgesellschaftliche Akteur*innen im Strafvollzug oder kooperieren sie mit der Bewährungshilfe, treffen zwei Systeme aufeinander, die manchmal unterschiedlicher nicht sein könnten. Für eine gelingende Zusammenarbeit müssen Abläufe und Herangehensweisen erst einmal neu durchdrungen und verstanden werden.

Seelsorge: Richtig schiefgegangen ist keines der Angebote, aber eines hatte ein abruptes Ende, weil es seitens der Durchführenden andere Vorstellungen und Erwartungen in Bezug auf ihre Arbeit gab als das, was im Strafvollzug möglich war.

Seelsorge: Es gab eine Differenz zu dem, was machbar war. Die Grenzen ausreizen und alles noch mal in Frage zu stellen – wir arbeiten permanent in dieser Spannung. Aber wir arbeiten nicht im luftleeren Raum, sondern im Strafvollzug und der gibt die Regeln vor. An diesen kann ich mich natürlich reiben und mich ärgern, aber wenn ich damit nicht klarkomme, dann kann ich hier nicht arbeiten.

Mehrwert der Arbeit mit „Externen“ für die Fachkräfte

Die (Projekt-)Arbeit wird als Ergänzung und Unterstützung bestehender Strukturen verstanden, vor allem hinsichtlich einer Radikalisierungsprävention. Auf welche Weise unterstützen externe Angebote die Arbeit der unterschiedlichen Fachbereiche?

Psycholog*in: Die Angebote sind eine Ergänzung meiner Arbeit, weil der Zugang zu den Gefangenen dann in der Folge anders wird und die Gefangenen einen anderen Zugang zu den Behandlungsmaßnahmen bekommen.

Sozialarbeiter*in: Ich finde es wichtig zu sehen, wie anders als im Haftalltag die Klient*innen bei der Arbeit mit externen Projekten sind. Wie sie sich in dieser Zeit entwickeln, wer welche Eigenschaften hat und wo eine weitere Förderung ansetzen könnte.

Seelsorge: Es ist auf jeden Fall eine Ergänzung meiner Arbeit in einer ganz praktischen Form. Ihr

bringt noch mal eine ganz andere Methodik mit. Es ist eine andere Form, eine andere Sichtweise und eine andere Herangehensweise an denselben Gegenstand.

Freie Straffälligenhilfe/Übergangsmanagement: Ich nutze die Angebote, um einen anderen, niedrschwelligeren Zugang zu den Klient*innen zu erhalten und intensivere Beziehungsarbeit zu leisten. So kann ich noch andere Themen mit den Klient*innen besprechen und es werden Probleme aufgedeckt, die im „normalen Arbeitsfluss“ nicht gesehen worden wären.

Vollzugsabteilungsleiter*in: Die Aufgabe des Vollzugs ist es, den Gefangenen zu befähigen, künftig ein freies Leben zu führen. Im Prinzip geht es in den Angeboten ja genau darum, wie man mit Freiheit und Konflikten umgeht. Und auch, wie Stress kompensiert werden kann. Ich denke, dass der Vollzug immer von solchen externen Angeboten profitiert. Die Mitarbeiter im Vollzug haben teilweise gar nicht die Zeit und die Mittel dafür. Insofern können „Externe“ da viel mehr leisten.

Freie Straffälligenhilfe: Der Mehrwert für mich ist, dass ich unkompliziert, ohne große Fahrtwege, an Weiterbildungen teilnehmen und diese gut in meine Arbeit integrieren kann. Die Weiterbildungen sind häufig praxisnah.

Freie Straffälligenhilfe: Ein weiterer großer Mehrwert ist, dass ich regelmäßigen fachlichen Austausch habe und sich hierdurch nicht nur mein Wissen, sondern auch mein Blick erweitert, was meinen Klient*innen zu Gute kommt.

Mehrwert der Arbeit mit „Externen“ für Inhaftierte und Straffällige

Seelsorge: Ein Mehrwert liegt in Vielfalt, Methodik, Didaktik und inhaltlichem Portfolio, die ihr mit in die Anstalt bringt. Das können wir im Vollzug und ich als Einzelkämpfer gar nicht leisten. Es ist eine tolle Abwechslung für die Gefangenen, ein Input, der sonst im monotonen Alltag nicht möglich ist.

Vollzugsabteilungsleiter*in: Zum einen ist es wichtig, dass sie das Gefühl haben, wahrgenommen zu werden. Ihr redet mit ihnen auf Augenhöhe, was in einer Institution wie der J(V)A eher nicht so ist. Das bringt viel Wertschätzung für die Gefangenen mit. Ich glaube, dass ihr Horizont erweitert wird und sie sehen, was noch alles möglich ist. Dass sie über Dinge nachdenken, die vorher vielleicht nie Thema gewesen wären. Ich erinnere an den Film, den wir gesehen haben, und die Diskussionen davor und danach. Wie viel das dazu beigetragen hat, verkrustete Denkweisen aufzubrechen.

Sozialarbeiter*in: Viele Jugendliche werden in diesen Projekten herausgefordert, ihre Stärken und Persönlichkeit, ihre eigenen Erfahrungen und ihr Denken einzubringen. Sie bekommen Anerkennung von euch und auch innerhalb der Gruppe.

Seelsorge: Die Gefangenen können mit euch ins Gespräch kommen, euch erleben, kennenlernen – nicht nur innerhalb des Projektes als Durchführende, sondern auch als Menschen, gerade dann, wenn auch informelle Gespräche stattfinden. So nehmen die Gefangenen euch auch ab, was ihr erzählt, dass ihr auch dahintersteht und es euch wichtig ist.

Psycholog*in: Ich habe festgestellt, dass die Gefangenen miteinander anders agierten. Sie arbeiten jetzt mehr zusammen. Und dadurch gibt es weniger Spannungen.

Sozialarbeiter*in: Die Teilnehmenden hätten nie gedacht, dass sie sowas hinbekommen, dass sie sowas Positives schaffen. Sie waren sehr stolz darauf. Und es war schön zu beobachten, dass sie das durchgezogen und nicht abgebrochen haben.

„Ich glaube, dass ihr Horizont erweitert wird und sie sehen, was noch alles möglich ist. Dass sie über Dinge nachdenken, die vorher vielleicht nie Thema gewesen wären.“

Fazit

In sozialen Gruppenangeboten werden Beteiligungs- und Selbstwirksamkeitserfahrungen ermöglicht, demokratische Aushandlungsprozesse angestoßen und Interessen geweckt. Es wird die Kommunikationsfähigkeit gestärkt und vermittelt, Widersprüche auszuhalten. Trotz aller Chancen und Entwicklungspotenziale werden rückblickend auf die Arbeit mit Inhaftierten und Haftentlassenen auch Effekte und Dilemmata deutlich, die sich für alle Beteiligten herausfordernd und arbeitsintensiv darstellen. So bedeuten diskussionsfreudigere Inhaftierte nicht selten einen zeitlichen Mehraufwand für die Bediensteten.

Sozialarbeiter*in: Die Zusammenarbeit der Gefangenen mit mir ist intensiver geworden, weil sie sich anders auf die Projektarbeit eingelassen und mich auch anders wahrgenommen haben.

Seelsorge: Sie bekommen nicht selten eine andere Einstellung zu manchen gesellschaftlichen und politischen Themen. Sie sind interessierter und offener, was den Vollzug manchmal herausfordert. Sie sind auch diskussionsfreudig.

Vollzugsabteilungsleiter*in: Solche Projekte bringen die Gefangenen in ihrer Entwicklung voran, man kann wirklich was in ihrer Denkweise bewegen.

Psycholog*in: Die Wertschätzung und das Miteinander, die ihr den Gefangenen entgegenbringt, macht es manchmal ein bisschen schwierig. Sie sollen denken, kreativ sein, sich einbringen – das alles wird im Projekt erwartet. Im Vollzug ist das oft nicht möglich. Da gibt es eine Dilemmasituation, die man im Alltag wieder einfangen muss.

Seelsorge: Ich erinnere mich an eine Situation im Projekt, die einen Teilnehmer sehr aufgewühlt hat. Das war für den Vollzug schwierig. Da stellte sich die Frage: Warum machen wir sowas? Die Gefangenen müssen funktionieren und sollen stabil bleiben. Ja! Aber eine Verunsicherung wie diese kann viel effizienter sein. Und vielleicht sind genau das die Knackpunkte, warum er hier ist. Das finde ich immer spannend in der Arbeit: Wir ergänzen uns sehr gut und ich kann auch derjenige sein, der das dann im Nachgang innerhalb des Vollzuges aufhängt. Wenn die Projekte zu Ende sind, sind die Maßnahmen ja damit nicht beendet. Sie beschäftigen die Gefangenen weiterhin und sind teilweise Ausgangspunkt für Einzelgespräche und Gruppengespräche innerhalb des Vollzuges.

Sozialisation im Mittelpunkt – Fortbildungsarbeit im Kontext primärer Prävention

Fachstelle religiös begründeter Extremismus im Fachzentrum Radikalisierungsprävention (FRaP) – Bereich Gewalt- und Radikalisierungsprävention, Hallesche Jugendwerkstatt gGmbH

Stabile Arbeitsbeziehungen und lebensweltlicher Zugang

In ganz Sachsen-Anhalt bieten wir Fortbildungen und unterstützende, begleitende und fallbezogene Coachings im Phänomenbereich religiös begründeter Extremismus für die verschiedenen Arbeitsfelder im Kontext von Justiz, Strafvollzug und Straffälligenhilfe an. Dadurch kooperieren wir mit so unterschiedlichen Institutionen wie den Sozialen Diensten der Justiz und dem Straf- oder auch Maßregelvollzug. Wir richten unsere Fortbildungen und Coachings somit an ein breites Spektrum von Aufgabenbereichen und Berufsgruppen wie etwa Bedienstete des Allgemeinen Vollzugsdienstes (AVD), Sozialarbeiter*innen oder Psycholog*innen.

In den Fortbildungen und Beratungen geht es uns nie darum, den mit uns kooperierenden Fachkräften zu erklären, wie sie ihre Arbeit zu machen haben, sondern darum, die Handlungsfähigkeit zu stärken, um im jeweiligen Aufgabenbereich adäquat im Kontext neuer Herausforderungen agieren zu können. Oft betrifft dies den Aufbau vertrauensvoller Arbeitsbeziehungen mit Inhaftierten und Proband*innen vor dem Hintergrund unterschiedlicher Sozialisation und Hierarchien. Hier können in Fortbildungen und Beratungen Informationen, Anregungen und Denkanstöße bereitgestellt, neue Kontexte eröffnet und gemeinsam Zugänge und Perspektiven erarbeitet werden, wenn Fachkräfte beispielsweise:

- die Erfahrung machen, dass sie mit ihrer eigenen Fachlichkeit an Grenzen stoßen, weil sie zum Beispiel mit Phänomenen konfrontiert werden, die bisher in ihrem Arbeitsalltag keine Rolle spielten,
- mit irritierenden Verhaltensweisen konfrontiert werden, die sie nicht einordnen können oder
- keine kooperative Ebene mit den Klient*innen finden.

Den Aufbau stabiler und vertrauensvoller Arbeitsbeziehungen betrachten insbesondere Sozialarbeiter*innen, die ihre Tätigkeit in erster Linie als Beziehungsarbeit verstehen, als zentral. Aber auch der allgemeine Vollzugsdienst, in dessen Tätigkeitsbereich Sicherheitsaspekte im Vordergrund stehen, wirkt mittels Beziehungsarbeit bei der Resozialisierung mit.¹ Im Kontext der Prävention von Radikalisierung in Haftanstalten beschreiben internationale Studien, dass einem „healthy prison environment“ eine zentrale Rolle zukommt, bei dem „jede tägliche Interaktion als Teil von Präventions- und Deradikalisierungsstrategien verstanden werden“² kann. Die Mitarbeitenden dafür zu sensibilisieren, ist ein zentrales Anliegen der Fortbildungen.

So ergibt sich die Leitfrage: Was ist das Gemeinsame, das wir als „Externe“ zu den oben erwähnten hoch spezialisierten Professionen beitragen können, damit sie ihrerseits einen Beitrag zur Prävention von religiös begründetem Extremismus leisten können?

Alles Kultur?

Insbesondere Pierre Bourdieu hat aufgezeigt, wie stark wir im Sozialen auf die Wahrnehmung kleiner äußerlicher Differenzen angewiesen sind,

1 Ministerium für Justiz und Verbraucherschutz des Landes Sachsen-Anhalt: Allgemeiner Justizvollzugsdienst (AVD). Unter: <https://justiz.sachsen-anhalt.de/justizvollzug/personal-des-justizvollzuges/allgemeiner-justizvollzugsdienst/aufgabenbereiche/> [letzter Zugriff: 10.07.2023].

2 Hoffmann, Anika/Leuschner, Fredericke/Illegner, Christian/Rettenberger, Martin (2017): Extremismus und Justizvollzug. Literaturlauswertung und empirische Erhebungen. Elektronische Schriftenreihe der KrimZ, Band 10. Wiesbaden. S. 32. Unter: <https://www.krimz.de/fileadmin/dateiablage/E-Publikationen/BM-Online/bm-online10.pdf> [letzter Zugriff: 10.07.2023].

um unser Verhalten einem Gegenüber anzupassen. Bourdieu beschreibt dies nicht als Defizit, sondern als ein hochsensibles Instrumentarium, welches uns hilft, uns in der Gesellschaft zu rechtzufinden. Ganz praktisch wird das Problem des Fehlens eines solchen Instrumentariums im Kontext von Migration in einer Formulierung eines Sozialarbeiters, der mit der Führungsaufsicht eines Klienten betraut war, der an sich gut Deutsch spricht. Der Sozialarbeiter berichtete: *„Hinzu kommt ja auch, dass ich aufgrund dessen, dass ich seine Sprache ja nicht spreche, auch nicht weiß, wie er seine Sprache spricht, also wie ist sein Wortlaut, kann man anhand der Sprache, seinen Hintergrund, seinen Intellekt erkennen. Wie kann man sehen, auch wenn es zum Beispiel um berufliche Fragen geht, ja sprechen wir dann tatsächlich von ein und derselben Sache oder sind es letzten Endes doch ganz unterschiedliche Dinge?“*

Die Herausforderung, die das Fehlen dieses direkten Zugangs ausmacht, wird im Vergleich zum Phänomenbereich Rechtsextremismus deutlich, in dessen Kontext wir des Öfteren hören: *„Die kennen wir, mit denen sind wir letztendlich aufgewachsen.“* Das heißt aber auch, wir kennen, was diese Menschen geprägt hat, die gesellschaftliche Situation nach der Wende, kennen belastete Zustände in Familien aus der eigenen Schulzeit oder der eigenen Familie, kennen politische Diskurse und auch rechtsextreme Propagandainhalte. Die Fachkräfte haben ein Repertoire, mit dem sie auf Basis von Sprache, Soziolekt und Dialekt, Habitus, biografischen Daten oder Daten zur Schullaufbahn unter anderem über den sozialen und Bildungshintergrund, aber eben auch, anhand von kleinen Fragmenten verbal-inhaltlicher Kommunikation, über Einstellungsmuster und den Grad extremistischer Radikalisierung Schlüsse ziehen können. Im Endeffekt heißt dies dann auch, wir erleben uns als handlungsfähig, *„wir wissen, was zu tun ist“*.

In Bezug auf Geflüchtete und Migrant*innen, die in Sachsen-Anhalt auch die überwiegende Anzahl der Muslim*innen ausmachen, fehlt den Fachkräften gerade in den ostdeutschen Bundesländern jedoch meist jeglicher Kontext, es fehlt insbesondere etwa die Möglichkeit, über die Sprache Schlüsse auf Bildungsstand, soziales Milieu oder politische Einstellung zu ziehen. So fällt nicht nur die Arbeit im Kontext von Sozialisation und beruflicher Integration schwerer, vielmehr sind auch kriminogene Faktoren bzw. diejenigen, die zu einer Radikalisierung führen können, schwerer einzuordnen.

Dies wäre zunächst kein Problem, wenn an die Stelle des direkten lebensweltlichen Zugangs ein verstärktes Nachfragen, eine Neugier und ein Interesse treten würden. Das würden die meisten sicher auch gerne tun, aber Sprachbarrieren bilden hier ein elementares Hindernis sowie zeitliche und andere Ressourcen, die gerade bei der teilweise äußerst angespannten Personalsituation in den Institutionen, mit denen wir arbeiten, fehlen. Denn es ist klar, dass dieses „Nachforschen“ zunächst mit mehr Arbeit und Zeitaufwand verbunden ist. Zudem arbeiten Fachkräfte in Ostdeutschland in einem Kontext, in dem bis vor kurzem für die große Mehrheit der Bevölkerung nur wenig Berührungspunkte mit Migration und migrantischen Lebenswelten einerseits und Religiosität sowie insbesondere mit dem Islam andererseits existierten.

Vor diesem Hintergrund erscheint es vielen Fachkräften als völlig unmotiviert, dass ausgerechnet Menschen, die ja *„das Größte hinter sich haben“* und endlich in Sicherheit sind, kriminell werden. Dabei fehlt auch das Bewusstsein für die Krisen, Phasen und Herausforderungen in einem Flucht- und Migrationsprozess.

Was wir dann erleben, ist, dass an diesen Stellen, an denen sich der lebensweltliche Zugang nicht ohne Weiteres herstellen lässt und vermehrtes Nachforschen oder -fragen nötig wäre, Probleme, Konflikte und Irritationen kulturalisiert oder unvermittelt mit Religion in Verbindung gebracht und „islamisiert“ werden. Dieser Vorgang verhindert dann das weitere Nachfragen, die Neugierde und das Bemühen um den Zugang und führt zu einer vorschnellen (meist negativen) Stereotypisierung und zu problematischen Lösungsansätzen. Weil sich zu Sprache, Kleidung oder Habitus des Gegenübers zunächst keine differenzierten Informationen gewinnen lassen oder die Person nicht differenziert „gelesen“ werden kann, wird sie zu einem Repräsentanten einer imaginierten Kultur, ihr Verhalten ist dann scheinbar auch nur im Rahmen dieser Kultur zu interpretieren, wobei „der Islam“ wiederum als kulturbestimmend angenommen wird.

Unter dieser Chiffre – *„andere Kultur“* – wird dann manches Mal auf hochproblematische Weise zusammengedrückt, was nicht zusammengehört. So wurde etwa von einem Fortbildungsteilnehmer eine Beobachtung geschildert, wie sich ein arabisch gelesener Mann bei „Kaufland“ von seiner Frau alle Taschen tragen ließ. Ein anderer berichtete, wie ein wegen Vergewaltigung Ver-

urteilter aus Afghanistan bei der Aufnahme in die JVA und der Aushändigung der Wäsche für die Woche spontan in Gelächter ausbrach. Gerade letzteres war ein großes Thema und hatte in der JVA unter den Mitarbeiter*innen für Aufsehen gesorgt, viele empfanden dies als unerhört und frech. Beide Geschichten wurden in einem Fortbildungsmodul zum Thema Religiosität und Religion als Ressource vorgebracht, unter den Teilnehmenden herrschte in der Diskussion eine emotionale und konfrontative Stimmung, die in der rhetorischen Frage mündete, ob Frauen *„bei denen“*, also bei Muslimen, nichts wert seien.

Die Fragen nach dem Mann bei „Kaufland“ und dem Lachen in der Ankleidekammer haben Platz in unseren Fortbildungen und es ist gut, dass sie gestellt werden, weil hier Irritationen zugrunde liegen, die das Gelingen von guten Arbeitsbeziehungen nachhaltig belasten können. Manchmal kommt es dann zu Diskussionen, in denen auch kontrastierende Erlebnisse geschildert oder verschiedene Interpretationsangebote des Erlebten diskutiert werden. Weil diese Form der Diskussion im Arbeitsalltag oft zu kurz kommt, erleben viele Fachkräfte sie als sehr wohltuend, wobei die Irritation besprochen und – insbesondere durch uns Fortbildende – produktiv bearbeitet werden kann. Es wird dabei mitunter von den Teilnehmenden selbst reflektiert, dass deshalb keine kontrastierenden oder differenzierenden Geschichten über Migrant*innen oder Muslim*innen erzählt werden können, weil sie keine in ihrem Bekanntenkreis haben und es auch sonst außerhalb des professionellen Bereichs keinerlei Berührungspunkte gibt. So haben es die Fachkräfte im Justizkontext, wie ein Bediensteter formulierte, immer mit einer *„Negativauswahl“* zu tun, die man nicht mit anderen Erfahrungen abgleichen kann.

Der Kulturbegriff, so erleben wir dies immer wieder, und zwar ganz unabhängig von der jeweiligen Profession, kann zu einer Art Container werden für alles, was am Gegenüber irritierend, anders und schwierig einzuordnen, schlicht *„fremd“* ist. Das heißt nicht, dass es zu grundsätzlich negativen oder abwertenden Zuschreibungen kommen muss. Die zentrale Auswirkung ist zunächst, dass die eigene Fachlichkeit an ihre Grenzen kommt, da eigene Wissensbestände nicht vorhanden sind oder Handlungswerkzeuge aufgrund von Verunsicherungen nicht angewendet werden. Fast automatisch kommt es zur (Fehl-)Annahme, man müsse in diesen Fällen grundsätzlich anders agieren.

Sozialisationskontexte

Für die Teilnehmenden unserer Fortbildung war es zunächst nicht möglich, den Mann im „Kaufland“, der sich seine Tüten hinterhertragen lässt, genauer zuzuordnen, zum Beispiel einer bestimmten Schicht, einem bestimmten Bildungshintergrund, einer bestimmten Region, einer bestimmten Wertehaltung oder einer bestimmten Persönlichkeitsstruktur. Und das Lachen des Verurteilten bei der Wäscheausgabe konnte nicht mit dem offensichtlichen Kontrast der rechtsstaatlichen Einrichtung zu den von ihm in Afghanistan zu erwartenden, auch jetzt noch seine Vorstellung von Haft bestimmenden, Haftbedingungen in Verbindung gebracht werden. Beide Anekdoten wurden mit *„Kultur“* assoziiert, wobei die übergreifenden Marker räumlich *„Mittlerer und Naher Osten“* und religiös *„muslimisch“* waren. In unseren Fortbildungen versuchen wir, weg von solchen verallgemeinernden Kulturvorstellungen und hin zu einer differenzierteren Thematisierung von Sozialisationskontexten zu kommen, also genau jene Bedingungen zu thematisieren, die die jeweilige Person geprägt haben und ihr Handeln mitbestimmen, und die den Fachkräften zunächst nicht zugänglich sind. Dabei geht es nicht zuerst um die Vermittlung von feststehenden Wissensbeständen, sondern vielmehr um die Eröffnung eines Raumes der Hypothesenbildung, der über die Zuschreibung typisierender Kulturannahmen hinausgeht.

Zunächst geht es uns darum, den Blick für Unterschiede wieder zu öffnen. Die Migrant*innen in Sachsen-Anhalt kommen aus sehr heterogenen Gesellschaften. Entscheidend kann sein, welcher Generation sie angehören, ob sie aus der Stadt oder vom Land kommen. Auch die Religionszugehörigkeit, die ethnische Selbstbeschreibung, die Bildung und natürlich die sozioökonomische Position spielen eine wichtige Rolle. Diese Faktoren und viele mehr prägen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund und bieten gleichermaßen die Basis für sehr unterschiedliche Sozialisationskontexte unabhängig von nationaler oder vermeintlicher kultureller Herkunft. Viele Fachkräfte können, wenn es um Angehörige der deutschen Mehrheitsgesellschaft geht, auf ein detailliertes Klassifikationssystem der Differenzierung zurückgreifen. Neben diesen individuell sehr unterschiedlichen Faktoren gibt es aber auch Gemeinsamkeiten, über die wir sprechen können.

Viele Menschen, die zu uns kommen, sind geprägt von Gesellschaften, die von Gewalt auf

unterschiedlichen Ebenen durchzogen sind. So sind Fachkräfte regelmäßig überrascht, wenn wir darüber sprechen, dass körperliche Züchtigung in vielen Ländern bis heute zum Schulalltag gehört und sich diese Gewalterfahrungen auch strukturell durch Gesellschaften ziehen können, insbesondere, wenn es um die Begegnung mit staatlichen Strukturen geht. Dies prägt die Menschen, wobei offen ist, in welcher Weise dies geschieht. Manche Verhaltensweisen und Ängste sind der Reflexion zugänglich, andere wirken unbewusst weiter und sind schwer zu bearbeiten. Ein Vertrauensverhältnis zu staatlichen Institutionen und Hilfesystemen aufzubauen, fällt daher manchen Menschen schwer.

Viele Menschen, die zu uns kommen, kommen aus Regionen, in denen es keine oder nur marginale staatliche Versorgungs- und Sicherungssysteme gibt. Institutionen, wie Kranken-, Unfall-, Haftpflicht- und Rentenversicherung, müssen substituiert werden, was meist durch familiäre Netzwerke geschieht. Polizei und Justiz sind in den betreffenden Ländern keine verlässlichen Ansprechpartner*innen, sondern oft korrupt und werden als Bedrohung empfunden. Das Denken in Kollektiven und Netzwerken ist unter diesen Umständen lebensnotwendig, zentral und wirkmächtig bei der Sozialisation und kann auch unter veränderten gesellschaftlichen Bedingungen nicht einfach abgelegt werden.

Viele Menschen, die zu uns kommen, sind geprägt von Verhältnissen, in denen Beziehungen das einzige Mittel sind, um an bestimmte Dinge zu gelangen. Das heißt, dass nicht Institutionen entscheidend sind, sondern Personen. Um seine Interessen durchzusetzen, ist nicht ein geregelter bürokratischer Weg entscheidend, sondern es gilt, sich mit einzelnen (mächtigen) Personen gutzustellen, unabhängig davon, welchen spezifischen Zuständigkeitsbereich sie genau haben. Das führt dazu, dass die Beziehungsebene in der Kommunikation oft wichtiger wird als die Sachebene. Es kann außerdem Unverständnis gegenüber bürokratischen Hierarchien und Arbeitsteilungen nach sich ziehen, wie uns in den Fortbildungen oft berichtet wird.

Viele Menschen, die zu uns kommen, sind geprägt von Gesellschaften, in denen Religion eine viel größere Rolle spielt. Betrachtet man die Statistiken, so kann man sogar sagen, dass alle Menschen, die nach Sachsen-Anhalt kommen, aus Ländern kommen, in denen Religion eine große

rolle spielt als in Sachsen-Anhalt.³ In einer Region, die als eine der religionsfernsten der Welt gelten muss, bedeutet dies natürlich bei einem insgesamt sehr geringen Kontakt mit gelebter Religiosität einen umso geringeren Kontakt mit islamischer Religiosität. Formen muslimischer Alltagsreligiosität werden oft mit Skepsis betrachtet und missverstanden, sind oder werden jedoch gerade in der Krisenzeit einer Inhaftierung für viele bedeutsam.

Was verstehen wir also unter Sozialisation? Kurz gesagt: Der Mensch wird zu dem, was er ist, und zwar im Wechselspiel zwischen individuellen, auch psychischen, familiären und gesellschaftlichen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen. Der Mensch wird von seinen Bedingungen geprägt, ist aber auch lernfähig und kann diese Bedingungen aktiv gestalten. Es gibt wichtige Stationen und Instanzen der Sozialisation, aber sie ist ein nie ganz abgeschlossener Prozess und eine ständige Wechselwirkung zwischen Individuum und Umwelt bzw. Gesellschaft.⁴

Gerade ein Wechsel zwischen gesellschaftlichen Kontexten aufgrund eines Flucht- bzw. Migrationsprozesses ist ein Wechsel zwischen sozialisationstheoretischen Welten, zwischen unterschiedlichen Systemen und Logiken, der fast automatisch zu kleinen oder großen Konflikten, Ungleichzeitigkeiten und dysfunktionalen Verhaltensweisen führen kann. Unsere Fortbildungen können nicht all diese Kontexte aufdecken, aber sie sollen die Neugier wecken, genauer hinzuschauen, was sich hinter dem, was manchmal allzu leicht als „Kultur“ bezeichnet wird, verbergen kann. So öffnet sich für viele Fachkräfte ein Schlüssel zu bisher schwer einzuordnenden Verhaltensweisen und es wird deutlich, dass es keines Repertoires an Kulturwissen bedarf, um sich mit der eigenen Fachlichkeit einen lebensweltlichen Zugang erarbeiten zu können.

³ Laut der Europäischen Kommission bezeichnen sich in Ostdeutschland insgesamt 68,3 % als „nicht gläubig, Agnostiker, Atheisten“. Vgl. Europäische Kommission: Eurobarometer Spezial 484 (12/2018). Der Anteil der Konfessionslosen in Sachsen-Anhalt beträgt über 80 %. Vgl. Statistisches Bundesamt: Zensus 2011. Datenebene Kreise.

⁴ Vgl. Bauer, Ullrich/Hurrelmann, Klaus (2021): Einführung in die Sozialisationstheorie. Das Modell der produktiven Realitätsverarbeitung. Weinheim.

Fazit

Ob Prävention gelingt, hängt zu großen Teilen von den (wenn man so will) Umweltbedingungen der jeweiligen Institutionen ab, mit denen wir arbeiten. Viele Belastungs- und Gefährdungsfaktoren werden durch diese institutionellen Bedingungen definiert, so etwa das Erleben von Isolation, Diskriminierung und Marginalisierung. Die Sozialen Dienste der Justiz, der Straf- oder auch Maßregelvollzug sind dennoch nicht machtlos, denn sie können an entscheidender Stelle die Belastungsfaktoren ungünstig verstärken, oder aber, im Sinne eines umfassend begriffenen Präventionsgedanken, positiven Einfluss ausüben und die Resilienz ihrer Insass*innen, Patient*innen oder Proband*innen auf individueller Ebene stärken. Die Entwicklung von Perspektiven und die Stabilisierung als Kernaufgaben der Resozialisierung sind hier ein wichtiger Beitrag. Entscheidend ist jedoch, dass die Zielgruppen, die hier einen hohen Bedarf haben, von diesen Angeboten auch ausreichend erreicht werden.

Zusätzlich ist es notwendig, Räume positiver und produktiver Identität zu schaffen und die Auseinandersetzung mit der eigenen Religiosität auch in Haftkontexten zu ermöglichen. Für die Fachkräfte muss dabei, um das Recht auf Religionsfreiheit auch in Haft zu gewährleisten, zentral sein, Signale einer Radikalisierung erkennen und von legitimer Alltagsreligiosität unterscheiden zu können. Zudem können auch seelsorgerische Angebote dazu beitragen, dass die Religion als Ressource zur Resozialisierung genutzt werden kann.

Gerade wenn die Erfahrungswelt von muslimischen Insass*innen durch Erfahrungen des Scheiterns, durch Exklusions- oder Diskriminierungserfahrungen geprägt ist, kann ein in den staatlichen Institutionen der Justiz, des Strafvollzuges und der Straffälligenhilfe etablierter diversitäts- und religionssensibler Ansatz einen wichtigen Gegenpol bilden und Resilienz stärken.⁵

⁵ Das Institut für Kriminologie in Tübingen (IFK), der Kriminologische Dienst in Baden-Württemberg und das Zentrum für Islamische Theologie in Tübingen (ZITH) habe eine Pilotstudie zu Muslim*innen im Justizvollzug durchgeführt, die hier durchaus noch Handlungsbedarf identifiziert. Einführend: Bartsch, Tillmann/Hibaoui, Abdelmalek/Hausmann, Barbara/Schaffer, Bernadette/Stelly, Wolfgang/Stelzel, Katharina/Kinzig, Jörg (2016): Muslime im Justiz-

Literatur:

Bartsch, Tillmann/Hibaoui, Abdelmalek/Hausmann, Barbara/Schaffer, Bernadette/Stelly, Wolfgang/Stelzel, Katharina/Kinzig, Jörg (2016): Muslime im Justizvollzug – Skizze einer Pilotstudie. In: Forum Strafvollzug – Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe, Band 65, Heft 3. S. 192-197.

Bauer, Ullrich/Hurrelmann, Klaus (2021): Einführung in die Sozialisationstheorie. Das Modell der produktiven Realitätsverarbeitung. Weinheim.

Europäische Kommission: Eurobarometer Spezial 484 (12/2018).

Hoffmann, Anika/Leuschner, Fredericke/Ilgner, Christian/Rettenberger, Martin (2017): Extremismus und Justizvollzug. Literaturauswertung und empirische Erhebungen. Elektronische Schriftenreihe der KrimZ, Band 10. Wiesbaden. Unter: <https://www.krimz.de/fileadmin/dateiablage/E-Publikationen/BM-Online/bm-online10.pdf> [letzter Zugriff: 10.07.2023].

Ministerium für Justiz und Verbraucherschutz des Landes Sachsen-Anhalt: Allgemeiner Justizvollzugsdienst (AVD). Unter: <https://justiz.sachsen-anhalt.de/justizvollzug/personal-des-justizvollzuges/allgemeiner-justizvollzugsdienst/aufgabenbereiche/> [letzter Zugriff: 10.07.2023].

Statistisches Bundesamt: Zensus 2011. Datenebene Kreise.

Autor*innen:

Die Mitarbeiter*innen des Fachzentrums Radikalisierungsprävention in Vollzug und Straffälligenhilfe Sachsen-Anhalt – Fachstelle religiös begründeter Extremismus sind mehrsprachig, multikonfessionell und multiprofessionell. Sie verfügen über Expertise in den Bereichen Psychologie, Soziologie und soziale Arbeit. Der Text spiegelt die langjährigen Erfahrungen des Teams und der Projekte des Trägers im Arbeitsbereich Gewalt- und Radikalisierungsprävention der Halleschen Jugendwerkstatt gGmbH wider.

vollzug – Skizze einer Pilotstudie. In: Forum Strafvollzug – Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe, Band 65, Heft 3. S. 192-197.

„Und wie sind sie nun, diese Sinti und Roma?“

Die (un-)sichtbaren Widerstände in der diskriminierungssensiblen Bildungsarbeit

Jasmin Giama-Gerdes und Elisabeth Köditz

Dieser Beitrag widmet sich den (un-)sichtbaren Widerständen bei Fortbildungen im Kontext von Diskriminierungen, die wir als fortwährende Begleiter in der Praxis kennengelernt haben. Aus unserer Erfahrung sind Widerstände, besonders wenn es um Sensibilisierung und Selbstreflexion von eigenem diskriminierendem Verhalten geht, erwartbar. Sie sind in ihrer Erscheinung sehr divers und als wichtiger Bestandteil der Bildungsarbeit zu verstehen. Dies nehmen wir aus den bisher annähernd hundert Fortbildungen mit Bediensteten der Justiz, die wir veranstaltet haben, mit. Widerstände aufmerksam zu betrachten und in ihrer Funktionsweise zu verstehen, hilft uns dabei, eine Haltung anzunehmen, mit der wir in der Lage sind, einen produktiven Umgang mit ihnen zu finden. Daher beleuchten wir zu Beginn dieses Beitrags die Ursachen von Widerständen im Kontext von diskriminierungssensibler Bildungsarbeit und formulieren ein erstes Problem, dem wir in der Praxis begegnen. Anschließend erläutern wir unser Vorgehen im Fortbildungsetting, wenden uns einem zweiten Problem zu und schließen mit unserer Perspektive auf die Bildungsarbeit im Justizkontext.

Ein Beispiel zur Veranschaulichung des Themas entstammt einer Fortbildung zu Antiziganismus. Das Team versuchte, im Laufe eines Tagesseminars mit den Teilnehmenden zu erarbeiten, dass die Bilder in unseren Köpfen zu Sinti und Roma auf geschichtlich gewachsenen Vorurteilen basieren und dass eine homogene Gruppe der „Z*“ nicht existiert. Wir wollten vermitteln, dass Menschen, die den Sinti und Roma zugeordnet werden, unterschiedliche Strategien entwickeln, um den strukturellen und institutionellen Diskriminierungen zu begegnen, dass diese aber von gesellschaftlicher Anpassung über Rückzug in die eigene Gemeinschaft bis zu Formen von Kriminalität so divers sind wie in der Gesamtgesellschaft auch. Trotzdem lautete eine der letzten Fragen eines teilnehmenden Richters am Ende der Fortbildung: „Und wie sind sie nun, diese Sinti und Roma?“

Ein anderes Beispiel entstammt einer Fortbildung von Justizbeamt*innen, die uns – trotz intensiver Vorbereitung – erst einmal überraschte und auch irritierte. Wir hatten zum Thema „Rassismus und seine Folgen“ einen lebensweltbezogenen Methodeneinstieg gewählt und gefragt, wo den Teilnehmenden Rassismus im Lebensalltag und in der Arbeit begegnet. Ein Teilnehmer, der an der Fortbildung freiwillig teilnahm, sah sich selbst von Rassismus betroffen, indem er als *weißer*¹ Mann von Inhaftierten als „Nazi“ bezeichnet würde. Daraufhin erwiderten wir, dass *weiße* Menschen zwar von verschiedenen Diskriminierungsformen (z. B. aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, der sexuellen Orientierung oder der sozialen Herkunft), nicht aber von Rassismus betroffen sein können.² Wir verstehen Rassismus dabei als einen Prozess der Rassifizierung, indem Menschen anhand ihrer eigenen natio-ethno-kulturellen Zugehörigkeit oder

1 Wir setzen *weiß* hier kursiv, weil es nicht nur eine Hautfarbe bezeichnet, sondern primär die Privilegierung, die mit der Hautfarbe einhergeht. Diese Privilegierung ist ein unverdienter Vorteil, der erlangt wurde, indem *Weißer* in eine Kultur hineingeboren wurden, die *Weißer* begünstigt und, individuell wie auch institutionell, Nicht-*Weißer* benachteiligt. Vgl. McIntosh, Peggy (1989): Unpacking the Invisible Knapsack. In: Peace and Freedom, July/August 1989. Unter: https://psychology.umbc.edu/wp-content/uploads/sites/57/2016/10/White-Privilege_McIntosh-1989.pdf [letzter Zugriff: 10.07.2023].

2 Zugleich gibt es Personen, die, obwohl sie *weiß* sind, rassifiziert und gesellschaftlich untergeordnet werden, wie etwa Jüdinnen und Juden, Asiat*innen oder *weiße* Menschen, die von antiosteuropäischem oder antislawischem Rassismus betroffen sind (vgl. Panagiotidis, Jannis/Petersen, Hans-Christian (2023): Antiosteuropäischer und antislawischer Rassismus. Expertise. Unter: <https://mediendienst-integration.de/artikel/antislawischer-und-antiosteuropaeischer-rassismus.html> [letzter Zugriff: 10.07.2023]). Letzterer zeigt sich latent auch in besagtem Beispiel, wenn der JVA-Beamte explizit danach fragt, was wäre, wenn er „einen Polen“ beleidigen würde.

Es ist kein Sprint, sondern ein Marathon.

Mit zahlreichen Hürden. Und das braucht viel Kondition.

auch durch Fremdzugewandlung kategorisiert, stereotypisiert und implizit hierarchisiert werden.³ Unsere Fortbildungen unterscheiden daher den Anti-Schwarzen-Rassismus, den Antiziganismus und den antimuslimischen Rassismus.⁴ Um auf den JVA-Beamten zurückzukommen, der sich rassistisch beleidigt sah – er versuchte, sich der Auseinandersetzung mit den eigenen rassistischen Vorstellungen darüber zu entziehen, dass er sich der angeblichen Komplexität des Themas verweigerte:

„Wenn ich einen Polen beleidige, dann ist das kein Rassismus. Wenn ich einen Franzosen beleidige, auch nicht. Aber wenn der Franzose schwarz ist, dann schon?“

„Ja. Wenn wir von anti-Schwarzem Rassismus reden, ist die Hautfarbe maßgeblich.“

„So ein Quatsch, viel zu kompliziert. Ist doch alles scheiße.“

Die Aussagen der zitierten Teilnehmer verdeutlichen in unseren Augen Verschiedenes: Die unbequemen Themen der Fortbildungen sowie die Möglichkeit der eigenen Verstrickung in diskriminierendes Handeln, sei es rassistisch oder anderweitig diskriminierend, sind individuell teilweise stark überfordernd. Auch das Bedürfnis nach einfachen und schnellen Antworten, Lösungen oder Handlungstipps wird wiederholt deutlich. Ein tatsächlicher Sensibilisierungsprozess stellt sich dem entgegen: Auch wenn eine einmalige Fortbildung zum Thema einen Anstoß zur punktuellen Reflexion bieten kann, wird eine grundlegende Veränderung hin zum diskriminierungssensiblen Handeln⁵ nur über eine fort-

dauernde Auseinandersetzung mit diskriminierungsbezogenen Themen erfolgen. Das macht deutlich, vor welcher Aufgabe alle Beteiligten stehen: Es ist kein Sprint, sondern ein Marathon. Mit zahlreichen Hürden. Und das braucht viel Kondition.

Erstes Problem: Was wir als Gesellschaft wissen

Wissen wir als Neugeborene alle gleich viel bzw. wenig über die Welt und die Menschen, ändert sich das im Laufe unseres Lebens durch Sozialisation, Prägung und Erziehung grundlegend. Die Ansichten, die uns unsere Eltern und die Familie vermitteln, das Verhalten, das wir in der Schule lernen, die mit den Erfahrungen verknüpften Gefühle, die wir machen, die Medien, die wir konsumieren usw. – all diese Informationen formen uns und unsere Sicht auf die Dinge. Sie bieten uns Orientierung und dienen als Sicherheit für uns und unser Handeln.

Bestandteil dieser Informationen sind immer auch Vorurteile wie „Arbeitslose wollen gar nicht arbeiten!“ und Stereotype wie „Deutsche sind pünktlich!“. Ebenso wie zahlreiche weitere Ungleichwertigkeitsvorstellungen, beispielsweise: „Sinti und Roma sind kriminell und unsauber!“ oder „Frauen sollten hauptsächlich die Kinder erziehen, sie sind viel sozialer und emotionaler!“ Auch Repräsentationsdefizite sind Teil dieses Informationsflusses, sei es auf politischer Ebene oder in den Verwaltungen und Behörden, in denen Frauen, Nicht-*Weißer*, Migrant*innen und andere noch immer teilweise stark unterrepräsentiert sind. Und obwohl wir vielleicht später darüber nachdenken und das nicht gut finden, ist dies zunächst einfach „normal“. Das erfahrungsbasierte Wissen ist Teil unserer Vorstellungswelt und fügt sich zu einer Harmonie im Kopf.

Jede*r von uns bekommt implizit oder auch explizit solche Vorurteile, Ungleichheitsideen und strukturellen Ausschlüsse mitgegeben – wir als Bildner*innen ebenso wie die Teilnehmer*innen unserer Fortbildungen. Hier treffen die Teilnehmenden dann auf diskriminierungssensible Bildungsinhalte und werden eingeladen, einen kri-

tischen Reflexionsprozess zu starten, das heißt, sie werden ermuntert, sich selbst, die ihnen vertrauten Vorstellungen von der Welt, ihre Gefühle und ihr Verhalten in Frage zu stellen – und gegebenenfalls zu verändern. Das ist unbequem, herausfordernd und vor allem anstrengend. Nichts also, was Menschen gerne tun, denn es führt zu etwas, das die Psychologie *kognitive Dissonanz* nennt.

Kognitive Dissonanz – der eigene Widerspruch

Unsere Gehirne streben evolutionsbiologisch, das heißt zurückgehend auf unsere ersten Verfahren, nach etwas, das wir als Harmonie im Gehirn, oder wie die Psychologie sagt, als kognitive Konsistenz bezeichnen können. Die Anforderungen zu überleben in einer Zeit mit zahlreichen Gefahren und tödlichen Feinden, ohne Sicherheit und jeglichen Komfort, haben unsere Gehirne darauf geprägt, möglichst energieeffizient zu funktionieren. Danach streben sie auch heute noch. Persönliche Einstellungen bzw. das eigene Weltbild, unsere Gefühle und unser Verhalten sollen sich bestenfalls im Einklang miteinander befinden. In diesem Zustand verbrauchen unsere Gehirne am wenigsten Energie.

Wenn es nun zu Unstimmigkeiten zwischen diesen vertrauten Elementen kommt, stellt sich der Zustand der *kognitiven Dissonanz*⁶ ein. Die beschriebene Harmonie ist dahin. Wahrnehmen können wir solch eine Dissonanz durch Gefühle wie Wut, Hass und Angst, die wir als unangenehm empfinden. Daher lässt sich *kognitive Dissonanz* auch als ein unangenehm empfundener innerer Spannungszustand beschreiben, bei dem sich die Elemente Weltbild/persönliche Einstellungen, Gefühle und Verhalten in irgendeiner Weise widersprechen. Plastisch wird das an zwei Beispielen: Ein *Schwarzer* Deutscher und eine Frau, die ein Kopftuch trägt, übernehmen Leitungsfunktionen in Ihrer Institution und werden Ihre Vorgesetzte. Wie würden Sie darauf reagieren? Würden Ihnen „Aber“-Gedanken kommen und wenn ja, welche? Wenn Sie innerlich Widerstand verspüren, sind Sie wahrscheinlich schon dabei, Strategien und/oder Argumente zu finden, um die Dissonanz aufzulösen.

Tritt eine *kognitive Dissonanz* auf, unternehmen Menschen automatisch etwas, um diese abzubauen und wieder Konsistenz herzustellen. Dies führt dazu, dass das Verhalten an die Überzeugungen angepasst wird. Stellen Sie sich vor: Ein *Schwarzer* stellt sich Ihnen als Deutscher vor. Ab diesem Moment hören Sie alles Weitere, was er sagt, nicht mehr, weil sich Ihre Gedanken verselbständigen und Sie darüber grübeln, aus welchem Land in Afrika er stammen könnte, und Sie ihn fragen müssen, wo er denn genau aus Afrika herkomme. Ein *Schwarzer* Deutscher widerspricht zunächst dem vertrauten Konzept „*Deutsche sind weiß*“. Weil dies in den Medien, im Schul- und Arbeitsalltag als „*normal*“ gilt. Ein *Schwarzer* Deutscher kann zur Irritation, zur *kognitiven Dissonanz*, führen, die zunächst als unangenehm empfunden wird und deshalb möglichst schnell aufgelöst werden will. Dabei sucht das Gehirn nach schnellen und leider meist auch einfachen Erklärungen, indem es beispielsweise auf die bisher unhinterfragte Überzeugung „*Deutsche sind weiß*“ bei einem *Schwarzen* Deutschen mit geografischer Verortung und Fragen reagiert – auch wenn das Gegenüber nichts mit Afrika zu tun hat. Das sind Gedankengänge, die vielen Menschen in Deutschland bei einem *weißen* Deutschen nicht in den Sinn kämen. Dies kann als Ausdruck eines automatisierten Versuchs, die Realität an die scheinbar konsistenten Konzepte im Kopf anzupassen, gedeutet werden. Erst durch eine intensive Auseinandersetzung mit dem „*Normalen*“ können diese Konzepte bewusstgemacht und schließlich umgedeutet werden.

Eine weitere Strategie ist, dass Menschen ihre Überzeugungen ihrem Verhalten anpassen. Sie bekommen beispielweise eine neue Vorgesetzte mit Kopftuch. An sich haben Sie nichts gegen religiöse Menschen oder Frauen in Leitungsfunktionen, aber dennoch bemerken Sie, dass es Ihnen zunehmend schwerfällt, Weisungen von ihr zu akzeptieren, zumal es nicht zu Ihrem weltoffenen Selbstbild passt, einen Unterschied zwischen einer muslimischen Vorgesetzten und einem männlichen Vorgesetzten zu machen. Deshalb bewerten Sie die Situation bzw. das Verhalten der Vorgesetzten so, dass Sie Ihre Wahrnehmung von sich nicht ändern müssen. Das könnte sich so äußern, dass Sie eigentlich respektvoll mit Ihren Kolleg*innen und Vorgesetzten umgehen wollen, aber da die neue Vorgesetzte Ihrer Meinung nach definitiv nicht ins Team passt, müssen Sie ihr das zeigen. Es ist Ihnen wichtiger,

als daran festzuhalten, einen respektvollen Umgang miteinander zu pflegen.

Eine weitere Möglichkeit ist, dass wir aktiv Situationen und Informationen vermeiden, die die Dissonanz steigern können. Und Sie vermeiden jedes Gespräch, durch das Sie diese besser kennenlernen könnten. So kommt es zu Verdrängungen, Umbewertungen oder Uminterpretationen, um die Harmonie im Gehirn wiederherzustellen.

Wie zeigt sich diese *kognitive Dissonanz* in der diskriminierungssensiblen Bildungsarbeit?

Die eigenen Emotionen wahrzunehmen und anzuerkennen, ist der Weg, mit Widerständen umzugehen.

Umgang mit den Widerständen

Wird die vertraute konsistente Welt infrage gestellt, wird das zunächst auch emotional spürbar. Wut, Ärger oder Aggressionen zeigen sich gegenüber dem Unvertrauten und vermeintlich Unpassenden. Aber auch Skepsis, Passivität oder Teilnahmslosigkeit, Bagatellisieren, offene Aggressivität oder lächerlich machen bis hin zu massiven Störungen in den Fortbildungen können eine Reaktion auf eine andere Interpretation des Bekannten und Vertrauten sein. In den Fortbildungen gehen wir indirekt auf die Widerstände ein, indem wir den Teilnehmenden methodisch angeleitet einen Perspektivwechsel bieten. In dieser Phase der Emotionalität gehen wir mit Beispielen aus ihrer Welt zunächst auf sie ein, um sie im nächsten Schritt zur Betroffenenperspektive einzuladen. Dabei versuchen wir nicht sofort, die diskriminierende Äußerung in den Mittelpunkt zu stellen, sondern wir gehen zunächst auf die dahinterliegende Aussage ein, da sie möglicherweise etwas über die eigene Angst, benachteiligt zu werden, sagt. Diesen Gefühlen Raum zu geben und erst im Anschluss die Sicht und Erfahrungen von Diskriminierungsopfern auf der kognitiven und emotionalen Ebene zu thematisieren, führt meist zu der Bereitschaft, sich empathisch auf eine andere Perspektive einzulassen und damit möglicherweise zu einer differenzierten Haltung zu kommen.

So zeigt der eingangs erwähnte Fortbildungsteilnehmer einen starken Widerstand an der Stelle, wo er eingeladen wird, sich auf Rassismus und

die eigene Verstrickung in das Thema einzulassen. Strategisch unbewusst macht er sich selbst zum Opfer (Verunglimpfung als „*Nazi*“), um einer Auseinandersetzung mit seinen Ängsten der Benachteiligung zu entgehen.

Der Weg, mit diesen Widerständen umzugehen, liegt für uns darin, die eigenen Emotionen wahrzunehmen und anzuerkennen, sie nicht unbewusst auf andere zu projizieren und die Verantwortung für eine diskriminierungssärmere Gesellschaft nicht nur gesamtgesellschaftlich, sondern auch beim Einzelnen zu sehen. Das eigene Verstrickt-Sein in diskriminierende gesellschaftliche Vorstellungen und Ungleichheitsideen, die unsere Lebenswelt prägen und die wir als „*normal*“ wahrnehmen, steht ebenso im Fokus wie die Aneignung von Handlungsalternativen, um die eigene diskriminierungssensible Verantwortung zu stärken. Die Teilnehmenden werden in unseren Veranstaltungen eingeladen, systemisch auf die Bedingungen, die zu gesellschaftlicher und sozialer Ausgrenzung führen, zu schauen. Dabei blicken wir mit ihnen auf Situationen im Haftalltag, die besonders anfällig für Diskriminierungen sein können, um schließlich gemeinsam diskriminierungssensiblere Handlungsoptionen zu erarbeiten. Zudem fordern wir die Teilnehmenden auf, weitere Fortbildungen zu diskriminierungsbezogenen Themen zu besuchen. Denn jede weitere Fortbildung eröffnet die Möglichkeit einer neuen, vertiefenden oder erweiternden Auseinandersetzung mit dem erlernten diskriminierenden Denken und Handeln.

⁶ Festinger, Leon (1978): Die Theorie der kognitiven Dissonanz. Bern.

Was weiß ich und warum weiß ich, was ich weiß?

In den ersten Schritten in unseren Fortbildungen zielen wir darauf ab, die Teilnehmer*innen in ihrer Lebenswelt abzuholen und unbewusste Wissensvorräte, möglicherweise durchsetzt von Vorurteilen und diskriminierenden Stereotypen, freizulegen. Gekoppelt ist das an einen Einblick in die historischen Entwicklungen zum Thema, um die Entstehung dessen, was wir glauben, zu wissen, nachzuzeichnen. Die Basisfrage ist: „Was weiß ich und warum weiß ich, was ich weiß?“ Je nach Thema laden wir auch dazu ein, Differenzenerfahrungen zu machen, indem Teilnehmer*innen durch verschiedene Methoden zum „Anderen“ werden, das heißt wir bieten an, Fremdlogiken und -systeme nachzuvollziehen, um Verständnis für Diversität hervorzurufen. Die handlungsleitende Frage ist: „Was ist Diversität, und wie kann ich mit ihr umgehen?“

Wichtig ist es, einen Perspektivwechsel zu erarbeiten und auch zu erreichen. Im Falle von diskriminierendem Verhalten heißt das auch, der Betroffenenperspektive Raum zu geben, um die Folgen des eigenen Denkens und Handelns vor Augen zu führen. Die darauf aufbauende Frage lautet: „Was bedeutet mein Handeln für den zum ‚Anderen‘ Gemachten?“ Den Teilnehmer*innen die eigene Handlungsmacht ins Bewusstsein zu bringen, um so Handlungsspielräume sichtbar zu machen, verbinden wir mit Inputs, die auf die Funktionsweise des eigenen Verhaltens abzielen und nachvollziehbare Erklärungsansätze anbieten. Die Basisfrage ist hier: „Warum handle ich, wie ich handle?“ Abschließend eröffnen wir methodisch einen Transfer-Raum, um die gemachten Erfahrungen und das erarbeitete Wissen in berufsbezogene Handlungsalternativen einfließen zu lassen und so stärker diversitäts- und diskriminierungssensibel im beruflichen Alltag handeln zu können.

Erfahrungswissen, Bauchgefühl und Urteil

Bedienstete des Allgemeinen Vollzugsdienstes (AVD) haben den Auftrag, den Freiheitsentzug einer Person durchzusetzen, das heißt die Allgemeinheit vor weiteren Straftaten zu schützen, und zugleich dazu beizutragen, dass die verurteilte Person nach ihrer Entlassung ein strafreies Leben in sozialer Verantwortung führen

kann. Unter den gegebenen Bedingungen des Vollzugs – die Soziale Arbeit spricht hier von „*Prisonisierung*“, das heißt der Inhaftierte büßt in Haft seine Identitätsbezüge in der Außenwelt ein – bekommen die sozialen Beziehungen im Haftumfeld gesonderte Bedeutung. Den Angestellten in der JVA, die die täglichen Bezugspersonen sind, kommt eine besondere Rolle zu. Die spezifische Zeitlogik der Haftanstalten spielt eine weitere zentrale Rolle in der Ausgestaltung der Beziehungen. Ihr unterliegen Inhaftierte wie Bedienstete gleichermaßen, jedoch in gegensätzlicher Ausgestaltung: Für die Inhaftierten ist der gesamte Lebensalltag während der Haftstrafe durchorganisiert und getaktet, von Zwang geprägt und fremdbestimmt, sie müssen diese Zeit „*aushalten*“. Für die Bediensteten ist es ihre Arbeitszeit, in der sie organisieren und einen Ablaufplan durchsetzen müssen, sie haben einen Arbeitsauftrag, der keine Freiräume vorsieht.⁷ Beide können sich der Taktung nicht entziehen, sie verbindet und trennt zugleich. Hinzu kommen die Prämissen Sicherheit und Ordnung, deretwegen sich die Beziehungen zwischen Bediensteten und Inhaftierten selten auf Basis von Anerkennung individueller Identität bzw. diskriminierungssensibel gestalten. Dies kann ein Verhalten der Inhaftierten zur Folge haben, das den ihnen entgegengebrachten Zuschreibungen entspricht und eine sich gegenseitig verstärkende Dynamik verdeutlicht.

Die kontinuierliche Auseinandersetzung mit diskriminierendem Wissen und Verhalten ist jedoch eine notwendige Aufgabe für die Justiz – als Vertreterin unserer gemeinsamen Verfassung – aber auch der gesamten Gesellschaft. Die Frage, die wir uns stellen, wenn wir diskriminierende Denk- und Handlungsmuster auf individueller und institutioneller Ebene gemeinsam kritisch betrachten und verändern möchten, wenn wir –

⁷ Erving Goffman spricht von Gefängnissen als totale Institutionen, in denen Tätigkeiten und sonstige Lebensäußerungen exakt geplant und ihre Abfolge durch explizite Regeln strukturiert sind, die wiederum von „Funktionären“ (Personen in Leitungsfunktion) vorgeschrieben werden. Vgl. Goffman, Erving (1972): *Asyle. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen*. Frankfurt. Der aktuelle Personalmangel in den JVAen verschärft zudem die Dynamik, dass Inhaftierte Zeit absitzen müssen und Bedienstete kaum Ressourcen haben, ihre Aufgaben zu erfüllen und entsprechend gehetzt in den Schichten arbeiten, wie uns in zahlreichen Gesprächen von Bediensteten in den Anstalten berichtet wurde.

unserem Projektnamen entsprechend – also auf eine „*Revision*“ hinarbeiten, lautet: Wenn es keine fertige und abschließende Version der guten Gesellschaft gibt, sondern nur uns alle, die diese gemeinsam Stück für Stück Wirklichkeit werden lassen – was müssen wir wissen und was müssen wir lernen?

Literatur:

Festinger, Leon (1978): *Die Theorie der kognitiven Dissonanz*. Bern.

Goffman, Erving (1972): *Asyle. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen*. Frankfurt.

McIntosh, Peggy (1989): *Unpacking the Invisible Knapsack*. In: *Peace and Freedom*, July/August 1989. Unter: https://psychology.umbc.edu/wp-content/uploads/sites/57/2016/10/White-Privilege_McIntosh-1989.pdf [letzter Zugriff: 10.07.2023].

Mecheril, Paul (2004): *Einführung in die Migrationspädagogik*. Weinheim/Basel.

Mendel, Meron/Cheema, Saba-Nur/Arnold, Sina (2022): *Frenemies. Antisemitismus, Rassismus und ihre Kritiker*innen*. Berlin.

Panagiotidis, Jannis/Petersen, Hans-Christian (2023): *Antiosteuropäischer und antislawischer Rassismus*. Expertise. Unter: <https://mediendienst-integration.de/artikel/antislawischer-und-antiosteuropaeischer-rassismus.html> [letzter Zugriff: 10.07.2023].

Autorinnen:

Jasmin Giama-Gerdes, Kulturwissenschaftlerin/ Betriebswirtschaftslehre M. A., interkulturelle und Anti-Diskriminierungs-Trainerin, Mediatorin sowie Prozessbegleiterin für *Diversity Management*, ist seit 2019 Projektleiterin von „*re:vision*“, einem Präventionsprojekt für die Justiz in Nordrhein-Westfalen, das von *IFAK e. V. Verein für multikulturelle Kinder- und Jugendhilfe - Migrationsarbeit* umgesetzt wird.

Elisabeth Köditz, B. A. Germanistik und Geschichte und M. A. Interkulturelle Bildung, Migration und Mehrsprachigkeit, ist seit 2022 Bildungsreferentin im Projekt „*re:vision*“.

03 Organisations- beratung und Strukturentwicklung

Demokratie als Aufgabe im Justizvollzug

Ein Gespräch mit Jürgen Buchholz, Anstaltsleiter der JVA Zweibrücken

Das Interview führten Ursula Dreifke, pädagogische Mitarbeiterin im Projekt „Wertraum“, und Johann Esau, Mitgründer und Vorstandsmitglied von Wertzeug e. V. und Leiter des Projekts „Wertraum“.

Jürgen Buchholz, leitender Regierungsdirektor, leitet seit 2013 die JVA Zweibrücken. Die JVA Zweibrücken ist zuständig für offenen und geschlossenen Vollzug für Männer und Frauen sowie Jugendstrafen für Frauen. Sie bietet im Bildungszentrum eine große Anzahl an (beruflichen) Bildungsmaßnahmen für Inhaftierte.

Herr Buchholz, Sie sind Anstaltsleiter der JVA Zweibrücken. Seit 2021 gibt es in Ihrer Einrichtung Angebote zur Extremismusprävention und politischen Bildung. Inwiefern finden Sie solche Angebote wichtig?

Der Auftrag einer Justizvollzugsanstalt besteht mindestens aus zwei Teilen: Neben der sicheren Unterbringung der Inhaftierten gehört die Resozialisierung zentral dazu. Das heißt, dass sich die Gefangenen während der Haftzeit mit den Ursachen für ihre Straffälligkeit auseinandersetzen können. Meine Beobachtung ist, dass Extremismus und Radikalisierung Faktoren sind, die zur Straftatbegehung beitragen können. Die Arbeit, die Extremismusprävention und politische Bildung hier leisten, gehört daher zum Kerngeschäft der Resozialisierung und damit zum Kerngeschäft einer JVA. Und ein zweiter Aspekt, der mir genauso wichtig ist: Die Gefangenen sind ja Bürger unseres Landes und bleiben das auch. Sie verlassen die JVA eines Tages und sollen dann Mitglieder unserer Gesellschaft, unserer Demokratie sein. Wir wünschen uns, dass sie dann demokratische Werte mittragen. Wir merken in den letzten Monaten und Jahren immer deutlicher, dass man sich um die Demokratie

auch kümmern muss. Und dass dann Projekte im Gefängnis durchgeführt werden, die gemeinsam mit den Gefangenen Demokratie und Partizipation fördern, finde ich eine sehr gute Sache.

Widersprechen sich Demokratiebildung und ein hierarchischer und stark geregelter Gefängnisalltag nicht?

Für die Demokratie ist unter anderem zentral, dass alle Macht vom Volke ausgeht. Würde ich in einer JVA die Inhaftierten in diesem Sinn als „Volk“ definieren, kommt man zu problematischen Ergebnissen. Aber Demokratiebildung und hierarchische Systeme schließen einander nicht aus, die Schule ist dafür ein Beispiel. In einer Justizvollzugsanstalt ist Partizipation möglich und in Zweibrücken auch erwünscht, wenn sie denn regelkonform läuft. Wir haben hier eine Gefangenenmitverantwortung – eine Interessenvertretung der Gefangenen – in der genau solche Prozesse eingeübt werden. Während der Corona-Krise waren hier im Wochentakt neue Regelungen und neue Einschränkungen umzusetzen. Da habe ich mit der Gefangenenmitverantwortung zusammengesessen und die Inhaftierten konnten ihre Ansichten, ihre Interessen und das, was ihnen wichtig ist, einbringen. Das war ein partizipativer Prozess. Justizvollzug ist in weiten Teilen, wenn er gut gemacht ist, auch ein dialogischer Prozess.

„Zivilgesellschaftliche Träger bereichern uns durch ihre Fachkompetenz. Sie machen den Inhaftierten deutlich, dass sie weiterhin Teil unserer Gesellschaft sind.“

Wie hoch sind denn die Hürden für Gefangene, sich an diesen Prozessen zu beteiligen? Kennen alle Gefangenen die korrekten Beschwerdemöglichkeiten?

Ja, die sind den Gefangenen bekannt. Es ist zunächst immer sinnvoll, das Gespräch zu suchen. Die Abteilungsleitungen sind die ersten Ansprechpersonen und danach können auch höhere Etagen eingeschaltet werden. Wir sind hilfsbereit. Wenn jemand ein berechtigtes, sinnvolles Anliegen hat, das wir umsetzen können, tun wir das in der Regel auch. Und wenn der Inhaftierte glaubt, dass wir ihn in seinen Rechten beschneiden oder unnötig beschränken, gibt es für ihn andere Möglichkeiten: Er kann sich an den Anstaltsbeirat wenden, eine Petition verfassen oder einen Antrag auf gerichtliche Entscheidung stellen. Diese Möglichkeiten nehmen in einer JVA viel Druck raus, denn die Gefangenen wissen, dass sie unser Handeln überprüfen lassen können.

Wir begegnen in den verschiedenen Gruppensettings demokratie- und menschenfeindlichen Einstellungen und Aussagen der Gefangenen, die im Vollzugsalltag oft nicht sichtbar sind. Wie ist das hier bei Ihnen?

Das sind Einstellungen, die in der Regel außerhalb der JVA in der Bevölkerung auch zu finden sind. Wir sind hier ein Abbild der Bevölkerung. Studien zeigen, dass beispielsweise rechtes Gedankengut bei ca. 20 Prozent der deutschen Bevölkerung Anklang findet. All das, was an Meinungen, Ansichten und Halbwahrheiten „draußen“ vertreten wird, finden wir in der JVA auch vor.

Wie stark sind aktuelle politische Krisen hier Thema, sowohl in der Belegschaft als auch bei den Gefangenen?

Stark. Und ich erlebe im Augenblick unsere Gesellschaft als krisenmüde. Alle sind erschöpft. Das trifft auch auf die Menschen hier im Gefängnis zu. Die Corona-Krise steckt allen in den Knochen, weil sie immense Anpassungsprozesse innerhalb kürzester Zeit zur Folge hatte. Wenn ich jetzt durch die Anstalt gehe und mit den Menschen rede, werde ich nach dem dritten Satz auf den Krieg in der Ukraine angesprochen. Auch der verursacht hier große Sorgen. Ramstein ist in der Nähe und die Menschen fragen sich, ob sich da wohl mal eine Bombe hin verirrt. Wir haben viele junge Bedienstete, die in ein Eigenheim investiert haben, die von der Inflation betroffen sind. Das sind alles sehr existenzielle Fragen, die diejenigen, die hier leben und arbeiten, beschäftigen. Wir sind zwar in gewisser Weise abgeschottet, aber wir sind kein externes Gebiet. Wir gehören zu Zweibrücken, zu Deutschland. Und was „draußen“ passiert, ist hier „drinnen“ auch Thema.

die Gefangenen die „Externen“ auch anders sehen. Am Ende des Tages ist klar: Es gibt Bedienstete und es gibt Gefangene im Gefängnis. Das ist gewissermaßen eine Zweiklassengesellschaft. „Externe“ brechen diese starre Rollenaufteilung auf, weil sie von außerhalb kommen und Gefangenen anders begegnen. Sie bringen eine andere Rollenverteilung rein. Das finde ich sehr wichtig und es hat auch für die Inhaftierten eine große Bedeutung. Zudem bereichern uns zivilgesellschaftliche Träger durch ihre Fachkompetenz und machen auch den Inhaftierten deutlich, dass sie weiterhin Teil unserer Gesellschaft sind.

„Meine Hoffnung ist, dass wir die Inhaftierten zum Nachdenken bewegen und sie sich auch im Gefängnis mit unserer Gesellschaft und unseren Werten identifizieren können.“

Mit welchem Phänomenbereich des Extremismus haben Sie in Rheinland-Pfalz bzw. in Zweibrücken am meisten zu tun? Und wie gehen Sie bisher damit um?

Dazu habe ich bezogen auf Rheinland-Pfalz zu wenig Daten, sodass ich das nicht seriös beantworten kann. Wir haben immer wieder ein bis zwei „Reichsbürger“ hier und – das aber relativ selten – einen Inhaftierten, bei dem wir prüfen, ob der sich grade radikalisiert. In unserer Zugangsabteilung schauen wir uns alle Gefangenen zunächst an, reden mit ihnen und studieren die Akten. Dabei beachten wir die Faktoren in der Person und/oder Umwelt der Inhaftierten, die zur Begehung der Straftat beigetragen haben. Während des Vollzuges haben wir Kontakt zu den Inhaftierten. Beobachten wir extremistische Phänomene, machen wir bewusst Gesprächsangebote, sei es durch Einrichtungen außerhalb oder auch mit eigenem Personal. Zudem haben wir einen Extremismusbeauftragten, der eingeschaltet werden kann.

Teil von Extremismus ist immer auch die Abwertung von Menschen aufgrund bestimmter Zugehörigkeiten. Welche Rolle spielen Abwertungen hier im Alltag?

Solche Themen kommen immer wieder auf. Aber hier in der Anstalt sind 31 unterschiedliche Nationen vertreten, wir haben mehr als zehn unterschiedliche Religionsbekenntnisse. Die jüngste Gefangene kann 14 sein, die älteste war 83. Die Gefangenen sind in sehr unterschiedlichen Lebensphasen, haben unterschiedliche Herkunftskulturen und verschiedene Problemlagen. Sozialökonomischer Status, psychische Erkrankungen, Gewaltproblematiken oder Suchterkrankungen kommen auf dem engen Raum, den wir uns hier miteinander teilen, zusammen. Da haben Abwertungen keinen Platz. Und das verstehen die meisten sehr früh. Das System funktioniert nicht, wenn jemand den Kontakt zu bestimmten Menschen vermeiden möchte oder sich beispielsweise von weiblichen Bediensteten nichts sagen lassen will. Solche Themen werden meistens auf der Station direkt bearbeitet.

Gefangene haben kaum Zugang zu Medien, zum Internet gar nicht. Wir bemerken in den Gruppenangeboten, dass es eine wachsende Skepsis und Ablehnung gegenüber etablierten Medien gibt. Wie verhält es sich damit in der JVA Zweibrücken?

Ja, eine Ablehnung wie außerhalb der JVA möglicherweise auch. Es wird in Rheinland-Pfalz zurzeit überlegt, schrittweise ein Multimediaangebot für den Haftraum einzuführen. Die Gefangenen bekommen dann einen Monitor und somit Zugang zu bestimmten Internetseiten. Vielleicht kann man dann Fakten selbst überprüfen. Das ist wichtig für ein selbstbestimmtes Leben außerhalb. Denn eine reflektierte Mediennutzung ist unbedingt nötig bei den heutigen Krisen, die durch massive Desinformation angeheizt werden.

Seit 2021 gibt es ein im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ gefördertes Projekt in Zweibrücken. Wie sehen Sie die Rolle von externen, zivilgesellschaftlichen Trägern im Justizvollzug?

Ich halte sie für enorm wichtig, weil die Gefangenen durch „Externe“ anders gesehen werden und

Was sind Ihre Erwartungen und Hoffnungen zur Wirkung der Angebote politischer Bildung? Und wie würden Sie die Erfolge messen?

Ich habe Schwierigkeiten mit dem Bedürfnis, alles messen zu müssen und zu glauben, man könne alles messen. Wo ist die Skala? Die Teilnehmenden freuen sich auf diese Angebote. Die Gruppen sind meistens gut besucht. Es gibt motivierte Bedienstete, die das Projekt unterstützen. Das sind Rückmeldungen, die für einen Erfolg sprechen. Meine Hoffnung ist, dass wir die Inhaftierten zum Nachdenken bewegen und sie sich auch im Gefängnis mit unserer Gesellschaft und unseren Werten identifizieren können. Meine Hoffnung ist daher, dass es uns gelingt, dieses Angebot gemeinsam zu verstetigen.

Ein Tag in einer Haftanstalt als externer „Systemberater“

Ulf Brennecke

Bevor es in die Haftanstalt geht, eine kurze Beschreibung der Ausgangslage: JVAen gelten als Orte, an denen ein hohes Radikalisierungsrisiko besteht. Zivilgesellschaftliche Träger, im Haftjargon „Externe“ genannt, sind damit beauftragt, sich dieser Problematik zu widmen. „Gruppenangebote für Inhaftierte? Können wir. Ausstiegsberatung? Aber gerne doch!“

Aber was ist mit den Bediensteten in den Haftanstalten? Mit der Anstaltsleiterin versteht man sich gut, den Extremismusbeauftragten kennt man mittlerweile auch einigermaßen und mit dem freundlichen Psychologen, mit dem man zusammen eine Klientin betreut, hat man auch eine Arbeitsebene gefunden. Doch je weiter es in der Anstalt in Richtung uniformierte Stationsbeamte*innen geht, desto schwieriger kann es als „Externe*r“ werden. Die Mitarbeiter*innen des Allgemeinen Vollzugsdiensts (AVD) warten nicht unbedingt auf Ratschläge von außen – sie seien überlastet, sagen sie, aber sie hätten schon alles im Griff. Unsere Hinweise, dass die „Externen“ ja nicht nur für Gespräche mit Inhaftierten da seien, laufen oft ins Leere, entsprechende Angebote zur Fachberatung werden oft nicht wahrgenommen. Woran liegt das?

Es prallen häufig Welten aufeinander, wenn „Externe“ in Haftanstalten kommen. Auf beiden Seiten gibt es Skepsis, was unter anderem an den unterschiedlichen professionellen Aufträgen, Herangehensweisen und Haltungen von Sozialarbeiter*innen und Praktiker*innen der Radikalisierungsprävention auf der einen und einer sicherheitsorientierten Institution wie einer JVA auf der anderen Seite liegt. Dazu kommen weitere Unterschiede, die es im Alltag zu überbrücken gilt, so bestehen etwa merkliche Unterschiede in der Ausdrucksweise oder beim Humor zwischen beiden Seiten.

Wie können „Externe“ mit dieser Herausforderung umgehen? Man könnte sich auf die Gefangenen konzentrieren und mit den Bediensteten nur so weit in Kommunikation treten wie unbedingt nötig. Oder man wagt sich tiefer in die „Höhle des Löwen“. Einzelne Mitarbeiter*innen

von *Legato* in Hamburg und Bremen sowie von *Werkzeug e. V.* in Rheinland-Pfalz sind – manchmal allein, manchmal im Zweier-Team – jeweils einer Haftanstalt zugeordnet, haben dort eine Schlüsselberechtigung und besuchen die Anstalten anlassunabhängig in einem festen Rhythmus. Wir nennen das „Systemberatung“. In dieser Zeit versuchen wir, den oben beschriebenen Graben zu überbrücken, Beziehungen zu entwickeln und Vertrauen aufzubauen, die jeweilige Anstaltskultur und -struktur besser zu verstehen und niedrigschwellig mit den Bediensteten der Haftanstalt auf allen Hierarchieebenen ins Gespräch zu kommen. Die „Systemberatung“ ermöglicht es uns – idealerweise – in der Anstalt mehr Gehör zu finden, zielgenau auf problematische Umstände in Bezug auf Radikalisierungsprävention hinweisen zu können, relevante Vorfälle überhaupt mitzubekommen, zwischen Anstalt und Inhaftierten zu vermitteln und letztlich einen Beitrag dazu zu leisten, dass es in Haft zu weniger Radikalisierung kommt.

„Moin! Ah, *Legato*, ne? Einmal Schlüssel und Funke, richtig?“

Richtig. Wenn es so an der Pforte losgeht, ist es schon mal gut. Je nachdem wer da sitzt, muss man aber eventuell auch nochmal erklären, wer man ist und was man will.

In der Anstalt angekommen, treffe ich auf dem Flur einen Stationsbeamten, mit dem ich wegen eines bestimmten Inhaftierten manchmal zu tun habe.

„Sagen Sie mal, die Tage wurde bei Herrn X. in der Zelle ein Koran gefunden. Die Kollegen von der Revision mussten da natürlich irgendwie reinschauen, wegen Sicherheit und so. Und Herr X. hat das mitbekommen und ist ziemlich an die Decke gegangen.“

Konflikte rund um die Behandlung des Koran treten in Haftanstalten immer wieder auf und das nicht nur mit radikalisierten Insassen. Ich gebe dem Bediensteten mit auf den Weg, dass heilige Bücher bei gläubigen Menschen oft eine hohe Stellung haben und es entsprechende Re-

geln im Umgang damit gibt. „Natürlich muss die Revisionsabteilung da reingucken können, aber wie wäre es denn, wenn sie das mit dem Gefangenen zusammen macht? So dass er sieht, dass das Buch nicht entweicht wird? Das hat in einer anderen Anstalt in so einem Fall ganz gut funktioniert. Ich kann sonst auch nochmal bei der Revision vorbeischauen und direkt mit denen sprechen.“

Als nächstes gehe ich zum Büro der Extremismusbeauftragten, eine meiner zentralen Ansprechpersonen, und frage, ob es irgendetwas Neues gibt, das ich wissen sollte. Gerade sei nicht viel los bezüglich unseres Themas, sagt sie, aber es gäbe da den Gefangenen D., da habe sich neulich ein anderer Gefangener beschwert, dass der so laut beten würde, da könne ich mal auf der Station vorbeischauen.

Die zuständige Vollzugsabteilungsleiterin ist etwas amüsiert, dass ich mit dem Namen D. bei ihr aufschlage. Der sei gläubig, sicher, aber der tue keiner Fliege was zuleide und sei sehr offen und zugewandt. Das mit dem lauten Beten habe sich in der Zwischenzeit auch schon erledigt. Bei Herrn F. dagegen, einem anderen Inhaftierten, da sähe das ganz anders aus, der habe neulich wieder einen Bediensteten als „Nazi“ beschimpft und erzähle immer so Sachen über die „Überlegenheit des Islam“. Der betreffende Kollege sei aber heute nicht da, andere Tour.

Den kann ich also erst nächste Woche treffen, da komme ich dann wieder vorbei. Mit dem Gefangenen suche ich nicht direkt das Gespräch, ich warte erstmal ab, was der AVDler nächste Woche erzählt. Eventuell klärt sich das sehr schnell, wenn der AVDler im Umgang mit dem Gefangenen ge-coacht wird. Oft hilft es, gemeinsam Hypothesen dazu zu entwickeln, warum sich ein Inhaftierter so verhält, dann wird möglicherweise für den Beamten alles etwas leichter zu handhaben und weniger persönlich. Vielleicht zeigt sich später, dass es sinnvoll ist, wenn ich oder eine Kollegin dem Inhaftierten ein Gesprächsangebot machen, aber erstmal erscheint es in diesem Fall besser, den Beamten, der schon eine Beziehung zu dem Inhaftierten hat, diese Arbeit direkt machen zu lassen.

Danach gehe ich in ein anderes Hafthaus und spreche mit einem Anstaltsmitarbeiter, der damit beauftragt ist, mit radikalierungsgefährdeten Personen im Gespräch zu bleiben. Er warnt mich vor, dass es in Bezug auf Häftling G., mit dem zwei Kolleg*innen aus meinem Team Ausstiegsberatung machen, gerade Ärger gäbe. Der Gefangene habe ein strenges Haftstatut und jemand habe Informationen aus Gesprächen nach „draußen“ getragen. Es ginge dabei nicht um uns, aber da herrsche gerade eine ziemliche „*Arsch an der Wand*“-Stimmung, wir sollten vorsichtig sein. Gut zu wissen, das werde ich weitergeben. Und gut auch, wenn man von solchen Stimmungen früh genug erfährt.

Als nächstes gehe ich auf eine andere Station und frage bei dem Stationsbeamten in der Aufsicht, wie die Lage ist. Obwohl ich schon öfter mit ihm gesprochen habe, erkennt er mich nicht, ich dringe kommunikativ nicht durch. Ich frage direkt, was los ist und er sagt, wir von *Legato* würden immer nur Informationen abgreifen wollen, aber nie welche liefern. Mit diesem Narrativ bin ich häufiger konfrontiert; ich versuche, mich zu erklären: Natürlich brauche ich gewisse Informationen, um arbeiten zu können, aber ich krame nicht in Akten rum oder ähnliches. Und ja, ich habe eine Schweigepflicht, aber bisher hat mich noch jede*r Inhaftierte, mit dem ich längere Beratungsgespräche geführt habe, davon entbunden, genau damit ich mit dem Anstaltspersonal sprechen und zwischen beiden Seiten vermitteln kann.

Leider führt das Gespräch mit dem Beamten trotzdem nirgendwo hin. Ich verabschiede mich und gehe rüber zur Sicherungsstation. Hier ist ein Inhaftierter untergebracht, dem Anschlagsvorbereitungen zur Last gelegt werden, außerdem ist er psychisch sehr auffällig. Er redet praktisch nicht mit dem Personal und ich erkundige mich nach ihm bei einem Stationsbeamten, einem stämmigen, etwas grummeligen Mann, der sicher nicht darauf gewartet hat, dass ein „Externer“ ihm Ratschläge erteilt.

Es prallen zwei Welten aufeinander: „Externe“ der Radikalisierungsprävention auf der einen und die sicherheitsorientierte JVA auf der anderen Seite.

Ich frage den Bediensteten nicht direkt nach dem Gefangenen, weil ich vermute, dass er dann direkt „zumachen“ wird. Stattdessen kommen wir erstmal über das Spiel der deutschen Fußballnationalmannschaft vom vorigen Abend ins Gespräch. Und dann fällt dem Beamten ein, dass sein wenig gesprächiger Inhaftierter ihm einen etwas gehässigen Spruch hinsichtlich der Leistung der deutschen Mannschaft mit auf den Weg gegeben habe. Er sei sich nicht sicher, wie er das einzuordnen habe.

Das ruft mich auf den Plan. Natürlich weiß ich auch nicht, wie der Gefangene das gemeint hat, aber ich stelle meinem Gesprächspartner die Perspektive vor, dass das ein Beziehungsangebot gewesen sein könnte, und rate ihm, doch bei der nächsten Gelegenheit mit einem ähnlichen Spruch zu kontern, vielleicht gelingt es so, mit dem zurückgezogenen Häftling überhaupt mal ins Gespräch zu kommen. Das ist natürlich nicht die ganz hohe Schule der Ausstiegsarbeit, aber häufig sind es solche Kleinigkeiten, die am Ende einen Unterschied machen.

Manchmal kommt es vor, dass insbesondere die islamische Glaubenspraxis in Haft schon per se kritisch beäugt wird. In diesem Fall habe ich nur teilweise das Gefühl, dass dem so ist, erkläre aber trotzdem, welche positiven Effekte Religiosität bei Häftlingen haben kann und dass die Möglichkeit für ein gemeinsames Gebet – organisiert und an einem geeigneten Ort statt spontan mitten auf dem Flur – durchaus einen positiven Einfluss auf die Stimmung haben könnte.

Am Ende verbleiben wir so, dass der zuständige Dienstgruppenleiter sich auf höherer Ebene in der Anstalt erkundigt, inwieweit es möglich wäre, doch einen entsprechenden Raum zur Verfügung zu stellen. Einzelnen Bedenken hinsichtlich der Gefährlichkeit des Betens wird damit begegnet, dass mit der Extremismus-Beauftragten der Anstalt gesprochen werden soll, um sicherzugehen, dass der Vorbeter der Gebetsgruppe bisher nicht durch anti-demokratische oder gewaltverherrlichende Aussagen aufgefallen ist.

Dann ist es Zeit für die Mittagspause. Für mich ist das eine gute Möglichkeit, mich in der Kantine mit Bediensteten auszutauschen, die ich länger nicht gesehen habe. Ich bin nicht täglich in der Haftanstalt wie die meisten hier und in dem, personell wie räumlich, weitläufigen Betrieb kommt man nicht automatisch ständig mit allen Mitarbeitenden in Kontakt. Eine hohe Interaktionsdichte mit dem Personal ist aber essenziell, um Vertrauen zu schaffen und unsere Arbeit überhaupt erst möglich zu machen. Und da sich der Arbeitsalltag der allermeisten Bediensteten nicht zentral um das Thema Radikalisierung dreht, ist es immer wertvoll, wenn man mit dem Personal auch mal in lockerer Atmosphäre zu ganz anderen Themen ins Gespräch kommen kann.

Nach dem Mittagessen nehme ich an einer Fallkonferenz teil, bei der es um einen unserer inhaftierten Klienten geht. Das ist natürlich immer eine Gratwanderung, weil wir, um das Vertrauen unserer Klient*innen zu gewinnen, auf unsere Schweigepflicht angewiesen sind. In der Praxis ist es aber zum Glück so, dass die Inhaftierten, mit denen wir in Kontakt sind, explizit darauf

bestehen, dass wir an solchen Konferenzen teilnehmen, weil sie möchten, dass unsere Einschätzung über sie Eingang in die Gesamtbeurteilung findet; deshalb entbinden sie uns von der Schweigepflicht.

In der Konferenz ist es so, dass ich einen positiveren Blick auf den Inhaftierten habe als viele Teile der anderen Teilnehmenden aus der Anstalt. Das liegt in der Natur der Sache: Wir üben keine Macht über den Gefangenen aus und treten ihm aus einer ganz anderen Position gegenüber als die Bediensteten der Haftanstalt – natürlich lernen wir ihn dann auch anders kennen.

Es ist nicht so, dass meine Meinung in der Konferenz ausschlaggebend ist, aber inzwischen habe ich einige dieser Veranstaltungen hinter mir und mir so viel Respekt erarbeitet, dass meine Perspektive geschätzt und anerkannt wird. An bestimmten Stellen kann ich ergänzende Eindrücke beisteuern, die zu einer facettenreicheren Betrachtung des Menschen führen: „*Warum ist dieser eine Ausraster des Gefangenen passiert? Wie erklärt sich sein Trotz, wenn man ihn auf seine Meinungen anspricht?*“ etc.

Heute gelingt es mir, durch eine systemische Frage einen Impuls zu setzen. Als man sich in der Runde gerade einig zu werden scheint, dass es mit dem Inhaftierten im Alltag schwierig ist, frage ich, ob es denn auch Zeitpunkte oder Phasen gibt, an denen es besser läuft. Nach einigem Hin und Her kommt heraus, dass es einen Stationsbeamten gibt, der für den Klienten den richtigen Ton zu treffen scheint; wenn dieser Beamte im Dienst ist, dann läuft es mit dem Gefangenen deutlich besser. In der Konferenz ist nicht mehr die Zeit, das tiefer zu erörtern, aber ich nehme mir vor, diesen Beamten anzusprechen und ihn zu fragen, ob er eine Möglichkeit sieht, seine Beziehung zu dem Inhaftierten zu nutzen, um dessen Verhältnis zur Anstalt generell zu verbessern. Wie auch in anderen Systemen, finden sich in einer Haftanstalt an vielen Stellen Ressourcen und manchmal ist es zielführender, deren Nutzung zu optimieren, anstatt den direkten Weg zur inhaftierten Person zu gehen.

Das Ergebnis der Konferenz ist am Ende nicht so, wie ich es mir gewünscht hätte. Aus meiner

Sicht wären weitgehendere Lockerungen für meinen Klienten vertretbar gewesen, aber ich bin nicht derjenige, der diese Entscheidung am Ende verantworten muss und ich weiß, dass die Haftanstalt nach anderen Prinzipien funktioniert als unsere Beratungsgespräche.

Nach der Konferenz verabschiedete ich mich, gehe zum Ausgang, gebe meinen Schlüssel und mein Funkgerät ab und verlasse die Anstalt. Hätte ich vor ein paar Jahren auch nicht gedacht, dass ich mal in einer Haftanstalt zu tun habe und dort zu recht komme.

Eine hohe Interaktionsdichte mit dem Personal ist essenziell, um Vertrauen zu schaffen.

Dieser beschriebene Tag in einer Haftanstalt ist fiktiv und stark verdichtet, niemals passiert so viel „Systemberatung“ an einem Tag. Alle Geschehnisse sind an Ereignisse angelehnt, die – in unterschiedlichen Haftanstalten – wirklich geschehen sind. „Systemberatung“ ist „work in progress“ und je besser sie verankert und akzeptiert ist, desto mehr gibt es zu tun. Der Weg dahin ist nicht immer ganz leicht, aber es lohnt sich.

Autor:

Ulf Brennecke ist Sozialarbeiter, Islamwissenschaftler und Politologe und arbeitet seit 2017 beim Hamburger Träger *Ambulante Maßnahmen Altona e. V.* im Projekt „*Legato Präjus*“. 2018 übernahm er die Leitung des Projekts.

Manchmal wird die islamische Glaubenspraxis in Haft per se kritisch beäugt.

Als nächstes bin ich zu einer Besprechung in einem Hafthaus eingeladen. Vor einigen Tagen haben sich Inhaftierte hier selbstständig zum Freitagsgebet zusammengefunden und auf dem Flur der Station vollzogen. Das hat bei einigen Stationsbeamten*innen für Unruhe gesorgt, teilweise weil es ungewohnt und nicht abgesprochen war, teilweise gab es Sorgen, weil das Gebet – natürlich – auf Arabisch vollzogen wurde und die Beamten*innen nicht verstehen konnten, was dort gesagt wurde.

Bei der Besprechung stellen die Beamten zunächst einige Fragen zum islamischen Gebet, die ich ihnen beantworte. Es beruhigt schon mal, zu erfahren, dass ein Freitagsgebet in der Gruppe eine völlig „normale“ Veranstaltung ist, dass es sich einfach nur um einen religiösen Ritus handelt und es deshalb erstmal keinen Grund zur Sorge gibt. Schnell kommt auch heraus, dass einzelne Inhaftierte schon länger um die Möglichkeit gebeten hatten, das Freitagsgebet zusammen abhalten zu können. Die akute Raumnot habe das bisher verhindert, sagen die Beamten*innen.

Diskriminierungskritische Organisationsentwicklung als Radikalisierungsprävention im Strafvollzug

Karin Meißner

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

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

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

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

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

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

Warum brauchen Radikalisierungsprävention und Organisationsentwicklung eine diskriminierungskritische Perspektive?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Was sind konkrete Ebenen, Ansätze und Beispiele der Organisationsentwicklung?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Literatur:

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

Autorin:

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

Radikalisierungsrisiken in der Struktur JVA mit diskriminierungskritischer Organisationsentwicklung begegnen

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

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

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

Welche Fragestellungen in Bezug auf interne Regelungen sehen Sie?

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

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

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

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

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

Welche Rolle sehen Sie bei den verschiedenen strukturellen Ebenen?

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

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

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

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

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

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

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

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

Organisationsentwicklung in Haftanstalten

Fragen an das **Ministerium der Justiz Saarland**

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

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

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

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

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

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

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

Mitglieder der AG Strafvollzug und Bewährungshilfe



Ambulante Maßnahmen Altona e. V.



Anne Frank Zentrum e. V.



CJD Hamburg



CJD Nord



cultures interactive – Verein zur interkulturellen Bildung und Gewaltprävention e. V.



Denkzeit-Gesellschaft e. V.



Deutsche Soccer Liga e. V.



Distanz – Distanzierungsarbeit, jugendkulturelle Bildung und Beratung e. V.



Drudel 11 e. V.



Forschungs- und Transferstelle Gesellschaftliche Integration und Migration GIM/FITT gGmbH



Freie Künste e. V.



Hallesche Jugendwerkstatt gGmbH



IFAK e. V./re:vision



ifgg gGmbH – Institut für genderreflektierte Gewaltprävention



jetztzeit e. V. – Kollektiv für transformative Gegenwart



KAST e. V.



Landesverband für Kriminalprävention und Resozialisierung Sachsen-Anhalt e. V.



Miteinander – Netzwerk für Demokratie und Weltoffenheit in Sachsen-Anhalt e. V.



NinA NRW – Zivilgesellschaftliche Ausstiegs- und Distanzierungsberatungsstelle im Kontext Rechtstextremismus (in Trägerschaft von RE/init e. V.)



Outlaw gGmbH



OYA e. V. – Hilfe für straffällig gewordene Personen und ihre Angehörigen



POWER for PEACE e. V.



seed – Prävention im Jugendstrafvollzug/St. Elisabeth-Verein e. V.



Sozialberatung Stuttgart e. V.



Tatort Zukunft e. V.



Türkische Gemeinde in Schleswig-Holstein e. V.



Verein für soziale Rechtspflege Dresden e. V.



Vereinigung Pestalozzi GmbH



Violence Prevention Network gGmbH



Wertzeug e. V. – Verein für Demokratiebildung

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

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

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

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

Impressum

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

Ansprechpartnerinnen:

Franziska Kreller und Dörthe Engels

hallo@ag-strafvollzug-und-bewaehrungshilfe.de

www.ag-strafvollzug-und-bewaehrungshilfe.de

Tel.: 030 91 70 54 64

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

Bild S. 7: BMFSFJ/Laurence Chaperon

© Violence Prevention Network gGmbH 2023

Gestaltung: part GmbH; Ulrike Rühlmann

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

