

Bertha von Suttner
Privatuniversität St. Pölten

Bericht zur Forschungsfrage:

Wie gestaltet sich die Einbindung und Umsetzung des Angebotes „Group Counselling“ im österreichischen Straf- und Maßnahmenvollzug (anhand ausgewählter Justizanstalten) für die daran Beteiligten?

Projektseminar 2024/2025 an der Bertha von Suttner Privatuniversität St. Pölten
Bereich Soziales

Autor*innen:

Böhmer Beate, Brauneder Kerstin, Buxbaum Julia, Czeland Selina, De-Jong Tanja, Furtner Claudia, Habersam Natalie, Harrer Elias, Kreutzer Marlene, Kundt Maximilian, Maierhofer Marion, Niederer Carmen, Rauch Jacqueline, Rebernig Petra, Reiter Lydia, Schuh Michaela

Inhaltsverzeichnis

1. Abstract.....	4
2 Einleitung.....	5
3 Forschungsfeld.....	6
3.1 Beschreibung des Forschungsfeldes.....	6
3.2 Forschungseinstieg/ -zugang.....	7
4 Methoden der Datenerhebung und Datenauswertung sowie theoretische Bezüge.....	8
4.1 Begründung des qualitativen Forschungsparadigmas	9
4.2 Theoretische Grundlage des episodischen Interviews	9
4.3. Die Qualitative Inhaltsanalyse.....	11
Zielsetzungen der Qualitativen Inhaltsanalyse.....	12
Qualitative Inhaltsanalyse nach Udo Kuckartz.....	12
Analyseprozess.....	13
Literaturverzeichnis zum Methodenteil.....	15
4.4.Theoretische Bezüge und Begriffsklärungen.....	17
4.4.1 Group Counselling im Strafvollzug.....	17
4.4.2.Justizanstalt als totale Institution.....	19
4.4.3 Rolle, Rollenerwartung und Rollenkonflikt – Soziologische Rollentheorie.....	20
4.4.4. Aktuelle Perspektiven auf das Group Counselling: Qualitätssicherung und Wirkung.....	22
Literaturverzeichnis zu Kapitel 4.4.....	25
5 Ergebnisse.....	26
5.1 Prozesse.....	28
5.1.1 Gruppenablauf.....	30
5.1.2 Gruppenkonstruktion.....	33
5.1.3 Auswahlkriterien.....	35
5.1.4 Gruppenregeln.....	38
5.2 Strukturelle Gegebenheiten.....	41
5.2.1 Struktur Group Counselling.....	41
5.2.2 Organisationsstruktur.....	43
5.2.3 Ressourcen.....	45
Literaturverzeichnis zu den Kapiteln 5.1 und 5.2.....	47
5.3 Bedeutung von Group Counselling in den Justizanstalten.....	49
5.3.1 Nutzen.....	50
Interviews mit den Anstaltsleitungen.....	50
Interviews mit den Group Counsellor*innen.....	50

Interviews mit den Teilnehmenden.....	51
5.3.2 Werte.....	54
Interviews mit den Group Counsellor*innen.....	54
Interviews mit den Anstaltsleitungen.....	55
Interviews mit den Teilnehmenden.....	55
Zusammenfassung.....	56
Literaturverzeichnis zu Kapitel 5.3.....	57
5.4 Motivation der Beteiligten.....	59
5.4.1 Intrinsische Motivation im Kontext von Group Counselling in Haftanstalten....	59
Fazit.....	61
5.4.2 Extrinsische Motivation der Beteiligten.....	62
Extrinsische Motivation bei Leitungspersonal.....	62
Extrinsische Motivation bei Group Counsellor*innen.....	63
Extrinsische Motivation bei Teilnehmenden.....	63
Fazit.....	64
Literaturverzeichnis zu Kapitel 5.4.....	66
5.5 Rollen.....	68
5.5.1 Rollenerwartung.....	68
5.5.2 Rollengestaltung.....	70
5.5.3 Rollenkonflikt.....	72
5.6 Beziehungen.....	74
5.6.1 Beziehungsqualität zwischen Insass*innen.....	75
5.6.2 Beziehungsqualität zwischen Insass*innen und Justizpersonal.....	78
5.6.3 Beziehungsqualität innerhalb des Justizpersonals.....	80
Literaturverzeichnis zu den Kapiteln 5.5 und 5.6.....	82
5.7 Herausforderungen.....	84
5.7.1 Organisatorische Herausforderungen.....	84
5.7.2 Strukturelle Herausforderungen.....	88
Interpretationen und Ableitungen.....	96
Ableitungen für Praxis und System.....	99
Fazit.....	100
Literaturverzeichnis zu den Kapiteln 5.7.1 und 5.7.2.....	101
5.7.3 Zwischenmenschliche Herausforderungen und der Umgang mit diesen.....	102
5.7.3.1 Auswahl der Teilnehmer*innen.....	102
5.7.3.2 Regeln innerhalb des Group Counselling.....	103

5.7.3.3 Beziehungen innerhalb der einzelnen Mitglieder von Group Counselling - Gruppen.....	104
5.7.3.4 Reflexion und Selbstbewusstsein.....	106
5.7.3.5 Supervision.....	107
5.7.3.6 Herausfordernden Situationen.....	108
5.7.3.7 Entstehen von Hierarchien.....	108
Literaturverzeichnis zu Kapitel 5.7.3.....	110
5.7.4 Herausforderungen von Außen und der Umgang mit diesen.....	111
5.7.4.1 Covid:.....	111
5.7.4.2 Mangel an Nachwuchs:.....	111
5.7.4.3 Mangel an Freizeitangeboten:.....	115
5.7.4.4 Sprachbarriere:.....	115
Fazit.....	116
Literaturverzeichnis zu Kapitel 5.7.4.....	118
5.8 Strategien der Beteiligten.....	119
5.8.1 Strategien der Beteiligten im Umgang mit Prozessen.....	119
5.8.1.1 Gruppengestaltung und Dynamik.....	122
5.8.1.2 Werte, Normen und Haltungen.....	124
5.8.1.3 Unterschiede im Zugang zu Gruppenprozessen und Gesprächsinhalten.....	125
Zusammenschau/Ausblick.....	127
5.8.2 Strategien der Beteiligten im Umgang mit Strukturen.....	128
5.8.2.1 Umgang mit institutionellen Rahmenbedingungen.....	128
5.8.2.2 Eigeninitiative und Verantwortungsübernahme.....	129
5.8.2.3 Differenzierte Bewertung institutioneller Angebote.....	130
5.8.2.4 Soziale Raumgestaltung und Normalitätserleben.....	130
5.8.2.5 Aushandlungsprozesse zwischen Institution und Gruppe.....	131
Synthese: Prozesse und Strukturen im Zusammenspiel.....	133
Literaturverzeichnis zu den Kapiteln 5.8.1 und 5.8.2.....	136
5.9. Group Counselling im österreichischen Straf- und Maßnahmenvollzug: Perspektiven des Vorstandsgremiums.....	137

1. Abstract

Im vorliegenden Forschungsvorhaben wird die Einbindung und Umsetzung des Angebotes „Group Counselling“ in ausgewählten Haftanstalten der österreichischen Justiz beschrieben.

Der Fokus liegt auf den Wahrnehmungen und Perspektiven der verschiedenen beteiligten Personen - den Anstaltsleitungen, den Group Counsellor*innen und den teilnehmenden Insass*innen. Um einen möglichst umfassenden Einblick in dieses Angebot zu erhalten, untersucht das Forschungsprojekt die Strukturen, Prozesse und Strategien der Beteiligten. Damit wird auch vermutet, dass die verschiedenen Rollen und Beziehungen einen wesentlichen Einfluss auf das Angebot haben. Ziel der Forschung ist es, die Wirkung und Relevanz des Group Counselling zu ermitteln.

Dazu wurden insgesamt 19 qualitative leitfadengestützte Interviews geführt, um die Aufgaben, Erfahrungen und subjektiven Sichtweisen der beteiligten Personen zu erfassen: vier Anstaltsleiter*innen, sieben Group Counsellor*innen und acht Insass*innen haben daran teilgenommen.

Die transkribierten Interviews wurden mit Hilfe einer qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. In der Analyse konnten zentrale Kategorien abgeleitet werden, welche die verschiedenen Ebenen des Group Counselling abbilden.

Die Motivation der Beteiligten zeigt sich sowohl in intrinsischen als auch extrinsischen Faktoren, während die Bedeutung des Angebotes durch dessen Nutzen und die vermittelten Werte bestimmt wird. Die Prozesse innerhalb der Gruppentreffen, wie das Erstellen und Einhalten von Regeln und die Festlegung der Auswahlkriterien, bilden ebenso einen zentralen Bestandteil wie die strukturellen Gegebenheiten. Gleichzeitig beeinflussen Rollengestaltung und -erwartung die Beziehungsqualitäten zwischen den Beteiligten und können zu Konflikten führen. Diese Herausforderungen ergeben sich sowohl aus strukturellen und organisatorischen Bedingungen als auch aus zwischenmenschlichen Dynamiken, woraufhin mit gezielten Strategien reagiert wird. Die Ergebnisse der Analyse wurden in Bezug zu den theoretischen Grundlagen gesetzt.

Das vorliegende Forschungsprojekt liefert erstmalig empirische Erkenntnisse zum „Group Counselling“ in österreichischen Haftanstalten und erweitert damit das Verständnis für die zugrunde liegenden Prozesse. Eine abschließende Reflexion der Ergebnisse dient dazu, zentrale Prozesse herauszuarbeiten und Ansatzpunkte für die Weiterentwicklungen des Angebotes zu identifizieren.

2 Einleitung

„It is said that no one truly knows a nation until one has been inside its jails“ (Nelson Mandela).

Nelson Mandela sagte, es heißt, dass man ein Land erst dann richtig kennt, wenn man in seinen Gefängnissen war. Dieses Zitat unterstreicht die gesellschaftlichen Werte und Praktiken im Strafvollzug. In diesem Zusammenhang wird das psychosoziale Angebot des Group Counselling in österreichischen Justizanstalten beleuchtet.

Der empirische Wissensstand zum Group Counselling im deutschsprachigen Raum ist nicht ausreichend, um fundiertes Wissen über dieses Format zu veranschaulichen und zum genannten Thema sind wenig Theoriebezüge vorhanden. Aus diesem Grund soll in diesem Forschungsvorhaben die Forschungslücke dargestellt werden, wie sich Ablauf, Struktur, organisationale und personelle Einbettung – aber auch Wirkmechanismen und Dynamiken – beziehend auf das Group Counselling und der daran Beteiligten, gestaltet. Durch qualitativ durchgeführte leitfadengestützte Interviews (Kohlbrunn, 2024; Przyborski und Wohlrab-Sahr, 2021, S. 164) und deren anschließende Transkriptionen wurden die Interviews mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse (Kuckartz, 2016, S. 97 ff.) ausgewertet, um die Forschungsfrage:

„Wie gestaltet sich die Einbindung und Umsetzung des Angebotes „Group Counselling“ in den Justizanstalten für die daran Beteiligten?“ zu beantworten.

Um der Forschungsfrage nachzugehen, wurden 19 Interviews, die mit vier Anstaltsleiter*innen, sieben Group Counsellor*innen und acht Insass*innen aus vier verschiedenen Haftanstalten des österreichischen Straf- und Maßnahmenvollzuges durchgeführt wurden, nach Kategorien (Kuckartz, 2016, S. 63 ff.) ausgewertet.

Die Kategorien

- Bedeutung des Group Counselling
- Beziehungen
- Herausforderungen
- Motivation der Beteiligten
- Prozesse
- Rollen
- Strategien der Beteiligten und
- strukturelle Gegebenheiten

wurden weiters in Subkategorien (Kuckartz, 2016, S. 72 ff.) unterteilt und sollen zeigen, wie das Angebot des Group Counselling aus verschiedenen Perspektiven gesehen wird.

Um den theoretischen Hintergrund der durchgeführten Forschung und die Analyse abzubilden, wird der Bericht in verschiedene Teilbereiche gegliedert. Die Einleitung bietet einen Überblick des Forschungsvorhabens, im Theorieteil wird die relevante Literatur dazu veranschaulicht und im empirischen Teil das methodische Vorgehen begründet und dargestellt. Weiters werden die Ergebnisse der Analysen, die Interpretationen, die Aussicht und die daraus folgenden Prognosen aufgezeigt.

3 Forschungsfeld

3.1 Beschreibung des Forschungsfeldes

Das Forschungsfeld befasst sich mit dem psychosozialen Angebot „Group Counselling“ im österreichischen Straf- und Maßnahmenvollzug. Das Group Counselling etablierte sich im Jahr 1970 durch Dr. Otto Wilfert für Insass*innen in österreichischen Justizanstalten (Wilfert, 1981, S. 6).

Group Counselling wird als eine spezielle Form der Gruppenarbeit bezeichnet – speziell deshalb, weil es sich um eine Beratungsform handelt, welche auf Erkenntnissen der Gruppendynamik basiert, weitgehend offen geführt wird und mit speziellen Techniken arbeitet. Dabei ist ein nicht-autoritärer und ein begleitender Führungsstil von Bedeutung (Wilfert, 1981, S. 11).

Die Gruppengespräche sollen den Insass*innen das Leben innerhalb der Haft erleichtern. Wichtig zu erwähnen ist, dass das Group Counselling keine Therapie ist und auch keine

Therapie ersetzt. Die Durchführung erfolgt durch speziell geschulte Justizwachebedienstete, die ihre Uniform ablegen und gegen eine zusätzliche Vergütung Gruppengespräche mit Insass*innen führen. Das Angebot ist in den institutionellen Strukturen der Justizanstalten eingegliedert und unterliegt der Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen im Bundesministerium für Justiz.

„Group Counselling wird neben der bestehenden Anstaltsstruktur als gesondertes, in sich geschlossenes und nur in sich wirkendes System gesetzt. Die Gruppe hat demnach im Sinne eines horizontalen Führungsstils die Entscheidungsmöglichkeit über Art und Gestaltung der Gruppensitzungen, aber keine direkten Wirkungsmöglichkeiten bzw. Kompetenzen nach außen, in Richtung Strafanstalt und deren Struktur“ (Wilfert, 1981, S. 11).

Derzeit sind rund 110 Group Counsellor*innen tätig, die regelmäßig Gruppengespräche gestalten (Tatschl, 2023, [S. 1], unveröffentlichtes Manuskript). Eine systematische Begleitforschung zu den Wirkungen und Lernerfahrungen der Teilnehmenden liegt bisher nicht vor (Tatschl, 2021, [S. 1], unveröffentlichtes Manuskript).

3.2 Forschungseinstieg/ -zugang

Der Zugang zum Feld erfolgte durch Mag. (FH) Siegfried Tatschl, der als Supervisor im Kontext von Group Counselling über langjährige Erfahrung und entsprechendes Feldwissen verfügt. Seine Rolle als ehemaliger Mitarbeiter des Strafvollzugs sowie als externer Supervisor ermöglichte eine forschungsnahe Zugangsebene. Als Initiator der Studie übernahm er die Vorbereitung und knüpfte erste Kontakte innerhalb des Justizsystems. Dabei wurden das grundlegende Interesse an der Studie sowie die Bereitschaft zur Teilnahme im Vorfeld mit dem Vorstand der Arbeitsgemeinschaft der Group Counsellor*innen abgestimmt. Anschließend wurde das Forschungsvorhaben beim Bundesministerium für Justiz, Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen eingereicht und genehmigt.

Das Forschungsvorhaben zielt darauf ab, Wirkungen sowie unterschiedliche Perspektiven auf die aktuelle Bedarfslage und die entsprechenden Angebote im Schnittfeld von Sicherheit, Resozialisierung und Betreuung zu erfassen. Vor diesem Hintergrund wurde bei der Stichprobenauswahl darauf geachtet, verschiedene Vollzugsformen, in denen

Group Counselling durchgeführt wird, sowie unterschiedliche Insass*innengruppen zu berücksichtigten.

Die jeweiligen Projektgruppen setzten sich mit den beteiligten Justizanstalten in Verbindung und es wurden Interviews mit Anstaltsleiter*innen, Group Counsellor*innen und Insass*innen durchgeführt. Ein Interview mit einem/einer Group Counsellor*in konnte aufgrund methodischer Unstimmigkeiten nicht in die Auswertung aufgenommen werden. Zudem entfiel durch eine Absage die ursprünglich geplante Beteiligung einer Justizanstalt, die sich zuständig für den Vollzug von Freiheitsstrafen mit einer Strafzeit von über 18 Monaten zeigt, sodass dieser Vollzugsbereich im Ergebnis nicht abgebildet ist.

Die Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen genehmigte Interviews unter der Bedingung vollständiger Anonymität und Löschung aller Audioaufnahmen nach der Datenauswertung (Bundesministerium für Justiz, 2024, [S. 1], unveröffentlichtes Manuskript).

Die gewonnenen Erkenntnisse können dazu beitragen, die Positionierung und Professionalisierung der Group Counsellor*innen im österreichischen Strafvollzug weiterzuentwickeln und geben zugleich Einblicke in die wahrgenommenen Bedürfnisse und Bedarfe der jeweiligen Arbeitsfelder (Tatschl, 2021, [S. 1], unveröffentlichtes Manuskript).

4 Methoden der Datenerhebung und Datenauswertung sowie theoretische Bezüge

Die vorliegende Arbeit bedient sich der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse. Die Daten wurden durch leitfadengestützte Interviews in vier verschiedenen Justizanstalten in Österreich erhoben. Die Entscheidung für diese Vorgehensweise ist durch die Forschungsfrage begründet, da in diesem Bereich bislang nur wenige Daten als Grundlage vorliegen. Durch diese Methode konnte die individuelle Wahrnehmung und deren Bedeutungszuschreibungen im Kontext des Group Counsellings erhoben werden. Die qualitative Inhaltsanalyse ist dadurch gekennzeichnet, dass sie "auf der Grundlage von Texten und sprachlichem Material" arbeitet und damit die subjektive Perspektive der Befragten berücksichtigt (Kuckartz, 2016, S. 56). Diese Methode konzentriert sich auf die

Interpretation von Sinngehalten, die in sprachlichen Äußerungen enthalten sind. Die Grundlage für die Analyse bilden transkribierte Interviews, die zuvor mit einem Leitfaden geführt wurden. Der Interviewleitfaden orientierte sich an den zentralen Themen der Forschungsfrage und ermöglichte es, die relevanten Inhalte systematisch zu erfassen, ohne die Offenheit gegenüber neuen Aspekten einzuschränken (vgl. Kuckartz, 2016, S. 101).

4.1 Begründung des qualitativen Forschungsparadigmas

Für diese Arbeit wurde ein qualitativer Forschungszugang gewählt. Wir haben diesen Ansatz gewählt, weil es nur wenig Forschung dazu gibt. Das Thema Group Counselling in Justizanstalten wurde noch nicht umfassend untersucht. In unserer Forschung geht es darum, ein tieferes Verständnis dafür zu gewinnen, wie die Beteiligten es aus ihrer persönlichen Sicht erleben. In unserem Fall war es das Ziel, zu erfassen, wie Beteiligte das Group Counselling in Justizanstalten erleben, welche Bedeutungen sie dem Angebot zuschreiben und welche Wirkung sie beobachten. Ein quantitativer Zugang wäre dafür ungeeignet gewesen, da er auf standardisierte Messinstrumente setzt und komplexe soziale Prozesse schwer abbilden kann (Kuckartz, 2016, S. 48). Ein zentrales Merkmal qualitativer Forschung ist die Orientierung am Sinnverstehen, also daran, wie Menschen ihre soziale Wirklichkeit deuten. Ziel ist es, die subjektiven Sichtweisen, Erfahrungen und Bedeutungszuschreibungen der Befragten in ihrem jeweiligen sozialen Kontext zu erfassen (Kleemann, Krähnke & Matuschek, 2013, S. 14). Das qualitative Paradigma ermöglicht es, Zusammenhänge aus der Perspektive der Betroffenen zu erfassen, was für unsere Fragestellung zentral ist.

4.2 Theoretische Grundlage des episodischen Interviews

Für die Datenerhebung in dieser Arbeit wurde das sogenannte episodische Interview verwendet. Diese Interviewform wurde von Uwe Flick entwickelt und lässt sich als teilstandardisiertes Interview einordnen.

Ein episodisches Interview dient dazu, die "Vorteile des narrativen mit denen der leitfadenorientierten Interviews (Flick, 1995) gemeinsam zu nutzen, über Abläufe und Kontexte zu erzählen und gleichzeitig Routinisierungen des Alltags und Verallgemeinerungen mit aufzunehmen" (Lamnek, 2010, S.332, zit. nach Flick, 1995).

“Das episodische Interview (Flick, 1995) geht in seiner grundlegenden Konzeption davon aus, dass Subjekte hinsichtlich der Untersuchungsgegenstände Erfahrungen vermitteln können, die in zwei verschiedenen Formen von Wissen anzutreffen sind” (Lamnek, 2010, S.331, zit. nach Flick, 1995).

Die Daten der teilnehmenden Personen sind mithilfe episodischer Interviews gesammelt worden. Die Personen berichten mithilfe narrativ-episodischen Wissens, welches die Darstellung von Situationsabläufen beinhaltet und unmittelbare Erfahrungsnähe beschreibt. Die Personen sollen bei dieser Methode sowohl selbständig Erzählungen einbauen, aber auch zielgerichtete Fragen beantworten. Die zweite Form des Wissens beschreibt das semantische Wissen. Dieses ist aus Erfahrungen abzuleiten und beschreibt Generalisierungen, Abstraktionen und gewisse, durch das Subjekt gewählte, Zusammenhänge. Somit werden Begriffe benannt und miteinander in Beziehung gesetzt. Die zu interviewende Person soll trotz des Leitfadenterviews angeleitet werden, immer wieder passende Situationen zu schildern. (Lamnek, 2010, S.331) Es verlangt eine systematische Verknüpfung von sogenannten Antworten und Erzählungen. Das episodische Interview enthält Erzählungen, um Erfahrungen hervorzuheben. (Flick, 2009, S.117f.) Ein positiver Effekt des episodischen Interviews ist, dass der Erfahrungsbereich über die Erzählbasis hinausragt. Zudem schafft die episodische Form triangulative Erkenntnisse (Lamnek, 2010, S.332). Ausgehend von unserer Forschungsfrage entschieden wir uns für eine qualitative Datenerhebung, um ein tiefergehendes Verständnis für das subjektive Erleben des Group Counsellings in Justizanstalten zu gewinnen. Das Ziel bestand darin, herauszufinden, wie Leitungspersonal, Group Counsellor und teilnehmende Personen das Angebot wahrnehmen, welche Bedeutungen sie diesem zuschreiben und welche Erfahrungen sie damit verbinden. Um dieser Zielsetzung gerecht zu werden, fiel die Wahl auf leitfadengestützte Interviews, da diese eine gewisse Vergleichbarkeit der erhobenen Daten ermöglichen, gleichzeitig aber auch Raum für individuelle Erzählungen und neue thematische Impulse lassen. Gerade bei sensiblen Themen und in institutionellen Kontexten wie etwa in Justizanstalten ist eine Interviewform hilfreich, die sowohl Offenheit zulässt als auch thematische Struktur bietet. Denn das Ziel war es, nicht nur Fakten zu erheben, sondern vor allem zu verstehen, wie die Betroffenen über ihre Erfahrungen denken, wie sie diese deuten und in welchen Situationen diese Erfahrungen gemacht wurden. Das episodische Interview bietet hier die Möglichkeit, sowohl konkrete Erlebnisse als auch allgemeine Einschätzungen zu erfassen. Die Interviewten werden dazu angeregt, bestimmte Situationen aus ihrer Erinnerung

heraus zu beschreiben, und gleichzeitig darüber zu sprechen, welche Bedeutung sie diesen Erlebnissen im Rückblick geben.

Darüber hinaus passt das episodische Interview gut zum Forschungsfeld, da es sich um ein sensibles Thema handelt, das in einem besonderen sozialen Umfeld stattfindet. In Justizanstalten herrschen besondere Bedingungen, die sich auch auf Interviewsituationen auswirken können. Die offene Erzählweise des episodischen Interviews kann dazu beitragen, dass sich die Interviewten wohler fühlen und eher bereit sind, persönliche Erfahrungen zu teilen, als es bei einem stark standardisierten Fragebogen der Fall wäre. Gleichzeitig gibt der thematische Leitfaden der Interviewerin oder dem Interviewer eine Orientierung, damit die relevanten Inhalte nicht aus dem Blick geraten.

Besonders im Kontext einer totalen Institution wie dem Gefängnis, in der Machtverhältnisse eine große Rolle spielen, ist es wichtig, eine Methode zu wählen, die den Interviewten möglichst viel Raum lässt, ihre Perspektive auszudrücken. Auch wenn sich die bestehende Kommunikationsasymmetrie, also das Ungleichgewicht zwischen Forschenden und Befragten, nicht vollständig aufheben lässt, schafft das episodische Interview doch einen gewissen Ausgleich. Es lädt dazu ein, dass die Interviewten selbst die Richtung der Erzählung mitbestimmen und eigene Schwerpunkte setzen.

Insgesamt ist das episodische Interview für diese Arbeit deshalb besonders geeignet, weil es sowohl eine strukturierte als auch eine offene Herangehensweise erlaubt. Es ermöglicht, persönliche Erfahrungen sichtbar zu machen und gleichzeitig zu verstehen, welche Bedeutung diese Erfahrungen für die Betroffenen haben. Damit trägt die Methode wesentlich dazu bei, die Forschungsfrage zu beantworten und ein tieferes Verständnis für das Erleben von Group Counselling in Justizanstalten zu gewinnen.

4.3. Die Qualitative Inhaltsanalyse

Die Qualitative Inhaltsanalyse (QIA) ist eine Methode zur Auswertung von Kommunikationsmaterial. Dieses Material kann aus Sprache, welche üblicherweise transkribiert vorliegt, Texten, Bildern und/oder weiteren Symbolen bestehen. Bereits Berelson wies darauf hin, dass die Inhaltsanalyse grundsätzlich mit allen Symbolen arbeitet, die Menschen zur Kommunikation verwenden (Berelson, 1952). Diese Symbole und Zeichen liegen der Inhaltsanalyse als Basis vor. Jene sind protokolliert bilden das Material, welches im Rahmen der Inhaltsanalyse untersucht wird. Zentrales Ziel der

Qualitative Inhaltsanalyse ist, die Inhalte systematisch zu erfassen, zu strukturieren und zu interpretieren. Analysiert werden sowohl manifeste Inhalte sowie subtile, mitunter unausgesprochene Bedeutungsdimensionen. Ziel der Analyse ist, Intentionen der Gesprächspartner*innen sowie potenzielle Reaktionen beziehungsweise Interpretationen der Adressat*innen zu erfassen.

Zielsetzungen der Qualitativen Inhaltsanalyse

Ein erstes wichtiges Ziel der QIA ist die systematische Beschreibung von Bedeutungsinhalten. Dabei geht es darum, die inhaltlichen Aussagen von Texten nicht nur oberflächlich zu erfassen, sondern in ihrer Tiefe zu verstehen. Die Analyse soll einerseits das gesagte, andererseits auch latente Inhalte, also das, was zwischen den Zeilen gesagt wird entdecken (Mayring, 2022, S. 12). Um dies sichtbar zu machen, werden Kategorien gebildet, in die einzelne Bausteine eingeordnet werden. Dadurch wird das gesammelte Material systematisch strukturiert. Ein weiteres Ziel der QIA ist die Reduktion komplexer Datenmengen. Qualitative Forschung produziert häufig sehr große und umfangreiche Textsammlungen, wie z. B. Transkripte von Interviews oder Gruppeninteraktionen. Die QIA will diese Datenmengen sinnvoll strukturieren und auf die zentrale Forschungsfrage fokussieren (Mayring, 2022, S. 15). Dabei bleibt der Informationsgehalt bestehen, doch durch die Analyse werden zentrale Themen und wiederkehrende Muster strukturiert und nachvollziehbar aufgearbeitet.

Besonders in praxisnahen Feldern wie etwa in der Sozialarbeit, Bildung oder Gesundheitsforschung ermöglicht die Inhaltsanalyse konkrete Erkenntnisse, die zur Entwicklung von Programmen, Interventionen und Maßnahmen genutzt werden können (Kuckartz & Rädiker, 2024, S. 55). So wird aus der Analyse von Kommunikation anwendbares Wissen erarbeitet, welches über die Wissenschaft hinaus praktische Anwendungen ermöglicht.

Qualitative Inhaltsanalyse nach Udo Kuckartz

Die Wahl der QIA für das vorliegende Projekt fiel auf das Verfahren nach Udo Kuckartz. Jenes zeichnet sich durch ein methodisch kontrolliertes Vorgehen aus, das Offenheit für neue Themen mit systematischer Textbearbeitung verbindet. Im Gegensatz zu rein deduktiven oder induktiven Zugängen bietet sie die Möglichkeit, deduktiv aus der Forschungsfrage oder einem Leitfaden gewonnene Hauptkategorien mit induktiv entwickelten Subkategorien zu kombinieren. Dies erwies sich insbesondere in einem interdisziplinären Projektkontext als sinnvoll, da so sowohl theoretisch fundierte Aspekte

als auch empirisch emergente Perspektiven berücksichtigt werden konnten (Kuckartz, 2016, S. 97–98).

Zudem erlaubt die Methode die Analyse latenter und offener Bedeutungsebenen sowie die kontrastierende Darstellung unterschiedlicher Gruppen, was angesichts des Forschungsfeldes "Justizanstalten" mit seiner heterogenen Teilnehmerstruktur von besonderer Relevanz schien.

Kuckartz unterscheidet nach drei Basisformen der QIA. Hierbei ist eine Form die inhaltlich strukturierte Inhaltsanalyse bei welcher der Fokus auf der inhaltlichen Strukturierung des Materials durch Bildung von Ober- und Unterkategorien liegt. Als weitere Basisform ermöglicht die evaluative Inhaltsanalyse eine systematische Einschätzung von Aussagen, besonders hinsichtlich der Haltungen und Meinungen der Befragten.

Die typenbildende Inhaltsanalyse zielt darauf ab, durch kontrastierende Auswertung des Datenmaterials übergreifende Muster und Typen herauszuarbeiten (*Qualitative Inhaltsanalyse Nach Kuckartz, 2021*). Je nach Erkenntnisinteresse lässt sich diese Formen einzeln oder in Kombination nutzen.

Analyseprozess

Der Analyseprozess nach Kuckartz folgt einem klar gegliederten Vorgehen in sieben Phasen gliedert und bietet einen systemischen Rahmen für die strukturierte Auswertung qualitativer Daten. Zu Beginn steht die initiierte Textarbeit, bei der der Text sorgfältig gelesen wird und wichtige Passagen markiert werden. Parallel dazu können Forschende Memos oder Zusammenfassungen verfassen. (Kuckartz, 2016, S. 101)

In Phase zwei werden auf Grundlage der Forschungsfrage oder induktiv aus dem Material thematische Hauptkategorien entwickelt, welche an einem Teil des Materials getestet und gegebenenfalls angepasst werden (Kuckartz, 2016, S. 101–102).

Die nächste Phase umfasst den ersten Codierprozess: Das gesamte Material wird sequenziell mit den Hauptkategorien codiert. Mehrfachcodierungen sind hier möglich. Empfohlen wird eine Codierung durch mehrere Personen, dies dient der Qualitätssicherung (Kuckartz, 2016, S. 102–105).

In Phase vier werden alle Textstellen pro Kategorie gebündelt. Diese dienen in Phase fünf der Bildung von Subkategorien direkt am Material. Ziel dabei ist eine differenzierte, systematische Strukturierung zu schaffen (Kuckartz, 2016, S. 106–110).

Die nächste Phase umfasst den zweiten Codierprozess: Das Material wird erneut durchgearbeitet, nun unter Anwendung der ausdifferenzierten Kategorien. Dies ermöglicht eine präzisere Analyse (Kuckartz, 2016, S. 110–111).

Die siebte und letzte Phase umfasst die verdichtete Auswertung des Materials. Ein möglicher Zwischenschritt ist die Erstellung thematischer Fallzusammenfassungen, bei denen Aussagen zu einzelnen Kategorien pro Interviewperson in eigenen Worten zusammengefasst werden. Diese Vorgehensweise hilft insbesondere bei umfangreichem Material oder verstreuten Aussagen.

Die Grundlage bildet eine Themenmatrix, in der für jede Person die codierten Aussagen zu einzelnen Kategorien systematisch zusammengetragen werden. Diese werden anschließend in analytischer Form zusammengefasst.

Anschließend werden die Fallzusammenfassungen vergleichend ausgewertet, wobei tabellarische Fallübersichten entstehen. Diese Übersichten ermöglichen es, Muster, Unterschiede und Typen zu erkennen – ohne auf vollständige Originalzitate zurückgreifen zu müssen.

Optional folgt eine vertiefende Einzelfallinterpretation, bei der einzelne Interviews im Hinblick auf die Forschungsfrage detailliert analysiert und interpretiert werden. Ziel ist es, theoriebildende Aussagen oder Hypothesen zu entwickeln beziehungsweise bestehende Konzepte kritisch zu überprüfen.

Diese Phase verbindet systematische Reduktion mit analytischer Schärfung und legt den Grundstein für fundierte typologische Vergleiche oder theoriebasierte Interpretationen (Kuckartz, 2016, S. 111–117).

Literaturverzeichnis zum Methodenteil

Bundesministerium für Justiz (Hrsg.). (1996). *25 Jahre Group Counselling im österreichischen Strafvollzug: Arbeitstagung und Fortbildungsseminar der Arbeitsgemeinschaft der Group Counsellors im österreichischen Strafvollzug vom 9. bis 13. Oktober 1995* (Bd. 80). Wien: Bundesministerium für Justiz.

Berelson, B. (1952). *Content analysis in communication research* (Facsimile). Hafner.

de Berker, P. (1963). Group counselling in penal institutions — The problem of communication. *The British Journal of Criminology*, 4(1), 62–68.
<https://www.jstor.org/stable/23635159>

Flick, U. (2009): *Sozialforschung. Methoden und Anwendungen. Ein Überblick für die BA-Studiengänge*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag GmbH.

Kleemann, F., Krähnke, U. & Matuschek, I. (2013). *Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung in die Praxis des Interpretierens* (2., korrigierte und aktualisierte Auflage). Wiesbaden: Springer VS.

Kohlbrunn, Y. (2024). Leitfadengestütztes Interview. Methodenzentrum Ruhr-Universität Bochum. <https://methodenzentrum.ruhr-uni-bochum.de/e-learning/qualitative-erhebungsmethoden/qualitative-interviewforschung/unterschiedliche-formen-qualitativer-interviews/leitfadengestuetztes-interview/>
(Abruf am: 15.05.2025).

Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. (3., überarbeitete Aufl.). Weinheim: Beltz Juventa

Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2024). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Umsetzung mit Software und künstlicher Intelligenz* (6. Auflage). Juventa Verlag.

Lamnek, S. (2010): *Qualitative Sozialforschung* (5. überarbeitete Auflage). Weinheim: Beltz.

Mayring, P. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (13., überarbeitete Auflage). Beltz.

Przyborski, A. & Wohlrab-Sahr, M. (2021). Offene Leitfadeninterviews. In A. Mohr (Hrsg.). *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch* (5., überarbeitete und erweiterte Aufl., S. 164–171). Berlin/Boston: Walter De Gruyter GmbH.
<https://doi.org/10.1515/9783110710663-003>

Tatschl, S., & Brandstetter, M. (2023). Exposé für Forschungsarbeiten im Straf- und Maßnahmenvollzug (Unveröffentlichtes Manuskript). Bundesministerium für Justiz.

Tatschl, S. (2021). Projekt Begleitforschung anlässlich 50 Jahre Group Counselling im österreichischen Strafvollzug (Unveröffentlichtes Manuskript).

Tatschl, S. (2016). Supervision mit allen Sinnen. Resonanzen. E-Journal für biopsychosoziale Dialoge in Psychotherapie, Supervision und Beratung, 4(1), 45-64.
<https://www.resonanzen-journal.org/index.php/resonanzen/article/view/384/334>

Wilfert, Otto (1981). *Sozialpädagogische Gruppenbehandlung (Groupcounselling) im österreichischen Strafvollzug*. Bonn (Bad Bundeszusammenschluss für Straffälligenhilfe. Godersberg): Selbstverlag

4.4.Theoretische Bezüge und Begriffsklärungen

Das Forschungsinteresse der vorliegenden Arbeit gilt dem Group Counselling im österreichischen Straf- und Maßnahmenvollzug. Im Zentrum steht dabei die Frage, wie sich die Einbindung und Umsetzung des Angebots Group Counselling in den Justizanstalten für die daran Beteiligten gestaltet. Daraus ergibt sich auch die Frage, wie Gruppenprozesse innerhalb eines stark reglementierten institutionellen Rahmens entstehen, gestaltet und erlebt werden – unter besonderer Berücksichtigung der beteiligten Rollen, institutionellen Bedingungen und kommunikativen Dynamiken. Beforscht wurde daher auf verschiedenen Ebenen: auf jenen der Strukturen, Prozesse sowie Strategien der Beteiligten, mit Fokus auf Rollen und Beziehungen. Um diesen komplexen Gegenstand begrifflich und theoretisch zu fassen, stützt sich die Analyse auf mehrere zentralen Bezugspunkte. Gegeben durch den Rahmen des Forschungsprojektes als gemeinschaftliches Projekt und Werk mehrerer Beteiligter, wird hier bewusst mit einem breiteren, thematisch differenzierten Theoriebezug gearbeitet.

Ziel ist es, die zentralen Begriffe, Perspektiven und Deutungsrahmen, die der Analyse zugrunde liegen, transparent zu machen und aufzuzeigen, wie diese zum besseren Verständnis des Materials beitragen.

4.4.1 Group Counselling im Strafvollzug

Unter *Group Counselling* versteht man eine strukturierte Form der Gruppenberatung im Kontext des Strafvollzugs, die sich an pädagogischen und kommunikativen Grundprinzipien orientiert. Ziel ist es, einen geschützten Raum für Reflexion, Austausch und soziale Lernprozesse zu schaffen. Die Besonderheit des Group Counselling in österreichischen Justizanstalten besteht darin, dass es von Justizwachebeamt*innen, also nicht-therapeutisch ausgebildeten Mitarbeitenden – also von sogenannten semiprofessionellen Helfer*innen – außerhalb ihrer regulären Dienstzeiten und in Zivil durchgeführt wird (Strak, 1998). Diese übernehmen in ihrer Funktion als Group Counsellor*in die Leitung der Gruppe, strukturieren den Ablauf, achten auf die Einhaltung von Regeln und begleiten thematische Prozesse. Ihre Rolle ist damit eine hybride: Sie agieren sowohl im Rahmen institutioneller Sicherheit als auch als Moderator*innen persönlicher und sozialer Entwicklungsprozesse sowie des gesamten Gruppengeschehens. Inhaltlich orientieren sich die Gruppen oft an Themen wie Alltag in

der Justizanstalt, Konflikte und Konfliktverhalten, Verantwortung, Rückfallvermeidung oder Lebensplanung. Die „Beratung“ erfolgt dabei nicht durch die*den Group Counsellor*in, sondern vollzieht sich zwischen den Teilnehmenden selbst. Dieser Austausch der Teilnehmenden untereinander, in einem moderierten sicheren Rahmen, ist gleichsam der Kern des Wesens des Group Counselling (Interview Vorstand ARGE GC am 7.5.2025; Wilfert, 1981). Die Teilnahme erfolgt freiwillig und wird als Teil individueller Vollzugsplanung gesehen – mit dem Ziel, Resozialisierung zu fördern und soziale Kompetenzen zu stärken.

Die Praxis des Group Counselling im österreichischen Strafvollzug bildet den inhaltlichen Kern der Untersuchung. Zur theoretischen Einordnung dieses Konzepts werden insbesondere die Arbeiten von Wilfert (1981), de Berker (1963) und Strak.(1998) herangezogen.

Wilfert (1981) beschreibt das Group Counselling als eine Form der sozialpädagogischen Gruppenarbeit, die im Strafvollzug als Reflexions- und Entwicklungsmöglichkeit für Insass*innen dienen soll. Dabei gehe es nicht um therapeutische Interventionen im engeren Sinne, sondern um die Förderung von Selbsterkenntnis, Verantwortungsübernahme und sozialem Lernen in einem geschützten Gruppensetting. Wichtig sei, dass die Gruppe nicht wertet, sondern verstehend begleitet – nur so könne Offenheit und Vertrauen entstehen. Besonders betont Wilfert die Bedeutung einer funktionierenden Gruppenkonstellation: Heterogene Gruppen mit unterschiedlichen Persönlichkeiten und Deliktarten könnten förderlich sein, wenn gegenseitige Akzeptanz gelingt, sie bergen aber auch Konfliktpotenzial, insbesondere bei stigmatisierten Deliktgruppen wie Sexualdelinquent*innen.

Auch de Berker (1963) verweist in seinem Aufsatz „Group Counselling in Penal Institutions – The Problem of Communication“ auf die zentrale Rolle der Kommunikationskultur im Strafvollzug. Er beschreibt die strukturellen Bedingungen für Gruppengespräche als ambivalent: Einerseits seien physische Faktoren wie Raum und Zeit wichtig, andererseits brauche es aber auch eine „soziale Formel“ – also ein gemeinsames Verständnis über Regeln, Rollen und Vertrauen, um sinnvolle Gespräche zu ermöglichen. In totalen Institutionen wie Gefängnissen sei genau diese soziale Formel häufig gestört oder nur schwer herzustellen. De Berker sieht dennoch ein großes Potenzial: Gruppenberatung

könne nicht nur individuelle Prozesse unterstützen, sondern auch institutionelle Lern- und Veränderungsprozesse anstoßen – etwa durch Rückkopplung zur Leitungsebene.

Strak (1998) wiederum entwickelt das Konzept der „Qualitätssicherung semiprofessioneller Helfer“ am Beispiel des Group Counselling. Dabei beschreibt er die besonderen Herausforderungen, die entstehen, wenn nicht-psychologisch ausgebildete Personen – wie Justizwachebeamte*innen – Beratungsgruppen leiten. Um professionelle Qualität zu sichern, schlägt Strak einen „Professionalitätszirkel“ vor, der von der Reflexion alltäglichen Handelns über die Entwicklung subjektiver Theorien bis hin zur methodischen Modellbildung reicht. Ein zentraler Bestandteil dieses Prozesses sei kontinuierliche Supervision, die jedoch in der Logik der Organisation oft als störend empfunden werde: „Supervision im Strafvollzug kann nur als „Gegenkultur zur [herrschenden] Organisationslogik“ bestehen (Strak, 1998, S. 14).

Diese drei Perspektiven ergänzen sich: Während Wilfert vor allem auf das Gruppengeschehen selbst blickt, thematisieren de Berker und Strak die institutionellen und strukturellen Rahmenbedingungen sowie das professionelle Selbstverständnis der Group Counsellor*innen.

4.4.2. Justizanstalt als totale Institution

Zur Rahmung und zum Verständnis der institutionellen Bedingungen, unter denen Group Counselling stattfindet, wird das Konzept der *totalen Institution* nach Erving Goffman (1958) herangezogen. Goffman beschreibt Gefängnisse als Organisationen, in denen alle Lebensbereiche – Arbeit, Freizeit, Schlaf, Verpflegung – unter einem Dach und nach einem einheitlichen, rigiden Regelwerk organisiert sind. Diese Struktur führt zu einer Entindividualisierung und Standardisierung des Alltags, was sich auch auf die Interaktionen zwischen Bediensteten und Insassen*innen auswirkt. Kommunikation ist hier oft asymmetrisch, ritualisiert und kontrolliert – was den Aufbau vertrauensvoller Beziehungen erschwert. Gerade deshalb ist Group Counselling in solchen Einrichtungen besonders herausfordernd, aber auch besonders notwendig: Es schafft einen Raum, in dem alternative Kommunikationsmuster und Beziehungsdynamiken erprobt werden können.

4.4.3 Rolle, Rollenerwartung und Rollenkonflikt – Soziologische Rollentheorie

Ein weiterer zentraler theoretischer Bezugspunkt ist die soziologische Rollentheorie, wie sie insbesondere von Linton, Merton, Dahrendorf und aktuell von Schulz-Schaeffer (2024) beschrieben wurde. Soziale Positionen sind unabhängig vom Individuum, sie sind „weder an die Persönlichkeit noch auch nur an die Existenz der Positionsinhaber*innen gebunden“ (Schulz-Schaeffer, 2024, S. 440). In der Rollentheorie werden soziale Positionen als mit bestimmten Verhaltenserwartungen verbundene Rollen verstanden. Diese Erwartungen sind gesellschaftlich vorgeprägt und strukturieren das Handeln der Individuen in sozialen Kontexten. „Rollenerwartungen sind mit mithin Verhaltenserwartungen, die Individuen einander gegenüber hegen, weil sie als Inhaber*innen von Positionen zueinander in Beziehung stehen“ (Schulz-Schaeffer, 2024, S. 440).

Relevant wird dieses Konzept im Rahmen des Group Counselling gleich in mehrfacher Hinsicht:

1. Die Rolle der Group Counsellor*innen ist geprägt von einem Spannungsfeld zwischen Aufsicht, Begleitung und Beziehungsgestaltung. Er oder sie muss einerseits Sicherheit garantieren und institutionelle Vorgaben einhalten, andererseits Vertrauen schaffen und Offenheit ermöglichen. Diese Ambivalenz kann zu Rollenkonflikten führen.
2. Auch Insassen*innen nehmen spezifische Rollen ein – als Teilnehmende, als Betroffene, als Lernende, teilweise auch als Mitgestaltende. In manchen Gruppen dürfen sie sogar über Neuaufnahmen mitentscheiden, was ihnen eine neue, ungewohnte Handlungsrolle verleiht.
3. Zwischen allen Beteiligten bestehen Rollenbeziehungen, die auf wechselseitigen Erwartungen basieren. Diese können harmonisieren – oder in Konflikt geraten, etwa wenn jemand von seiner normkonformen Rolle abweicht.

Rollen sind damit kein festes Korsett, sondern entstehen, wie Schulz-Schaeffer betont, aus dem Zusammenspiel von Erwartungen und individueller Aushandlung. Genau hier liegt der pädagogische Kern des Group Counselling: In der Reflexion eigener und fremder Rollen, ihrer Deutung, Grenzen und Entwicklungsmöglichkeiten.

Hilfreich für die Interpretation der Forschungsergebnisse auf Ebene der Rollen ist auch Möllers (1997) Arbeit zu unbewussten Übertragungen, die in einer totalen Institution

stattfinden und somit (unbewusste) Rollen erzeugen. Das Gefängnis als totale Institution stellt ein ambivalentes Spannungsfeld dar, in dem institutionelle Stabilität einerseits Sicherheit und Struktur gewährleistet, andererseits jedoch die individuelle Persönlichkeitsentwicklung der dort tätigen wie auch der inhaftierten Menschen erheblich einschränkt. Die hierarchische Organisation, die strengen Regelwerke und die gleichförmige Lebensgestaltung bieten für viele Beteiligte einen äußeren Halt, der unbewusste Ängste bindet und ein Gefühl von Kontrolle vermittelt. Gleichzeitig jedoch fördert diese institutionelle Starre eine Reaktivität im Handeln der Bediensteten und begünstigt bei den Gefangenen regressives Verhalten, sodass kreative, autonome Entwicklungspotenziale zunehmend unterdrückt werden.

Zentral für das Verständnis dieser Dynamiken sind Übertragungsphänomene, die das Verhältnis zwischen Individuum und Institution prägen. Sowohl Bedienstete als auch Insassen*innen projizieren unbewusste Konflikte, Wünsche und Ängste auf die Institution und ihre Repräsentant*innen. Diese projektiven Dynamiken stabilisieren das institutionelle System, gleichzeitig perpetuieren sie jedoch die psychische Abhängigkeit und verhindern eine reflektierte Auseinandersetzung mit inneren Konflikten.

Umso wesentlicher stellt sich Group Counselling vor diesem Kontext als „Raum“, um dieses Spannungsfeld zu öffnen, oder gar zu durchbrechen, dar. Möller (1997) plädiert für eine reflexive Praxis und eine ernsthafte Auseinandersetzung mit den unbewussten Dynamiken in totalen Institutionen. Gerade im Group Counselling bietet sich die Möglichkeit, Dynamiken zu reflektieren, zu verstehen und gegebenenfalls zu verändern, sowie Entwicklungspotentiale der Teilnehmenden zu fördern und auch die individuelle Kreativität der Justizwachbeamten*innen in ihrer Funktion als Group Counsellor*in wirksam werden zu lassen.

Zusammenfassung

Die theoretischen Bezüge dieser Arbeit sind vielfältig, aber klar aufeinander abgestimmt und greifen im Kontext des Group Counselling ineinander über. Wilfert, Strak und de Berker liefern wichtige Grundlagen zur Praxis, Qualität und Struktur des Group Counselling im Justizvollzug. Goffman bietet mit seinem Konzept der totalen Institution ein analytisches Dach, unter dem sich die Besonderheiten des Gefängniskontextes fassen lassen. Die Rollentheorie und die Berücksichtigung unbewusster Übertragungsphänomene schließlich geben differenzierte Instrumente an die Hand, um die Dynamiken zwischen den Beteiligten zu verstehen und zu beschreiben. Gemeinsam ermöglichen diese

Konzepte eine fundierte Einordnung der empirischen Befunde und geben Hinweise darauf, wie das Gruppenangebot Group Counselling im Strafvollzug professionell weiterentwickelt werden kann.

4.4.4. Aktuelle Perspektiven auf das Group Counselling: Qualitätssicherung und Wirkung

Im Rahmen des Forschungsprojektes wurde auch ein Interview mit dem Vorsitzenden des Vorstandes der ARGE Group Counselling Österreich geführt, um ein noch präziseres Verständnis der Praxis des Group Counselling im österreichischen Strafvollzug zu gewinnen.

Dazu wurden anhand eines Leitfadens Interviewfragen zum persönlichen Werdegang im Kontext des Group Counselling, zur Funktion des Vorsitzenden, zur Auswahl und Ausbildung zukünftiger Group Counsellors, zur Vernetzung der Group Counsellors untereinander, zur Qualitätssicherung, zu Methoden im Group Counselling, zu Ressourcen, zur Wirkung des Group Counselling auf die Teilnehmenden, zum Erfolg des Group Counselling, sowie zu Herausforderungen und Veränderungen gestellt.

Im Folgenden wird versucht, die zur Interpretation der Ergebnisse der Forschungsarbeit hilfreichen wesentlichen Kernaussagen – wenn auch sehr verkürzt – abzubilden.

Auswahl und Ausbildung der Group Counsellor*innen

Die Erstausswahl künftiger Group Counsellor*innen obliegt den jeweiligen Koordinator*innen des Group Counselling in der jeweiligen Justizanstalt. Diese/r leitet die Vorschläge an die Anstaltsleitung weiter, woraufhin Bewerber*innen zum Auswahlseminar, das vom Vorsitzenden geleitet wird, eingeladen werden. Entscheidende Auswahlkriterien sind hier die persönliche Eignung und Fähigkeiten im Bezug auf Gruppenarbeit und das Rollenverständnis, sowie die Fähigkeit zwischen den Rollen „switchen“ zu können, Empathie, Neugier, Weltoffenheit und die Haltung: „Ich nehme mir nach einem anstrengenden Dienst die Zeit, switche in meiner Rolle und biete einen Raum und die Zeit und den Rahmen für die Insassen und ihre Bedürfnisse“, eine gefestigte Persönlichkeit und „Stabilität im dienstlichen Alltag“.

Innerhalb eines vorgegebenen Rahmens obliegt die inhaltliche Gestaltung des Ausbildungslehrgangs, der aus vier Teilen besteht, dem Vorsitzenden, gemeinsam mit der/dem fachlichen Berater*in. Besonderes Augenmerk wird hier auf das Bewusstsein für

einen sensiblen Umgang mit den Menschen, mit denen man in der Gruppe arbeitet, dafür, dass es um Gefühle und Emotionen geht, sowie auf Werte gelegt. Die Ausbildung gestaltet sich sehr praxisorientiert, es werden Inhalte, Methoden und Werkzeuge gelehrt, die in der Praxis für die künftigen Group Counsellor*innen in der Gruppenarbeit von Nutzen sein können, und wird auch viel aus der Erfahrung der Ausbildungsleiter*innen zur Verfügung gestellt. Unter anderen wird den Themen Kommunikation, Umgang mit Konfliktsituationen, Regeln, Regelfindung, Wertschätzung und Gruppendynamik besondere Beachtung geschenkt. Auch Persönlichkeitsentwicklung und -erfahrung stellt eine essentielle Säule der Ausbildung dar.

Qualitätssicherung im Group Counselling

Ein zentrales Element der Qualitätssicherung bildet die kontinuierliche Reflexion der eigenen Rolle und Arbeit. Bereits während der Ausbildung erhalten die angehenden Group Counsellor*innen strukturierte Evaluierungsbögen, mit deren Hilfe sie vor und nach jeder Sitzung zentrale Aspekte – wie persönliche Stimmung, Gruppendynamik, Themenverlauf und Kommunikationsklima – schriftlich reflektieren. Auch wenn diese Praxis nach Abschluss der Ausbildung freiwillig bleibt, wird sie als wesentliches Werkzeug für bewusste und qualitätsvolle Gruppenarbeit vermittelt. Zusätzlich stellt die verpflichtende Teilnahme an regelmäßigen Supervisionen ein tragendes Fundament der Qualitätssicherung dar. Dabei profitieren sowohl neue als auch langjährig tätige Group Counsellor*innen vom kollegialen Austausch und der professionellen Begleitung durch Supervisor*innen. Die Supervision wird als wichtiger Raum zur Verarbeitung herausfordernder Situationen und zur Erweiterung des eigenen Handlungsspektrums gesehen. Ein weiteres zentrales Kriterium zur Sicherstellung der Qualität ist die Mindestanzahl von 25 Gruppensitzungen pro Jahr, die in einem festgelegten zeitlichen Rahmen von 90 – 120 Minuten stattfinden müssen. Diese strukturellen und reflexiven Maßnahmen dienen nicht nur der Stabilität und Verlässlichkeit des Gruppenangebots, sondern auch der ständigen Weiterentwicklung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen der Counsellor*innen.

Ergänzt wird die Qualitätssicherung durch regelmäßig stattfindende Fortbildungstagungen, an denen alle Group Counsellor*innen verpflichtend mindestens einmal innerhalb von drei Jahren teilnehmen müssen. Diese Tagungen bieten nicht nur Raum für fachliche Weiterentwicklung – etwa durch Workshops zu Themen wie dem Umgang mit herausfordernden Persönlichkeiten oder gruppendynamischen Prozessen – sondern fördern auch den Austausch untereinander und die kollegiale Vernetzung über

Anstaltsgrenzen hinweg. Der inhaltliche Fokus liegt dabei sowohl auf der Vermittlung neuer Werkzeuge als auch auf der Reflexion eigener Erfahrungen und Herausforderungen im Gruppensetting. Gleichzeitig bieten die Tagungen einen geschützten Rahmen, in dem auch emotionale Entlastung, möglich ist. Neben dem Input durch externe Fachreferent*innen werden auch dynamisch partizipative Formate eingesetzt, um aktuelle Themen aus der Praxis aufzugreifen und gemeinsam weiterzuentwickeln. Damit dienen die Tagungen nicht nur der Fortbildung, sondern auch der strukturellen und methodischen Weiterentwicklung des Group Counsellings insgesamt.

Eine weitere wesentliche Grundlage für qualitätsvolle Gruppenarbeit im Strafvollzug ist das Vertrauen innerhalb der Gruppe – getragen von der konsequent eingehaltenen Verschwiegenheit. Was in der Gruppe besprochen wird, bleibt vertraulich.

Wirkungen von Group Counselling

Group Counselling wird im Interview als eine sehr wirkungsvolle Maßnahme beschrieben, die zahlreiche positive Wirkungen auf die teilnehmenden Insass*innen hat. Genannt werden dabei vor allem das Erleben eines geschützten Rahmens, die Möglichkeit, sich auszutauschen, mitunter auch „sich auskotzen zu können“ und soziale Erfahrungen zu machen, die im Haftalltag selten sind. Es wird berichtet, dass Insass*innen im Rahmen der Gruppe emotionale Reaktionen zeigen, etwa mit Tränen in den Augen vor Freude oder Dankbarkeit. Wiederholt wird betont, dass Group Counselling Zugehörigkeit vermittelt, etwa wenn Mitglieder sich außerhalb der Gruppe erkennen und sich verbunden fühlen. Die Erfahrung von Zugehörigkeit, Anerkennung und Selbstverantwortung wirkt stabilisierend und fördert persönliche Entwicklung. Auch Lernprozesse werden hervorgehoben: Teilnehmende lernen, Kommunikation zu entwickeln, Bedürfnisse und Emotionen in Worte zu fassen, Konflikte verbal auszutragen und Mitgefühl zu zeigen. Darüber hinaus wird betont, dass das Angebot auch von den Insass*innen sehr geschätzt wird – Aussagen wie „Danke, dass Sie sich Zeit genommen haben“ oder „Wann machen wir wieder Gruppe?“ werden als Ausdruck dieser Wertschätzung beschrieben.

Gleichzeitig wird das Angebot als deeskalierend, kalmierend und ordnungsstiftend für das gesamte Anstaltsklima wahrgenommen. Der Erfolg des Group Counselling zeigt sich vor allem in seiner langen und ununterbrochenen Geschichte im österreichischen Strafvollzug, der hohen Nachfrage durch Insass*innen und dem zunehmenden Interesse von Anstaltsleitungen. Der nachhaltige Mehrwert ergibt sich nicht zuletzt durch die freiwillige

Teilnahme der Insass*innen und die persönliche Motivation der Group Counsellor*innen – getragen von dem Anliegen, über die reguläre Dienstzeit hinaus einen Beitrag zu leisten.

Literaturverzeichnis zu Kapitel 4.4

de Berker, P. (1963). GROUP COUNSELLING IN PENAL INSTITUTIONS - THE PROBLEM OF COMMUNICATION. In *The British Journal of Criminology*. Oxford University Press.

Goffman, E. (1958). Characteristics of total institutions. In *Symposium on preventive and social psychiatry* (S. S. 43-84). Walter Reed Army Institute of Research.

Möller, H. (1997). *Der Arbeitsplatz Gefängnis*.

Schulz-Schaeffer, I. (2024). Rolle, soziale. In J. Kopp & A. Steinbach (Hrsg.), *Grundbegriffe der Soziologie* (S. 439–442). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-42676-7_74

Strak, N. (1998). *Die Qualitätssicherung der Dienstleistungen semiprofessioneller Helfer*.

Wilfert, O. (1981). *Sozialpädagogische Gruppenbehandlung: <Groupcounselling> im österreichischen Strafvollzug*. Bundeszusammenschluss für Straffälligenhilfe.

5 Ergebnisse



Bertha von Suttner
Privatuniversität St. Pölten

Prozesse und Strukturelle Gegebenheiten

Autor*innen:

Julia Buxbaum

Selina Czeland

Natalie Habersam

Carmen Niederer

5.1 Prozesse

Die Hauptkategorie „Prozesse“ hat insgesamt 244 Codierungen und soll die gerichteten, standardisierten und informellen Abläufe erfassen, die im System „Justizanstalt“ unter der Berücksichtigung des Group Counselling, sowie unter jenen, die daran beteiligt sind, bestehen. Sie wurde gewählt, um nachvollziehen zu können, wie sich die organisatorischen und zwischenmenschlichen Abläufe rund um das Group Counselling gestalten und welche Rolle sie für den Verlauf und die Wirksamkeit des Group Counselling spielen. Dabei wird der Fokus sowohl auf formale Vorgaben als auch auf situative Anpassungen und dynamische Entwicklungen innerhalb der Gruppensettings gerichtet. Um diese Prozesse systematisch abbilden zu können, gliedert sich die Hauptkategorie in die Subkategorien

- Auswahlkriterien
- Gruppenablauf
- Gruppenkonstruktion
- Gruppenregeln

Diese Kategorie wurde von allen befragten Rollen (Anstaltsleitung, Group Counsellor*innen und Insass*innen) thematisiert und dabei ergaben sich zwischen den Rollen unterschiedliche Schwerpunkte aber auch inhaltliche Überschneidungen.

Die Anstaltsleitungen stellten vor allem die organisatorische Seite in den Vordergrund und beschrieben, dass die Gruppengespräche in den individuellen Vollzugsplan integriert werden und mit anderen Therapieangeboten abgestimmt sind. Wie diese Aussage auch verdeutlicht: *„Wirkliche Herausforderungen? Maximal, dass wir uns einen Platz suchen müssen, aber Platzprobleme gibt es in einer Justizanstalt eigentlich nicht. Man muss das organisieren, die Stunden, die außerhalb der Dienstzeit stattfinden, sollten sich nicht mit anderen Dingen überschneiden. Aber das ist sehr marginal. Für uns ist es eher eine Herausforderung, geeignete Group Counsellors zu finden. Die Kollegen stehen nicht Schlange, um Group Counsellor zu werden, sagen wir es mal so. Man muss immer wieder Anläufe unternehmen, um weitere geeignete Kollegen dazu zu bewegen, die Ausbildung zu machen“* (GC, Z. 159).

Die Group Counsellor*innen berichteten ausführlich über den Ablauf der Gruppensitzungen, über Einstiegs- und Abschlussrituale sowie darüber, wie Gespräche entstehen und wie Themen ausgewählt werden. Besonders betonte der*die Group Counsellor*in einer Einrichtung mit forensisch-therapeutischem Schwerpunkt die Bedeutung von Ritualen, wie etwa das gemeinsame Rauchen am Ende einer Sitzung. Die Insass*innen äußerten sich ebenfalls zu den Abläufen und nannten vor allem die Dauer der Gruppensitzungen als wichtigen Aspekt.

Exemplarisch für den Teilbereich der Gruppenabläufe darf hier ein Bericht eines*einer Teilnehmenden am Group Counselling genannt werden: *„Wie die Gruppe beginnt, ist auch einfach so eine Art Befindlichkeitsrunde, wo einfach im Uhrzeigersinn oder im Gegenurzeigersinn jemand anfängt zu sprechen, wie er sich fühlt, wie es ihm geht, was er erlebt hat die letzte Woche, ob er gewisse Ziele, die vorher besprochen worden sind, ob er die schon erreicht hat, oder die Schritte, also jeder gibt quasi sein Befinden ab, und so beginnt das eigentlich dann eh schon“* (I, Z. 681).

Hierbei wird sichtbar, dass die Prozesse rund um das Group Counselling auch inhaltlich stark mit der Kategorie „Strukturelle Gegebenheiten“ verknüpft sind, nachdem sich diese innerhalb eines strukturellen Rahmens und vorhandenen Bedingungen entwickeln und zum Teil auch abhängig von diesen sind (Strak, 1998, S. 3ff.). Darüber hinaus lassen sich im Datenmaterial inhaltlich auch Verknüpfungen zu den anderen Kategorien, insbesondere zu „Strategien der Beteiligten“, „Rollen“ sowie „Bedeutung des Group Counselling“ feststellen.

Insgesamt zeigt sich, dass die Prozesse in Gruppensettings innerhalb der Justizanstalten von allen Beteiligten als bedeutend wahrgenommen werden, jedoch je nach Rolle unterschiedlich interpretiert und beschrieben werden.

Während die Anstaltsleitung strukturelle und organisatorische Abläufe betont, fokussieren Group Counsellor*innen und Insass*innen stärker auf den tatsächlichen Ablauf, die Dynamik und das Erleben innerhalb der Gruppe.

Weiters zeigt sich, dass die Kategorie „Prozesse“ ein verbindendes Element zwischen institutionellen Vorgaben und individueller Gestaltung im Alltag des Strafvollzugsverstandes werden kann. Es weist darauf hin wie Strukturen angepasst oder

gelebt werden. Dieses Spannungsfeld zwischen Systemvorgaben und individueller Handlungskompetenz wird auch von Strak (1998, S. 3ff.) aufgezeigt.

Im Folgenden werden die einzelnen Subkategorien der Hauptkategorie „Prozesse“ näher beschrieben und analysiert, um einen detaillierten Einblick in die unterschiedlichen Justizanstalten zu geben. Dabei geht es um die Auswahlkriterien, den Ablauf der Gruppensitzungen, die Gruppenkonstruktion sowie um die Gruppenregeln. Jede dieser Subkategorien wird anhand der Aussagen der unterschiedlichen Gesprächspartner*innen konkretisiert und mit Beispielen aus den Interviews veranschaulicht.

5.1.1 Gruppenablauf

Die Subkategorie „Gruppenablauf“ beschreibt sämtliche strukturellen und situativen Abläufe innerhalb einer Gruppensitzung im Rahmen des Group Counselling in Justizanstalten.

Dabei finden sowohl die zeitliche Gestaltung, der grundsätzliche Aufbau der Sitzungen, die Einhaltung von Gruppenregeln, wiederkehrende Rituale und die Entstehung wie auch Auswahl der Gesprächsthemen Berücksichtigung. Diese Abläufe prägen die Dynamik der Gruppe, sorgen für Orientierung und Sicherheit und bilden die Grundlage für gelingende Gruppenprozesse. Gleichzeitig bleibt Raum für Flexibilität, um auf aktuelle Anliegen der Insassen*innen eingehen zu können (Strak, 1998, S. 3ff.).

Die Subkategorie „Gruppenablauf“ wurde mit einer Codierungsanzahl von 121 am häufigsten innerhalb der Hauptkategorie „Prozesse“ vergeben. Dies zeigt deutlich, dass der thematische Schwerpunkt der Interviews besonders häufig auf den strukturellen und inhaltlichen Abläufen der Gruppensitzungen lag. Die hohe Codierungsquote verdeutlicht die zentrale Bedeutung, die der Gestaltung, Organisation und Dynamik der Gruppentreffen im Rahmen des Group Counselling aus Sicht der Befragten beigemessen wird.

Anhand des verfügbaren Datenmaterials lässt sich ableiten, dass die Gruppensitzungen in der Regel einer festen Grundstruktur - die sich in den verschiedenen Einrichtungen ähnlich gestaltet - folgen.

Typischerweise beginnen die Sitzungen mit einem „Einstieg: kurzes Befinden“, bei dem die Teilnehmer*innen die Möglichkeit haben, mitzuteilen, wie es ihnen aktuell geht oder ob es

etwas gibt, das sie beschäftigt. Dieser Einstieg dient dazu, die aktuelle Stimmungslage in der Gruppe zu erfassen und einen gemeinsamen Auftakt für die Sitzung zu schaffen. Anschließend folgt der Hauptteil, der den inhaltlichen Schwerpunkt der Sitzung bildet. In einigen Gruppen sind die Themen vorgegeben und behandeln Schwerpunkte wie Aggressionsbewältigung, Sucht, Verantwortung, Rückfallprävention oder Perspektivenplanung. In anderen Gruppen wiederum wird das Thema gemeinsam mit den Teilnehmer*innen bestimmt. Wie ein*e Group Counsellor*in schilderte, ergeben sich die Themen häufig spontan:

„Meistens geht es über das, was im Gefängnisalltag passiert, was ist negativ, was ist positiv. Und dann, wenn sie mit wem ein Problem haben, dann versuche ich immer zu schauen, dass wer auf hüpf, dass ihn jemand beratschlagen kann. Oder zumindest sagen kann, ich würde das so versuchen zu lösen“ (GC, Z. 403).

Dieses Zitat verdeutlicht, dass Gesprächsinhalte oft aus dem aktuellen Alltag der Insass*innen entstehen und der*die Counsellor*in dabei eine moderierende und unterstützende Rolle einnimmt, um den gegenseitigen Austausch zu fördern.

Wenn während der Sitzung ein akutes Anliegen aufkommt, kann flexibel von der geplanten Struktur abgewichen werden. Dazu heißt es in den erhobenen Daten sinngemäß: Wenn jemand akut ein Thema hat, wird darauf eingegangen, auch wenn es nicht geplant war. Diese situative Flexibilität ermöglicht es, auf die Bedürfnisse der Teilnehmer*innen unmittelbar einzugehen und sie ernst zu nehmen.

Den Abschluss der Gruppensitzung bildet meist eine gemeinsame Reflexionsrunde, in der die besprochenen Themen zusammengefasst und ein Ausblick auf die nächste Sitzung gegeben wird. Ein*e Group Counsellor*in schilderte hierzu: *„Ich sage dann immer zum Schluss bzw. ich gebe ihnen dann immer so ein ‚Jetzt haben wir dann noch 10 Minuten, dann schauen wir, dass wir langsam zum Abschluss kommen‘ und dann Ritual ist einfach, dass dann alle miteinander eine rauchen, weil ich lauter Raucher drinnen habe“ (GC, Z. 272).* Aus den Daten lässt sich ableiten, dass dieses wiederkehrende Ritual dazu dient, die Sitzung in einem verlässlichen Rahmen zu beenden und den Übergang zurück in den Haftalltag zu erleichtern.

Zur zeitlichen Gestaltung der Sitzungen äußerte sich ein*e Insass*in und berichtete: *„Zwei Stunden. Zwei Stunden. Aber ich glaube, das ist vom Beamten zu Beamten etwas unterschiedlich. Aber ja, bei uns ist zwei Stunden“* (GC, Z. 504).

Dies zeigt, dass die Gruppendauer aus Sicht der Teilnehmenden in der Regel klar festgelegt ist, jedoch je nach Anstalt oder Verantwortlichem leichte Unterschiede bestehen können.

Die Anstaltsleitung einer Einrichtung betonte die Bedeutung der Gruppenarbeit im Rahmen eines umfassenden Betreuungskonzepts: *„Das Ziel ist es, den Insassen eine ganzheitliche Unterstützung zu bieten, die sowohl ihre sozialen als auch ihre emotionalen Probleme anspricht. Es wird auch in den individuellen Vollzugsplan jedes Insassen aufgenommen, um sicherzustellen, dass die Teilnahme an diesen Gruppenprogrammen mit anderen Therapieangeboten abgestimmt ist“* (AL, Z. 522).

Damit wird deutlich, dass die Gruppenarbeit nicht isoliert stattfindet, sondern als integrativer Bestandteil der Vollzugs- und Behandlungsplanung verstanden wird.

Die Auseinandersetzung mit den Prozessen rund um den Gruppenablauf knüpft unmittelbar an Straks Ausführungen zur Qualitätssicherung im Group Counselling an.

Laut Strak (1998, S. 3ff.) ist der Ablauf der Gruppensitzungen im Strafvollzug nicht nur ein organisatorischer Rahmen, sondern ein wesentlicher Bestandteil professioneller Betreuungsarbeit, die — auch wenn sie von semi-professionellen Helfer*innen wie Justizwachebeamt*innen ausgeführt wird — ein hohes Maß an Struktur, Reflexion und methodischer Klarheit erfordert. Die standardisierten Abläufe wie feste Gesprächszeiten, Einstiegs- und Abschlussrunden und der respektvolle Umgang mit Gesprächsregeln sind laut Strak (1998, S. 3ff.) Teil einer semi-professionellen Grundhaltung, die den Gruppenprozess absichern und die Gesprächsatmosphäre stabil halten sollen. Gleichzeitig betont er die Notwendigkeit, Raum für spontane Themen und akute Anliegen der Insassen zu lassen, was sich in der Subkategorie „Gruppenablauf“ konkret wiederfindet.

Insgesamt zeigt sich, dass die Abläufe innerhalb der Gruppensitzungen durch eine Kombination aus klaren, ritualisierten Strukturen und situativer Flexibilität geprägt sind. Der*Die Group Counsellor*in achtet dabei stets darauf, sowohl geplante Inhalte als auch

aktuelle Anliegen der Insassen*innen zu berücksichtigen und die Gruppe in einem geschützten Rahmen zu begleiten.

5.1.2 Gruppenkonstruktion

Die Subkategorie „Gruppenkonstruktion“ wurde mit insgesamt 45 Codierungen erfasst und zeigt damit, dass die Zusammensetzung der Gruppen ein häufig thematisierter Aspekt im Rahmen der Hauptkategorie „Prozesse“ ist und in den Interviews eine relevante Rolle spielte.

In der Kategorie „Gruppenkonstruktion“ geht es darum, wie die Gruppen innerhalb der Justizanstalten zusammengesetzt werden. Dabei spielen Kriterien wie die Anzahl der Teilnehmenden, Deliktarten, Sprache, Haftdauer, aber auch persönliche Eigenschaften wie Temperament oder der soziale Status im Gefängnis eine Rolle. Die Zusammensetzung hat großen Einfluss auf das Klima und den Verlauf der Gruppensitzungen. Besonders wichtig ist dabei, ob Gruppen gezielt geplant zusammengestellt oder eher zufällig gebildet werden, und welche Herausforderungen und Chancen sich daraus für die Gruppendynamik ergeben.

In den Interviews wurde dieses Thema von unterschiedlichen Funktionen aufgegriffen, allerdings mit verschiedenen Schwerpunkten. Seitens der Anstaltsleitung wurde an mancher Stelle betont, dass Gruppen bewusst zusammengestellt werden, um problematische Konstellationen zu vermeiden. In den Daten heißt es, dass es Gruppen gibt, die nach Deliktarten oder Haftdauern zusammengestellt werden, weil gewisse Konstellationen problematisch wären. Damit wird klar, dass die Institution selbst darauf achtet, Gruppen nach bestimmten Kriterien zu organisieren, um das Risiko von Konflikten zu minimieren.

Eine Person aus der Gruppe der Group Counsellor*innen schilderte aus seiner*ihrer Sicht, dass auch auf die Mischung von Persönlichkeiten geachtet wird, insbesondere im Hinblick auf das Gruppengefüge: *„Ich schaue halt schon, dass ich eine Mischung habe. Also ich will keine Gruppe, die nur aus ruhigen Typen besteht, oder nur aus Hitzköpfen. Das wäre schwierig“* (GC, Z. 911). Hier wird deutlich, dass neben formalen Kriterien wie Deliktart oder Haftdauer auch persönliche Eigenschaften eine Rolle spielen, um eine funktionierende Gruppe zu ermöglichen.

Ein*e Insass*in berichtete aus seiner*ihrer Perspektive, dass die Zusammensetzung der Gruppe für ihn/sie eine große Rolle spielt, insbesondere im Hinblick auf das Vertrauen untereinander: „*Naja, ich finde halt, dass es drauf ankommt, wer da drinnen ist. Mit manchen kann man reden, mit anderen besser nicht*“ (I, Z. 912). Diese Aussage zeigt, dass aus Sicht der Teilnehmenden die Gruppenkonstellation ein wesentlicher Faktor ist, wie offen man sich in den Sitzungen äußert.

Auch die Art und Weise, wie Gruppen zusammengesetzt werden, ist bei Strak (1998, S. 3ff.) ein zentrales Element der Qualitätssicherung im Group Counselling.

Er verweist darauf, dass bereits in der Auswahl der Teilnehmer*innen und bei der Zusammensetzung der Gruppen zentrale Weichen für den weiteren Prozess gestellt werden. Gruppen müssen, so Strak (1998, S. 3ff.), nicht nur anhand organisatorischer Kriterien wie Deliktart oder Haftdauer gebildet werden, sondern auch unter Berücksichtigung sozialer und kommunikativer Kompetenzen der Teilnehmer*innen, um stabile und funktionale Gruppengefüge zu gewährleisten. Diese Überlegungen schlagen sich direkt in der Subkategorie „Gruppenkonstruktion“ nieder, in der neben Gruppengröße und -aufbau auch die Funktionalität der Konstellationen im Hinblick auf Gruppendynamik und Gesprächsatmosphäre untersucht wird.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Gruppenzusammensetzung aus Sicht der Anstaltsleitung und der Counsellor*innen gezielt gesteuert wird, wobei beide unterschiedliche Aspekte betonen: Die Anstaltsleitung achtet auf formale Kriterien wie Deliktart und Haftdauer, die Counsellor*innen auf die Mischung der Persönlichkeiten. Die Insass*innen wiederum sprechen aus der Betroffenenperspektive und machen deutlich, wie wichtig die Konstellation für das eigene Sicherheitsgefühl und die Gesprächsbereitschaft ist. Interessant ist dabei, dass sich alle drei Perspektiven zur Gruppenkonstruktion geäußert haben — allerdings mit unterschiedlichen Schwerpunkten, ohne sich inhaltlich zu wiederholen. Es gab hier also keine Überschneidungen in den konkreten Aussagen, sondern ein sehr differenziertes Bild je nach Funktion.

5.1.3 Auswahlkriterien

Ein zentrales Element der Prozesse stellt die Auswahl der Teilnehmenden dar. Dabei entscheidet sich, welche Insass*innen überhaupt Zugang zu einem Group Counselling erhalten.

Die Subkategorie „Auswahlkriterien“ wurde insgesamt 42-mal codiert und nimmt damit eine zentrale Rolle innerhalb der Hauptkategorie „Prozesse“ ein, insbesondere im Hinblick auf die Frage, nach welchen Kriterien und Überlegungen die Teilnahme am Group Counselling ermöglicht oder eingeschränkt wird.

Grundlage hierfür sind sowohl spezifische Kriterien wie psychische Stabilität, Gruppenfähigkeit und Bereitschaft zur Teilnahme sowie Sicherheitskriterien, als auch informelle Einschätzungen, etwa persönliche Eindrücke der*des Group Counsellor*in oder Verhaltensbeobachtungen im Haftalltag.

Zudem werden im Folgenden die unterschiedlichen Prozesse beschrieben, wie einzelne Insass*innen Teilnehmende einer Group Counselling - Gruppe werden können und durch wen die Auswahl erfolgt, wie beispielsweise ein*e Anstaltsleiter*in schildert: *„Die Auswahl der Insassen wird von den Group Counsellors selbst getroffen und vorgeschlagen. Die Genehmigung erteilt in der Regel der Vollzugsleiter oder ich“* (AL, Z. 913).

Während die Kategorie „Gruppenkonstruktion“ vor allem auf das Gruppengefüge in seiner Gesamtheit eingeht, wird in der Kategorie „Auswahlkriterien“ vor allem auf die Auswahlprozesse der einzelnen Teilnehmer*innen näher eingegangen.

Die Initiative zur Teilnahme kann von allen Beteiligten ausgehen. So können die Insass*innen selbst Interesse bekunden, die Gruppenteilnehmer*innen können eine Person vorschlagen oder der Vorschlag kann von der Anstaltsleitung oder anderen Bediensteten der Justizanstalt wie Psycholog*innen oder Sozialarbeiter*innen ergehen. Hauptsächlich wählt jedoch der*die Group Counsellor*in die Teilnehmer*innen aus. Formal wird die Genehmigung durch die Vollzugs- oder Anstaltsleitung erteilt, vor allem im Hinblick auf Sicherheitskriterien. Die Entscheidung zur Aufnahme in die Gruppe trifft jedoch jede*r Group Counsellor*in: *„Also grundsätzlich ist es so, dass sich der Group Counsellor die Leute aussucht, mit denen er Gespräche führen möchte – also die, die er in die Gruppe aufnimmt“* (AL, Z. 914).

Oft wird hier nach persönlichem Ermessen des*der Group Counsellor*in entschieden, ob die Person vom Group Counselling profitieren würde, und ob sie in die Gruppe passt, also sich gut in die Gruppe einfügen könnte. So wählt ein*e Group Counsellor oft selbst eine*n Insasse*in aus, bzw. schlägt die Teilnahme vor, in anderen Fällen werden die Kolleg*innen eingebunden: *„Und so frage ich immer auf die Abteilung, habt ihr irgendwen oder könnt ihr euch vorstellen oder die Psychologen, es gibt da viel. Group Counselling ist ja gut für die, die was halt vielleicht auch nicht so gut „laufen“, was vielleicht auch so die Problemkinder im Haus sind“* (GC, Z. 909).

In mehreren Justizanstalten beziehungsweise Gruppen, bindet der*die Group Counsellor*in dabei die Gruppe in den Entscheidungsprozess mit ein: *„Und wenn ich ein neues Gruppenmitglied rekrutiere, also das entscheide nicht ich, sondern das entscheiden wir gemeinsam, weil sonst wird das auch nicht funktionieren“* (GC, Z. 914).

Ein*e andere*r Group Counsellor*in beschreibt dies so: *„Also da können dann auch die [Personen] wen vorschlagen oder ich schlage wen vor und es hat jeder quasi ein Veto. Ich genauso wie sie“* (GC, Z. 90). Oder: *„Beim ersten Mal ist das alles unverbindlich. Und wenn es dann passt und wenn er dann ja sagt, nach der ersten Gruppe muss er sich entscheiden. Und die Gruppe auch“* (GC, Z. 358).

Das Berücksichtigen der Entscheidung der bestehenden Gruppenmitglieder wird von diesen auch positiv aufgenommen und als Autonomie erlebt: *„Wir suchen uns aus, wen wir noch dazu nehmen. Wir entscheiden, ob der passt oder nicht passt. (...) XX sagt, sie oder der kommt oder so und wir entscheiden alle gemeinsam. Das finde ich auch gut. Das ist ein (...) Freiheitsgefühl“* (I, Z. 597).

Auch ein*e andere*r Teilnehmer*in berichtet: *„Und er hat halt gemeint – er hat ein paar Leute vorgeschlagen für die Gruppe, mit denen man auch relativ gut klarkommt und ein bisschen ein Vertrauen herrscht, und dann habe ich mir halt gedacht, okay, ja, das könnte funktionieren“* (I, Z. 2).

Es gibt keine allgemeingültigen offiziellen Ausschlusskriterien hinsichtlich Alter, Sprache oder psychologischen/psychiatrischen Diagnosen oder Delikt, wie ein*e Group Counsellor*in erklärt: *„Es gibt keine offiziellen Ausschlusskriterien, solange die Teilnahme sicherheitsmäßig vertretbar ist. Ob jemand mit einer psychischen Diagnose oder einem bestimmten Delikt teilnimmt, liegt im Ermessen des Group-Counsellors“* (GC, Z. 109).

Eine heterogene Gruppe im Hinblick auf die Mitglieder ermöglicht nach Wilfert (1981, S. 13ff.) mehr Dynamik, soziale Prozesse und Lerngewinn. Insgesamt *„müssen die Insassen [aber natürlich] in der Lage sein, sich verständlich auszudrücken, damit die Sitzungen sinnvoll durchgeführt werden können“* (AL, Z. 528), wie eine Anstaltsleitung erklärt. Kriterien wie Einschlusszeiten sowie Aufenthaltsdauer in der Justizanstalt können formal eine Rolle spielen.

Ein*e Group Counsellor*in äußert jedoch Bedenken, wenn es sich um ein Sexualstraftat handelt: *„Eine Sache ist mir ganz wichtig, bezüglich dem Sexual Delikt. (...) Das sind die Sexualdelikte, das ist ganz schlecht. In der Justiz, alle Delikte haben ja ein gewisses Ding. Und die Sexualen sind ganz unten“* (GC, Z. 363). Manchmal lässt es sich nicht verhindern, dass Mitinsassen*innen vom Delikt wissen, und es ist zu bedenken, dass Sexualdelinquent*innen *„beim Mithäftling meißt (sic!) auf entschiedenen affektive Ablehnung stoßen“* (Wilfert, 1981, S. 14).

Wilfert führt weiter aus, dass die Gruppe Teilnehmendedazu anregen soll, persönliche Einstellungen und Verhaltensweisen zu reflektieren. Das Teilen persönlicher Probleme ist nur dann zu vertreten und auch fruchtbar, wenn die Gruppe die Probleme – wenn auch nicht billigen – aber verstehen und akzeptieren kann, was in diesem Fall entweder großes Konfliktpotential oder Schwierigkeiten sich zu öffnen birgt (Wilfert, 1981, S. 13ff.). Ein* andere*r Group Counsellor*in berichtet, er*sie persönlich würde keine geschlechtergemischten Gruppe führen.

Insgesamt wird deutlich, dass nach Erfüllen einiger grundsätzlicher Voraussetzungen der Personen, der*die Group Counsellor*in für die Auswahl der Gruppenmitglieder verantwortlich ist. Es zeigt sich jedoch, wie wichtig es ist, dass alle Beteiligten mit der Teilnahme einverstanden sind, sodass die Gruppe gut zusammenarbeiten kann.

Ein gutes Einverständnis zwischen Group Counsellor*in und Anstaltsleitung ist vor allem auch in Konfliktsituationen wichtig, wie ein*e Anstaltsleiter*in schildert: *„Aber wenn es Probleme gibt—es könnte theoretisch sein, es gibt Hintergrundinformationen über den Insassen, und der Group Counselor will ihn offiziell nicht selbst ausschließen, denn das wäre auch schlecht—dann kann ich als Anstaltsleiter oder Vollzugsleiter hergehen und sagen: Aus vollzüglichen Gründen, aus diesem und jenem Grund, nehmen wir ihn jetzt einmal temporär aus der Gruppe heraus, damit der Group Counsellor nicht der "Böse" ist“* (AL, Z. 216).

5.1.4 Gruppenregeln

Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit den Regeln, die innerhalb der Gruppe für das Group Counselling gelten.

„Ja, es gibt ein kleines Regularium. Da wäre wichtig, dass keiner Sachen, die in der Gruppe kommuniziert wurden, nach außen bringt“ (I, Z. 507). Es handelt sich hierbei sowohl um Regeln, die von vornherein vereinbart werden, also auch um solche, die implizit innerhalb der Gruppe und im Laufe des Group Counselling entstehen.

Diese Regeln dienen der Sicherheit und Vertrauen, schaffen Struktur und ermöglichen einen geschützten Raum, in dem auch sensible Themen bearbeitet werden können.

Manche Group Counsellor*innen erklären zu Beginn einer Gruppe die wichtigsten Regeln, in anderen Gruppen scheinen die Regeln eher im Verlauf für jeden Teilnehmenden erlernt zu werden. Die Verschwiegenheitspflicht gilt ausnahmslos in jeder Gruppe, der Umgang mit den weiteren Regeln wird in den verschiedenen Gruppen etwas unterschiedlich gehandhabt. So ist die Verschwiegenheit auch die einzige Regel, die auch auf Ebene der Anstaltsleitung deutlich genannt wird: „Alles, was in den Gruppen passiert, bleibt innerhalb der Gruppe und geht nicht nach außen. Das heißt, der Group Counsellor besucht regelmäßig Supervision und reflektiert dort das Erlebte bzw. das Gehörte“ (AL, Z. 342).

Die oberste Regel ist die Verschwiegenheit. Was in der Gruppe geteilt und besprochen wird, darf den Raum nicht verlassen. „Und was ganz wichtig ist, alles was in dem Raum gesprochen wird, bleibt dort drinnen“ (GC, Z. 910). Es zeigt sich, dass dieses Gebot sowohl für die Group Counsellor*innen, als auch für die Teilnehmer*innen höchste Priorität hat und gleichzeitig als selbstverständlich angesehen wird. „Ja, Schweigepflicht, das haltet jeder. Wir reden nicht darüber, was wir in der Gruppe reden“ (I, Z. 614).

Interessant dabei ist, dass die Verpflichtung zur Verschwiegenheit nicht in jeder Gruppe explizit ausgesprochen und vereinbart wird, sondern in manchen Gruppen auch gleichsam automatisch als etabliert gilt.

„Das bleibt ganz einfach - das ist eine Verschwiegenheitsklausel. Das ist ein unausgesprochenes Gesetz“ (I, Z. 477). Ein*e Teilnehmer*in äußerte den Vorschlag, dass die Verpflichtung zur Verschwiegenheit mittels eines „Vertrauensformulars“ schriftlich

vereinbart und festgehalten werden sollte, um das Vertrauen innerhalb der Gruppe weiter zu stärken und abzusichern.

Auch die Group Counsellor*innen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet, außer es werden strafrechtlich relevante Angelegenheiten oder sicherheitsrelevante Themen geäußert. In diesen Fällen müssen die Group Counsellor*innen entsprechende Konsequenzen ergreifen und dies weiterleiten.

Eine weitere Regel, die sehr hohe Priorität hat, ist das Gebot einander ausreden zu lassen und niemanden zu unterbrechen. Auch diese Regel wird gleichsam von Teilnehmenden wie auch von Group Counsellor*innen genannt. Die Group Counsellor*innen achten insgesamt auf höfliche und respektvolle Umgangsformen und Kommunikation. Respekt voreinander, keine Anfeindungen, keine Schimpfwörter, kein Vornehmen von Wertungen und Ehrlichkeit, vor allem auch zu sich selbst, werden hier genannt. Ein*e Teilnehmer*in beschreibt, wie sich dieses respektvolle und achtsame Miteinander auch entwickeln kann: *„Wenn dir da oben die Tränen runter rinnen - dann wird sich darüber nicht lustig gemacht. Und es hat nichts damit zu tun, dass der Beamte drinnen sitzt. Es ist ganz einfach Gesetz. Und das lernt man auch. Ich kann mich an alles halten. Aber das ist auch ein positiver Nebeneffekt. Wenn es niemand hat, dann baut sich das nach einer gewissen Zeit auf“* (I, Z. 473).

Insgesamt wird das Erlernen und Anwenden höflicher Umgangsformen von mehreren Teilnehmenden als zentraler positiver Effekt des Group Counselling genannt.

Indirekt gibt es die Verpflichtung zur regelmäßigen Teilnahme, wenn man sich grundsätzlich für die Teilnahme am Group Counselling entschieden hat. Diese Regel wird allerdings unterschiedlich eingehalten beziehungsweise unterschiedlich von den Group Counsellor*innen eingefordert.

Tabuthemen werden ebenfalls unterschiedlich wahrgenommen. In den meisten Gruppen wird nicht über die Delikte gesprochen, wegen denen die Teilnehmenden in Haft sind. Auch hier gibt es allerdings vereinzelte Ausnahmen. Im Allgemeinen gilt, dass keine Namen von Personen über die gesprochen wird, genannt werden sollen. Ansonsten kann die Gruppe die Themen selbst wählen, wie auch Wilfert festhält: *„Es besteht also dieselbe Situation wie bei Zusammenkünften privater Diskussionsrunden. Man kann selbstverständlich über alles reden, das interessiert, anregt, ärgert oder belastet“* (Wiefert, 1981, S. 15).

Grundvoraussetzung dafür, über all dies frei reden zu können, ist das Vertrauen in der Gruppe. In der subjektiven Wahrnehmung der Priorität der Verschwiegenheit zeigen sich auch deutliche Überschneidungen mit persönlichen Werten und solchen, die das Group Counselling betreffen, und somit zur Kategorie „Bedeutung des Group Counselling“, wie sich an der Aussage eines Teilnehmenden erkennen lässt: *„Ich war eigentlich ziemlich zufrieden mit dem, dass ich wirklich alles, was mir am Herzen liegt, ansprechen kann und es ist halt irgendwie auch Platz gewesen für alles, was man sagt und denkt und Fragen hat“* (I, Z. 916).

Die Group Counsellor*innen gehen unterschiedlich mit Verstößen gegen die Gruppenregeln um und bringen sich unterschiedlich stark oder direktiv in das Gespräch ein, indem sie ein Gespräch unterbrechen oder im Einzelfall auch stoppen. In manchen Fällen führt ein Regelverstoß – etwa aggressives Verhalten – zum Ausschluss. In anderen Fällen wird der Vorfall als Lernmoment genutzt und gemeinsam reflektiert.

Ein*e Group Counsellor berichtet, dass er*sie darauf achtet, dass nichts erzählt wird, was zu persönlich wird, oder wenn es zu stark in lebensgeschichtliche Belastungen geht, die das Setting übersteigen und für die anderen Teilnehmenden zu viel wären. *„Aber es sollten nach den zwei Stunden – das ist das höchste Gebot – wenn wir alle heimgehen, also sie in die Zellen und ich gehe nachhause, es muss neutral sein. Da muss ich rausgehen und sagen okay, war heute okay“* (GC, Z. 842).

Außerdem darf die Gruppe nicht für Aktivitäten unter den Insassen*innen wie Tausch oder dergleichen verwendet werden: *„Ja zum Beispiel, die Hauptregel einmal, dass dort oben keine Geschäfte stattfinden. Aber deswegen kommen solche Leute auch gar nicht dort hin, die dort Pulver tauschen und keine Ahnung“* (I, Z. 436).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die im Group Counselling etablierten expliziten und impliziten Regeln, insbesondere das Prinzip der Verschwiegenheit, die Basis für eine vertrauensvolle und geschützte Gruppenatmosphäre bilden. Sie fördern respektvolle Kommunikation und ermöglichen die Bearbeitung sensibler Themen innerhalb eines strukturierten Rahmens.

5.2 Strukturelle Gegebenheiten

Die Hauptkategorie „Strukturelle Gegebenheiten“ bildet dabei den analytischen Ausgangspunkt und Rahmen der Auswertung. Unter dieser Kategorie werden zentrale strukturelle Einflussfaktoren zusammengefasst, die die Umsetzung und Wahrnehmung gruppenbezogener Prozesse im institutionellen Kontext prägen. Dazu zählen beispielsweise organisatorische Abläufe, institutionelle Vorgaben, materielle Ausstattung sowie personelle Ressourcen. Die Subkategorien lauten

- Struktur Group Counselling
- Organisationsstruktur
- Ressourcen

Diese Hauptkategorie wurde im Datenmaterial mit insgesamt 269 Textstellen codiert, was sie zur am häufigsten auftretenden Kategorie macht. Dies unterstreicht ihre hohe Relevanz für die befragten Personen und legt nahe, dass strukturelle Bedingungen als bedeutsame Rahmenfaktoren für die alltägliche Arbeit innerhalb der jeweiligen Einrichtungen erlebt werden.

Besonders auffällig war dabei, dass viele Interviewpassagen mehreren Subkategorien zugeordnet werden konnten. So enthält etwa die Aussage „*Man muss es sich irgendwie reinquetschen – zwischen den Schichten*“ (AL, Z. 753) sowohl einen Bezug zu zeitlichen Ressourcen als auch zu organisatorischen Dienstplänen. Dies verweist auf die enge Verschränkung struktureller Bedingungen untereinander. Gleichzeitig betont dieser Befund die Notwendigkeit, die Ergebnisse im weiteren Verlauf der Analyse intersektional zu reflektieren, um keine verkürzten Schlüsse zu ziehen.

5.2.1 Struktur Group Counselling

Die erste Subkategorie, „Struktur Group Counselling“, umfasst mit insgesamt 111 Codierungen Aussagen, die sich mit den unmittelbaren organisatorischen und räumlichen Gegebenheiten der Gruppensitzungen auseinandersetzen. Besonders häufig thematisiert wurden dabei zeitliche Aspekte, etwa in Hinblick auf die Dauer der Maßnahmen und deren Integration in den Haftalltag.

So berichtete eine interviewte Person: „13 Monate, so circa jetzt, das ist schon lang. Aber irgendwie ist halt auch alles schleppend organisiert“ (AL, Z. 2).

Diese Aussage verweist auf strukturelle Trägheit und organisatorische Lücken im Ablauf der Maßnahmen. Auch die räumlichen Bedingungen wurden mehrfach kritisch beleuchtet, wie die Aussage „Und wir haben einen eigenen Gruppenraum, wie es vor ein paar Jahren war, hatten wir so viele Probleme gehabt mit dem Raum. Genau. Aber das haben wir jetzt, Gott sei Dank nicht mehr“ (GC, Z. 379) verdeutlicht.

Ergänzend dazu äußerten mehrere Interviewte Unzufriedenheit mit der Zusammensetzung der Gruppen. So wurde sinngemäß berichtet, „oft ist's Zufall, wer kommt“ (zusammengefasste Aussagen mehrerer Interviews), was die fehlende Systematik bei der Gruppenzusammenstellung unterstreicht. Diese Befunde belegen die Bedeutung klarer und stabiler Rahmenbedingungen für eine gelingende Gruppenarbeit. Wie de Berker (1963, S. 1ff.) beschreibt, sind physische und soziale Rahmenbedingungen entscheidend für das Gelingen von Gruppengesprächen: „A setting not only demands the physical conditions of a time, a place and facilities... it also demands a social formula“ (Berker, 1963, S. 63).

Im Rahmen der interpretativen Analyse wurde deutlich, dass strukturelle Gegebenheiten nicht nur als Rahmenbedingungen, sondern als aktiv wirksame Kräfte erlebt werden, die den Handlungsspielraum der Fachkräfte wesentlich beeinflussen. Die Struktur erscheint dabei in einem Spannungsverhältnis zwischen Sicherheit und Flexibilität. Einerseits ermöglichen geregelte Abläufe und institutionelle Vorgaben Orientierung und Schutz – insbesondere im sensiblen Umfeld des Strafvollzugs. Andererseits werden diese Strukturen häufig als zu starr erlebt, etwa wenn Gruppentermine aufgrund von Dienstplänen kurzfristig entfallen oder mangels Raumressourcen nicht stattfinden können. Besonders deutlich wird dieses Spannungsverhältnis in Aussagen wie: „Es kann blöd fallen von der Zeit her, wie gesagt, wir haben nur gewisse Tage. Wir sind in Schicht und Wechseldienst. Wenn es wirklich nicht geht, dann gehen wir wieder rauf jammern“ (GC, Z. 370). Hier wird eine strukturelle Fremdbestimmtheit erkennbar, die das Erleben von Eigenverantwortung in der pädagogischen Arbeit untergräbt.

Auch Strak (1998, S. 3ff.) thematisiert dieses Dilemma, wenn er betont, dass semi-professionelle Fachkräfte „zwischen Kontrolle und Gestaltungsspielraum“ agieren (1998,

S. 30) und dabei auf regelmäßige Reflexion angewiesen sind, um nicht in routinierte Reaktionsmuster zu verfallen.

Die Analyse zeigt weiter, dass sich die Art und Weise, wie mit strukturellen Gegebenheiten umgegangen wird, stark unterscheidet. Einige Fachkräfte beschreiben eine Art Ohnmacht gegenüber den Rahmenbedingungen – *„Ich bin momentan alleine, also ich bin jetzt der einzige Group Counsellor. Ich habe dann 1,5-2 Jahre keine Gruppen machen dürfen“* (GC, Z. 232).

Diese Differenz verweist auf unterschiedliche Ebenen professioneller Handlungsfähigkeit, wie sie Strak (1998, S. 3ff.) anhand seines Professionalitätszirkels beschreibt.

5.2.2 Organisationsstruktur

Die zweite Subkategorie, „Organisationsstruktur“, mit 86 Codierungen, verweist auf übergeordnete institutionelle Abläufe, Zuständigkeiten und Kommunikationswege innerhalb der Justizanstalten.

Deutlich zeigt sich die Unsicherheit hinsichtlich der Entscheidungsbefugnisse. Eine interviewte Person schilderte hierzu: *„Es war immer dieser Knackpunkt von allen, aber der Entscheidungstreffer liegt irgendwo anders“* (I, Z. 16). Diese fehlende Transparenz in der Hierarchie geht einher mit einer stark fragmentierten Kommunikationsstruktur. So wurde berichtet: *„Aber die Leute wissen immer, wer, wann, wie, wo, ist. Und wann wir dann über was intern von der Gruppe reden und dann kriegt das ein Dritter mit“* (I, Z. 10)., was auf eine mangelnde Abstimmung und Inkonsistenz innerhalb der Organisation verweist.

Darüber hinaus prägen formale Abläufe und Bürokratie die Arbeit wesentlich und können sowohl unterstützend als auch hemmend wirken. Diese Problemlagen spiegeln das wider, was Strak (1998, S. 3ff.) als zentrale Herausforderung semiprofessioneller Settings beschreibt: *„Die Fachlichkeit der Arbeit sei nur dann gewährleistet, wenn eine regelmäßige, offene Kommunikation innerhalb klar definierter institutioneller Rahmenbedingungen stattfindet“* (Strak, 1998, S. 25).

Die inhaltliche Auswertung des Datenmaterials macht deutlich, dass die Perspektive auf strukturelle Gegebenheiten stark von der Rolle, der institutionellen Positionierung und dem

professionellen Selbstverständnis der befragten Personen abhängt. Während einige Interviewpartner*innen die strukturellen Rahmenbedingungen differenziert reflektierten und konkrete Veränderungsimpulse formulierten, äußerten sich andere nur allgemein oder implizit. Diese Unterschiedlichkeit lässt sich im Sinne einer „analytischen Brille“ interpretieren, die von der jeweiligen Handlungsebene, der persönlichen Erfahrung und dem Grad an Professionalisierung mitgeprägt ist. Die jeweiligen Brillen, durch die strukturelle Themen betrachtet werden, sind somit eng an die Alltagspraxis und die subjektive Theoriebildung der Interviewten gebunden – eine Beobachtung, die Strak (1998, S. 3ff.) im Rahmen seines Professionalitätszirkels explizit macht.

Auch die Dauer der beruflichen Zugehörigkeit und die bisherige Erfahrung mit gruppenpädagogischer Arbeit spielen eine Rolle bei der Tiefenschärfe der strukturellen Analyse. Teilnehmende mit längerer Group Counselling-Praxis zeigten nicht nur mehr Sensibilität für strukturelle Barrieren, sondern auch ein größeres Repertoire an Umgangsstrategien. Diese Differenz lässt sich als Ausdruck unterschiedlicher Professionalisierungsgrade deuten. Darüber hinaus zeigen sich signifikante Unterschiede in der strukturellen Ausgestaltung und deren subjektiver Wahrnehmung zwischen den verschiedenen Justizanstalten, in denen die Interviews durchgeführt wurden. Während in einigen Einrichtungen auf gut etablierte und abgestimmte Strukturen zurückgegriffen werden kann, berichten Mitarbeitende aus anderen Anstalten von Improvisation, Ressourcenknappheit und organisatorischen Unklarheiten. So wurde beispielsweise in einem Fall von einem „ausgeklügelten Rotationssystem“ für Gruppenleitungen berichtet, während an anderer Stelle schlicht gesagt wurde: *„Wenn grad wer Zeit hat, macht er's halt“* (GC, Z.754).

Diese Unterschiede lassen sich nicht nur als Ausdruck individueller Organisationseinheiten interpretieren, sondern auch als Hinweis auf unterschiedliche institutionelle Kulturen.

Strak (1998, S. 3ff.) argumentiert in diesem Zusammenhang, dass semi-professionelle Systeme wie das Group Counselling stark davon abhängig sind, wie sehr sie von der Organisation als eigenständiger Bestandteil anerkannt und unterstützt werden: *„Eine Supervisionskultur kann nur als Gegenkultur zur herrschenden Organisationslogik bestehen“* (Strak, 1998, S. 31).

Je nachdem, wie sehr Reflexion, Kommunikation und Eigenverantwortung in der Organisation erlaubt und gewünscht sind, unterscheiden sich auch die Handlungsspielräume der Gruppenleitenden – was sich in ihren Aussagen deutlich widerspiegelt. De Berker (1963, S. 1ff.) weist in diesem Zusammenhang auf das Potenzial hin, das in der aktiven Mitgestaltung von Institutionen liegt.

Er beschreibt, dass Gruppengespräche letztlich auch institutionelle Entwicklungsprozesse anstoßen können, *„wenn der Weg für eine Rückkopplung zur Leitungsebene offen ist“* (Berker, 1963, S. 63).

5.2.3 Ressourcen

Die dritte Subkategorie, „Ressourcen“, wurde 76-mal in den Interviews angesprochen und betrifft sowohl die personellen als auch die zeitlichen und materiellen Grundlagen, auf denen Group Counselling aufbaut.

Besonders deutlich wird der Mangel an verfügbaren Fachkräften. So berichtete ein*e Interviewte*r: *„Wir haben jetzt nur zwei. [...] Vor einiger Zeit, vor ein paar Jahren, mal keine. Da ist einmal ein halbes Jahr, ein Jahr nichts passiert“* (AL, Z. 183).

Auch der Faktor Zeit stellt eine wesentliche Herausforderung dar. Eine interviewte Person beschrieb: *„Es ist immer ein bisschen schwierig mit der Zeit herinnen, weil man halt doch so in einer monotonen Struktur drinnen ist“* (I, Z. 4).

Noch kritischer fällt die Situation im Bereich der materiellen Ressourcen aus, wie die Aussage: *„Wir sind schon auf Sparkurs. Noch viele Sachen selbst zu veranstalten, wird wahrscheinlich ein Ding der Unmöglichkeit werden“* (AL, Z. 213) verdeutlicht.

Diese Schilderungen veranschaulichen, dass die strukturellen Voraussetzungen für eine kontinuierliche und qualitativ hochwertige Arbeit häufig nicht in ausreichendem Maß gegeben sind. Strak (1998, S. 3ff.) verweist in diesem Zusammenhang auf die Bedeutung einer soliden Ressourcenausstattung als Grundlage für professionelles Handeln: *„Die Tätigkeit beruht vielfach auf persönlicher Motivation und muss durch systematische Reflexion ergänzt werden“* (Strak, 1998, S. 6).

Aus der Auswertung lassen sich mehrere zentrale Ableitungen formulieren, die sowohl für die Praxis als auch für die Weiterentwicklung der Theorie von Bedeutung sind. Erstens ist festzuhalten, dass strukturelle Gegebenheiten im institutionellen Kontext des Strafvollzugs

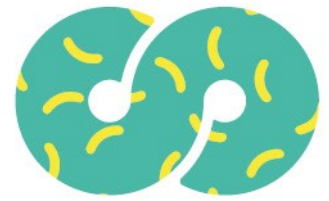
keineswegs als neutrale Rahmenbedingungen zu verstehen sind. Vielmehr gestalten sie die Möglichkeiten und Grenzen professionellen Handelns aktiv mit. Dieses Erkenntnis deckt sich mit der Berkers Analyse, dass Gruppenberatung im Strafvollzug „*charged with potentiality for conflict and change*“ (Berker, 1963, S. 63) ist – Strukturen können sowohl Entwicklung fördern als auch verhindern. Zweitens zeigt sich, dass die bloße Existenz von Strukturen nicht ausreichend ist, um qualitativ hochwertige Gruppenarbeit zu ermöglichen. Entscheidend ist vielmehr die kommunikative Durchlässigkeit dieser Strukturen – also die Frage, ob Rückmeldungen aus der Praxis tatsächlich zu Veränderungen auf organisationaler Ebene führen können. Drittens weisen die Analysen darauf hin, dass es nicht die eine Struktur gibt, die funktioniert, sondern dass deren Wirkung stark von der Haltung und Reflexionsfähigkeit der beteiligten Fachkräfte abhängig ist. Personen, die ihre Rolle aktiv gestalten, zeigen mehr Spielraum im Umgang mit strukturellen Barrieren – ein Hinweis darauf, dass Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nicht nur auf Techniken, sondern vor allem auf Haltungsarbeit und Selbstreflexion abzielen sollten.

Die Entwicklung solcher Kompetenzen, wie sie im Professionalitätszirkel von Strak (1998, S. 3ff.) beschrieben wird, bildet eine zentrale Grundlage für wirksame pädagogische Arbeit im Feld des Strafvollzugs. Viertens wird deutlich, dass es einer bewussten Kultur der Reflexion bedarf, um strukturelle Rahmenbedingungen nicht als hinderlich zu erleben, sondern sie im Sinne professioneller Weiterentwicklung zu gestalten. Hierzu braucht es kontinuierliche Supervision, partizipative Strukturen und eine klare Haltung der Organisation, die Reflexion nicht als Störung, sondern als Ressource versteht. Wie Strak betont: „*Supervision im Strafvollzug kann nur dann Wirkung entfalten, wenn sie als eigenständige Kultur etabliert wird*“ (Strak, 1998, S. 32).

Zusammenfassend lässt sich sagen: Strukturelle Gegebenheiten sind mehr als bloße Rahmenbedingungen – sie sind aktive Mitspieler in der Gestaltung sozialpädagogischer Praxis. Ihre Wirkung hängt entscheidend davon ab, ob sie kommuniziert, reflektiert und mitgestaltet werden dürfen.

Literaturverzeichnis zu den Kapiteln 5.1 und 5.2

- Berker, P. (1963). GROUP COUNSELLING IN PENAL INSTITUTIONS - THE PROBLEM OF COMMUNICATION. In *The British Journal of Criminology*. Oxford University Press.
- Strak, N. (1998). *Die Qualitätssicherung der Dienstleistungen semiprofessioneller Helfer*.
- Wilfert, O. (1981). *Sozialpädagogische Gruppenbehandlung: <Groupcounselling> im österreichischen Strafvollzug*. Bundeszusammenschluss für Straffälligenhilfe.



Bertha von Suttner
Privatuniversität St. Pölten

Bedeutung von Group Counselling in den Justizanstalten

Autor*innen:

Tanja de Jong
Marlene Kreutzer

5.3 Bedeutung von Group Counselling in den Justizanstalten

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse präsentiert, die durch verschiedene Interviews in vier verschiedenen Justizanstalten gewonnen wurden. Die Auswertung dieser Ergebnisse erfolgt anhand der entwickelten Hauptkategorie

- „Bedeutung von Group Counselling“ und deren Unterkategorien
 - „Nutzen“ und
 - „Werte“.

Die Hauptkategorie „Bedeutung von Group Counselling“ wird in diesem Zusammenhang als eine Zusammenfassung von Werten und Ideen, im Zusammenhang mit dem Angebot des Group Counsellings definiert. Erfragt und ausgewertet wurden das persönliche Erleben sowie die Bedeutung der eigenen Rolle innerhalb der Justizanstalt im Rahmen des Programms. Zudem wird beschrieben, welchen Nutzen die Teilnehmenden für sich selbst und für andere wahrnehmen.

Die Unterkategorie „Nutzen“ beschreibt konkret, welchen persönlichen und sozialen Nutzen die Teilnehmenden aus dem Group Counselling ziehen. Darunter fallen Aspekte wie emotionale Entlastung, verbesserte Fähigkeiten zur Selbstreflexion, praktische Hilfestellungen im Alltag und Unterstützung bei konkreten Anliegen und Problemen innerhalb des Haftalltags.

Die Unterkategorie „Werte“ umfasst die grundlegenden Werte, die von den Beteiligten mit Group Counselling verbunden werden. Beispiele hierfür sind die Schaffung eines geschützten Rahmens, Offenheit im Umgang miteinander, Vertrauen innerhalb der Gruppe sowie das Lernen aus den Erfahrungen anderer Teilnehmenden. Diese Werte stellen zentrale Elemente für die Teilnehmenden dar, die das Angebot für sie besonders wertvoll und wirkungsvoll machen.

5.3.1 Nutzen

Aufbauend auf den genannten Grundlagen wird im Folgenden zunächst die Unterkategorie „Nutzen“ betrachtet, um zu zeigen, welche konkreten positiven Effekte das Group Counselling für die Teilnehmenden und das Anstaltsleben haben kann.

Interviews mit den Anstaltsleitungen

Im Zuge der qualitativen Inhaltsanalyse wird deutlich, dass das Angebot „Group Counselling“ von den Anstaltsleitungen in österreichischen Justizanstalten als wichtig eingeschätzt wird.

Beim Thema Nutzen wurde mehrmals erwähnt, dass Group Counselling eine wahrnehmbare, emotionale Entlastung für die Teilnehmenden bieten würde. Group Counselling würde demnach zu einem verbesserten Verhältnis zwischen Insass*innen und Bediensteten beitragen.

Die Gesprächsgruppen helfen, laut vielen Anstaltsleitungen, dabei, dass die Teilnehmenden ruhiger werden, weniger streiten und sich klarer ausdrücken können: *„Im Großen und Ganzen glaube ich, es wirkt sich positiv aus – oder ich bin mir sicher, es wirkt sich positiv aus. Viele der Insassen werden dadurch merklich ruhiger. [...] Die Teilnehmer versuchen auch, positiv auf die anderen einzuwirken, sie ruhig zu halten. Es gibt eine Änderung in der Kommunikationsfähigkeit bis hin zu einer Reduzierung der Konfliktfreudigkeit“* (AL2, 2025, Z.37).

Auch schwierige Alltagssituationen lassen sich besser bewältigen – das wirkt sich nicht nur auf die Insassen positiv aus, sondern auch auf das Personal. Wie Habermeyer (2021, S. 301) am Beispiel des Programms 'Reasoning and Rehabilitation' zeigt, können Gruppenangebote im Strafvollzug helfen, Risiko- und Schutzfaktoren zu beeinflussen und Regelverstöße zu reduzieren.

Interviews mit den Group Counsellor*innen

Die Kategorie Nutzen bietet einige positive Aspekte. Durch das Programm eröffnet sich eine andere Sichtweise für die Group Counsellor*in, die inhaftierten Personen und ihre Lebenswelten zu sehen. Hierzu finden sich 2 Textpassagen von einer Person, die beschreiben, dass die Insass*innen genauso Menschen sind:

„Wie gesagt das ist einfach das [sic] da hinter dem Ganzen halt auch ein Mensch steht“ (GC1, 2025, Z. 175) und *“Man bekommt durch das Group Counselling, durch die Ausbildung, durch das man die Gruppen macht, eine ganz andere Sichtweise, was für mich einfach gerade am Anfang das Wertvollste in meiner Justizkarriere war, dass ich halt auch das Gegenüber anders sehe, was halt die anderen natürlich nicht sehen können”* (GC1, 2025, Z. 151).

Eine andere Person weist darauf hin, dass die teilnehmenden Personen durch das Group Counselling in einem anderen Rahmen zu sehen sind: *“Also für mich persönlich gibt es mir die Möglichkeit, die (Personen) in einem anderen Rahmen kennenzulernen”* (GC4, 2025, Z. 56).

Die Group Counsellor*innen sehen einen Nutzen für die Teilnehmenden, indem sie über ihre Delikte, Familie und Alltag sprechen können. Sie können sich anderen anvertrauen und Persönliches erzählen, aber den geschützten Rahmen nicht missbrauchen.

Ein*e Group Counsellor*in berichtet: *“Aber da eben in diesem geschützten Rahmen auch mal was sagen zu können, Dampf ablassen zu können”* (GC4, 2025, Z. 65).

Für die Group Counsellor*innen sind es gelungene Sitzungen, wenn die Teilnehmenden abschalten und sich vom Justizalltag abgrenzen können.

Ein weiterer Aspekt ist der finanzielle. Die Beamt*innen bieten das Angebot in deren Freizeit an und verdienen dadurch zusätzlich: *“Das Positive ist einmal, dass man dafür Geld bekommt”* (GC5, 2025, Z. 197).

Für die Teilnehmenden soll das Angebot längerfristig zu Erfolgen zielen, indem sie ihre Emotionen besser regulieren können und lernen, sich Hilfe zu holen. Das zeigen folgende Aussagen, die über Aggressivität und Probleme berichten:

“Und ich glaub, dass die Aggressivität ein bisschen abflacht, weil sie sich da doch ein bisschen unterhalten können” (GC5, 2025, Z. 212).

“Dass sie lernen, sich bei Problemen Hilfe zu holen und erkennen, wie sich bestimmte Verhaltensmuster auf ihr Leben auswirken können” (GC2, 2025, Z. 113).

Interviews mit den Teilnehmenden

Die teilnehmenden Insass*innen der am dieser Forschung partizipierenden Justizanstalten nehmen, laut den Interviews, verschiedene persönliche Aspekte aus dem Angebot Group Counselling mit.

In der Kategorie "Nutzen" wird ersichtlich, dass die Teilnehmenden mithilfe der Inputs der Gruppe über ihr Leben und den Haftalltag reflektieren können. Die teilnehmenden Personen berichten über die positiven Effekte der Teilnahme: *"Also im Prinzip lernt man einmal. Man wird ermutigt durch den Haftalltag gut zu kommen"* (I3, 2025, Z. 461).

"Und durch diese Option, sich da zu teilen, sein Gegenüber zu hören, wie er das sieht, denkt man mal darüber nach, vielleicht hat er eigentlich recht, ich habe das so noch gar nicht gesehen. Und das hilft schon sehr" (I4, 2025, Z. 465).

Eine weitere teilnehmende Person erzählt motiviert über die Gruppe: *"Ich freue mich schon immer auf die Gruppe. Es lenkt einfach ab, auch von den alltäglichen Problemen in der Haft. Wie gesagt, Humor ist dabei. Ich mag sie nicht missen, die Gruppe"* (I4, 2025, Z. 509).

Die Teilnehmenden, wie nachfolgende Zitate zeigen, werden ermutigt, über sich selbst zu reden und die Harmonie der Gruppe auszunutzen:

"Die Anteilnahme von Gruppenteilnehmern, das Austauschen, das Zuhören, dass jemand zugehört hat, das ist ja auch schon mal Ventil genug gewesen. Ich denke, wenn man die Gruppe wirklich echt nutzt und seine wahren Gefühle zeigt, seine wahre Geschichte erzählt, hilft das am Ende des Tages" (I4, 2025, Z. 513).

"Aber man kann sich in einer Gruppe nach einer gewissen Zeit Dinge von der Seele reden. Man erfährt von dem was, der andere kennt sich vielleicht da nicht aus. Wenn die Harmonie und wenn die Chemie passt, finde ich das nicht schlecht" (I3, 2025, Z. 227).

Die Teilnehmenden erfahren von den Group Counselor*innen nützliche Tipps und Unterstützung, die den Alltag erleichtern und die sie außerhalb der Gruppe scheinbar nicht erhalten würden. 2 Zitate verdeutlichen dies, die auf die Unterstützung bei Anträgen und Tipps hinweisen: *"Wir haben mal Unterstützung bei Anträgen gekriegt, wo wir was ausfüllen haben müssen. Es ist immer, ja, es spiegelt halt irgendwie so den Alltag so. Also es ist ganz individuell. Ja"* (I1, 2025, Z. 5).

"Manchmal auch Tipps, von (...), das ist auch ganz wichtig, genau, weil er hat dann schon gesagt, was kannst machen, grad für die Neuen, ich weiß noch wie ich neu war, ich hab mich nicht auskennt, wie schreibst einen Antrag, wie machst das, das, bis du da mal reinkommst in den Trott also da hast dir schon viele Tipps holen können" (I5, 2025, Z.345).

Aus allen Interviews geht hervor, dass die teilnehmenden Personen in Gruppensitzungen über alles Mögliche reden können. Es gibt keine sichtlichen Beschränkungen, beispielhaft hierfür sei das folgende Zitat angeführt: *“Über Gott und die Welt. Ich wüsste nicht, über was man nicht reden kann”* (I2, 2025, Z. 11).

Aus den Interviews wird ebenso ersichtlich, dass es für die Teilnehmenden einen Unterschied macht, an welchem Ort sie die Gruppensitzung abhalten und ob sie Getränke oder Speisen mitbringen dürfen: *“Ja, genau. Das sind besondere Momente, die mich glücklich machen – so Kleinigkeiten. Pizza essen ist eigentlich nichts Besonderes, aber ich bin schon lange eingesperrt”* (I1, 2025, Z. 432).

“Wir sind eigentlich bislang immer hinten in einer Werkstätte gesessen. Wir haben sich Couchsessel genommen, wir haben dort rauchen dürfen, weil ein paar Raucher sind” (I2, 2025, Z.8).

“Weil man einen Moment aus dem Haftalltag - also man sitzt mit ihm in einer Garage, das hört sich jetzt zwar ein bisschen banal an, aber man ist aus der Struktur raus” (I2, 2025, Z. 45).

5.3.2 Werte

Neben diesen konkreten Wirkungen auf der Handlungsebene zeigt sich in den Interviews auch, welche grundlegenden Werte die Beteiligten mit dem Angebot des Group Counsellings verbinden. Diese bilden die zweite zentrale Unterkategorie und werden im folgenden Abschnitt dargestellt.

Interviews mit den Group Counsellor*innen

Die befragten Group Counsellor*innen sehen das Angebot als einen Ausgleich zum Alltag für die Teilnehmenden. In der Kategorie Werte wird deutlich, dass Group Counselling zwar immer mehr Ansehen erlangt, aber dennoch nicht von allen Menschen positiv gesehen wird und die Group Counsellor*innen einen schlechteren Ruf durch ihre zusätzliche Arbeit hätten.

Dies zeigt sich in drei Aussagen von zwei Group Counsellor*innen: *“Das ist wirklich, man hat gemerkt, der, der gute Ruf vom Group Counselling bröckelt immer mehr ab”* (GC3, 2025, Z. 299).

“Ich glaub, dass es in manchen Häusern, das ist bei uns nicht ganz so schlimm, aber es ist schon so, dass in manchen Häusern Counselor damit zu kämpfen haben wie sie bei der Anstalt bei den Kollegen gesehen werden” (GC4, 2025, Z. 88).

“Ich glaub, dass wir zur Zeit eh nicht so schlecht dastehen. Also es war schon schlechter aber es war auch schon besser, ja. Und da würde ich mir halt wünschen, dass das eher wieder besser wird und mehr Akzeptanz bekommt und mehr Wertschätzung” (GC4, 2025, Z. 94).

Die Group Counselor*innen erkennen einen Mehrwert für die Teilnehmenden, indem sie selbst Interesse für das Angebot entwickeln, um mitzumachen und vom Alltag abschalten können. Dazu folgende Zitate, die einerseits auf eine sinnvolle Beschäftigung hinweisen und andererseits, dass sie sich bei Problemen Hilfe suchen:

“Es ist eine sinnvolle Beschäftigung. Man merkt das daran, dass die Insassen regelmäßig teilnehmen und oft selbst nachfragen, wann der nächste Termin stattfindet” (GC2, 2025, Z.101).

“Dass sie lernen, sich bei Problemen Hilfe zu holen und erkennen, wie sich bestimmte Verhaltensmuster auf ihr Leben auswirken können” (GC2, 2025, Z.112).

Interviews mit den Anstaltsleitungen

In der Unterkategorie „Werte“ wurde deutlich, dass Offenheit, Vertrauen und ein niederschwelliger Zugang scheinbar eine zentrale Rolle spielen. Group Counselling schafft laut den befragten Personen einen geschützten Raum, in dem offen über Probleme gesprochen werden kann. Es geht um einen ehrlichen Austausch auf Augenhöhe. Die Anstaltsleitungen sehen in diesem Angebot eine besondere Form der Betreuung, die sich klar von anderen, stärker therapeutisch ausgerichteten Angeboten unterscheidet. Auch Habermeyer (2021, S. 302) hebt hervor, wie wichtig ein sicherer und klar strukturierter Rahmen für den Behandlungserfolg im Strafvollzug ist.

Trotz der vielen positiven Rückmeldungen gab es auch Hinweise auf Herausforderungen. So wurde angemerkt, dass Group Counselling manchmal nicht den Stellenwert bekommt, den es eigentlich verdiene. Teilweise würde es belächelt werden oder es würde nicht ernstgenommen werden. Zudem wurde beobachtet, dass das Angebot heute schwerer umzusetzen ist als früher. *„Dass es auch wieder glaub ich so etabliert wird, wie es vor 15 Jahren war, glaube ich, ehrlich gesagt, nicht mehr, dass das in dem Ausmaß funktionieren wird, weil eben so viel sich dazu verändert rundherum“* (AL3, 2025, Z.353). Die Attraktivität scheint zurückgegangen zu sein.

„Es wird ein zeitliches Problem sein, weil es außerhalb der Dienstzeit ist. Freiwillig weitere Stunden—auch wenn sie bezahlt werden—in der Justizanstalt zu verbringen, ist nicht jedermanns Sache. Teile der Bediensteten sagen: "Jetzt kümmerst du dich auch noch freiwillig um die Insassen." Also ist vielleicht das Ansehen auch nicht so groß. Das mag auch sein“ (AL2,2025,Z.127).

In der Literatur wird dies ebenfalls aufgegriffen: Etzler, Moosburner und Rettenberger (2020, S. 104) sprechen von zunehmend restriktiven Rahmenbedingungen, die therapeutische Prozesse erschweren können.

Interviews mit den Teilnehmenden

In der Kategorie „Werte“ wird deutlich, dass die Themen „Vertrauen“ und „Eigenschaften eines Group Counsellor*in“ immer wieder vorkommen.

Die Teilnehmenden sind in den Interviews gefragt worden, inwieweit das Vertrauen eine Rolle spielt und wie die Personen selbst Vertrauen definieren und wahrnehmen. Zum Thema Vertrauen gibt es folgende Aussagen von zwei verschiedenen Personen: *“Über*

persönliche Dinge zu reden. Über mich als Mensch zu sprechen. Was mich beflügelt. Was mich bewegt. Was ich erlebt habe. Jetzt im privaten Sektor” (I3, 2025, Z. 253).

“Dass nichts an das schwarze Brett genagelt wird für die breite Öffentlichkeit. Ganz einfach. Und dass man auch nicht mit seinem Zellenkollegen über das redet” (I3, 2025, Z. 257), *“Vertrauen ist, dass jemand seine Maske ablegen kann”* (I4, 2025, Z. 504).

Bei den Eigenschaften von Group Counsellor*innen nehmen die teilnehmenden Personen verschiedene Aspekte wahr. Zwei Interviewpartner*innen berichten einerseits, dass Group Counsellor*innen Autoritätspersonen sein sollten und andererseits, dass sie genauso Menschen sind und Fehler machen können: *“Er sollte - das ist jetzt meine Meinung - eine Autoritätsperson sein. Weil dann gibt es auch keine Aktionen, wo man einschreiten müsste als Group Counsellor”* (I3, 2025, Z. 262).

“Und letztendlich ist er am Ende des Tages auch ein Mensch, und das spürt man. Und kein Justizwachebeamter, sondern ein Mensch, der natürlich auch seine Probleme hat, auch seine Fehler hat. Und das ist, finde ich, schon sehr, sehr wichtig, dass man Vertrauen aufbaut. Ich sehe ihn in dieser Gruppe als Vorbild, um straffrei draußen leben zu können, diese Werte vermittelt zu bekommen” (I4, 2025, Z. 478).

Group Counsellor*innen sind somit viel mehr für die Insass*innen. Besonders verglichen zur Rolle als Justizwachebeamte*innen.

Zusammenfassung

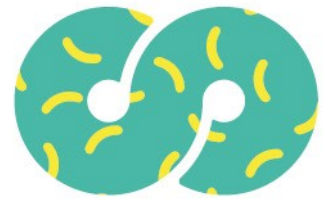
Zusammengefasst zeigen die Aussagen, dass Group Counselling aus Sicht der Anstaltsleitungen ein wichtiger und bewährter Bestandteil der Arbeit in Justizanstalten ist. Es fördert die emotionalen und sozialen Fähigkeiten der Insassen und schafft einen Ort für ehrlichen Austausch. Auch wenn Herausforderungen bei der Umsetzung beschrieben werden – etwa *„weil es außerhalb der Dienstzeit ist. Freiwillig weitere Stunden – auch wenn sie bezahlt werden – in der Justizanstalt zu verbringen, ist nicht jedermanns Sache“* (AI2, 2025, Z.127) – und Teile des Personals kritisieren, dass man sich *„auch noch freiwillig um die Insassen“* kümmern (ebd.), wird der positive Einfluss auf das Anstaltsklima und die Beziehungen deutlich. So berichten Anstaltsleitungen, dass *„viele der Insassen dadurch merklich ruhiger“* werden und *„die Teilnehmer auch versuchen, positiv auf die anderen einzuwirken, sie ruhig zu halten. Es gibt eine Änderung in der Kommunikationsfähigkeit bis hin zu einer Reduzierung der Konfliktfreudigkeit“* (ebd.).

Neben der Sichtweise der Anstaltsleitungen wird durch die Aussagen der Group Counselor*in und der teilnehmenden Insass*innen deutlich, dass Group Counselling weit mehr als nur ein ergänzendes Angebot darstellt. Für die Counselor*in bedeutet es eine Möglichkeit, in einem anderen Rahmen mit den Insassinnen zu arbeiten, Vertrauen aufzubauen und menschliche Begegnung zu fördern. Die teilnehmenden Personen wiederum erleben das Angebot als geschützten Raum, in dem sie sich öffnen, austauschen und entlasten können. Die Kombination aus strukturiertem Rahmen, freiwilliger Teilnahme und offener Gesprächskultur macht das Angebot für viele Beteiligte zu einem wichtigen Bestandteil ihres Haftalltags. Dadurch zeigt sich die Bedeutung des Group Counselling nicht nur auf organisatorischer Ebene, sondern auch auf individueller und zwischenmenschlicher Ebene.

Literaturverzeichnis zu Kapitel 5.3

Etzler, S., Moosburner, M., & Rettenberger, M. (2020). Therapie bei Straffälligkeit: Zur Entwicklung der Sozialtherapie im deutschen Justizvollzug. *Forensische Psychiatrie, Psychologie, Kriminologie*, 14(2), 95–105.

Habermeyer, E. (2021). Psychiatrie und Psychotherapie im Strafvollzug. In H. Dreßing, C. König, E. Habermeyer & S. Völlm (Hrsg.), *Forensische Psychiatrie, Psychologie, Kriminologie* (S. 291–308). Springer



Bertha von Suttner
Privatuniversität St. Pölten

Motivation der Beteiligten in den Justizanstalten

Autor*innen:

Elias Harrer
Maximilian Kundt

5.4 Motivation der Beteiligten

Die Kategorie „Motivation der Beteiligten“ beleuchtet die unterschiedlichen Beweggründe, warum Personen am Group Counselling (GC) teilnehmen oder es unterstützen. Motivation umfasst dabei sowohl bewusste Entscheidungen und rationale Abwägungen als auch emotionale oder institutionelle Rahmenbedingungen, die zur Teilnahme führen oder sie hemmen können. Um dieser Vielschichtigkeit gerecht zu werden, wurde die Kategorie in zwei zentrale Subkategorien unterteilt:

- intrinsische Motivation und
- extrinsische Motivation

Intrinsische Motivation beschreibt innere Antriebe, die auf persönlichem Interesse, individueller Sinnhaftigkeit oder Überzeugung beruhen. Personen handeln aus sich heraus, weil sie die Tätigkeit als wertvoll oder erfüllend empfinden. Extrinsische Motivation hingegen bezieht sich auf äußere Einflüsse – wie Belohnungen, soziale Anerkennung, institutionelle Vorteile oder das Vermeiden von Nachteilen. In der Praxis treten beide Formen oft gemeinsam auf und beeinflussen sich gegenseitig.

5.4.1 Intrinsische Motivation im Kontext von Group Counselling in Haftanstalten

Im Strafvollzug sind Maßnahmen zur Resozialisierung zentraler Bestandteil einer nachhaltigen Wiedereingliederung. Group Counselling ist dabei ein häufig eingesetztes Format, das Insass*innen zur Reflexion, zum Austausch und zur Auseinandersetzung mit dem eigenen Verhalten anregen soll (Yalom & Leszcz, 2020). Doch was bewegt Menschen in einem solchen Umfeld dazu, sich aktiv und freiwillig auf diese Prozesse einzulassen?

Zur Beantwortung dieser Frage wurden Interviews in mehreren Justizanstalten in Österreich durchgeführt, in denen sowohl Insass*innen, Gruppenleiter*innen als auch die Anstaltsleitung über ihre Erfahrungen mit dem Group Counselling sprachen.

Ziel der vorliegenden Analyse ist es, aus diesen Aussagen gemeinsame Merkmale herauszuarbeiten, um besser zu verstehen, was Menschen im Vollzug aus eigenem Antrieb motiviert – also ohne äußeren Zwang, Belohnung oder Erwartungsdruck (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000).

Die analysierten Aussagen stammen aus unterschiedlichen Justizanstalten österreichweit verteilt. Unabhängig von der jeweiligen Institution oder Person zeigen sich in den Textausschnitten bemerkenswerte Parallelen, die sich zu den übergeordneten Motivlagen verdichten lassen – auch wenn diese sich in der Realität häufig überschneiden. Dabei treten auch Elemente intrinsischer Motivation zutage, etwa in Form von echtem Interesse an persönlicher Entwicklung, innerer Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie oder dem Wunsch, aus eigener Überzeugung heraus ein anderes Leben zu führen.

Ein zentrales Motiv, das sich in mehreren Aussagen zeigt, ist der Wunsch nach Selbstverantwortung und persönlicher Initiative. Ein*e Teilnehmende*r beschreibt etwa, er/sie habe „*das selbst in die Hand genommen*“. Ein anderer spricht davon, sich bewusst dafür entschieden zu haben, „*nicht aufzugeben*“.

Diese Aussagen verdeutlichen, dass die Teilnahme an den Gruppensitzungen nicht als Pflicht erlebt wird, sondern als Möglichkeit, die Kontrolle über das eigene Leben zurückzugewinnen. In einem Umfeld, in dem Autonomie stark eingeschränkt ist, scheint gerade diese Form der freiwilligen Entscheidung eine besonders starke motivierende Kraft zu entfalten (Ryan & Deci, 2000).

Auch auf Seiten der Anstaltsleitungen lassen sich klare intrinsische Motivationen erkennen. In Gesprächen mit Führungspersonal wird deutlich, dass hinter der Implementierung und Unterstützung von Groupcounselling -Angeboten nicht nur institutionelle Anforderungen, sondern auch eine persönliche Überzeugung steht. Viele Anstaltsleiter:innen sehen in Groupcounselling eine sinnstiftende Möglichkeit, Resozialisierung wirksamer zu gestalten und den Insass:innen echte Entwicklungsperspektiven zu eröffnen. Daneben tritt häufig das Bedürfnis nach Selbstreflexion und innerer Auseinandersetzung hervor. Einige Teilnehmer berichten davon, „Sachen über die eigene Person herauszufinden“ oder sich selbst „besser kennenzulernen“.

Diese Aussagen zeugen von einem Interesse an persönlicher Entwicklung – einem inneren Drang, sich mit der eigenen Geschichte, mit Fehlern, aber auch mit Ressourcen auseinanderzusetzen. Die Gruppenarbeit wird nicht nur als Ort des Austauschs verstanden, sondern als Raum für tiefere Einsichten, die über das reine Erzählen hinausgehen.

Ebenso bedeutsam ist das Erleben von sozialer Verbundenheit. Aussagen wie „*mit Leuten zusammenarbeiten, die man schon länger kennt*“ oder „*endlich mal ernst genommen*“

werden“ weisen darauf hin, dass das Gruppenerleben auch emotionale Bedürfnisse nach Akzeptanz, Verständnis und Gemeinschaft erfüllt. Intrinsische Motivation zeigt sich hier nicht nur im individuellen Wachstum, sondern auch im Wunsch nach zwischenmenschlicher Resonanz (Ryan & Deci, 2000). Das Vertrauen innerhalb der Gruppe, die Möglichkeit, sich ohne Bewertung zu äußern, wird von mehreren Personen als Grund genannt, sich regelmäßig und aktiv einzubringen.

Was diese Aussagen vereint, ist der wiederkehrende Bezug auf einen inneren Sinn, der in der Tätigkeit selbst liegt – nicht in einem externen Ziel. Keine der zitierten Aussagen erwähnt Belohnungen, Vorteile im Vollzugsalltag oder strategische Gründe. Stattdessen zeigen die Gesprächspartner eine klare innere Orientierung: Sie handeln, weil sie einen persönlichen Wert im Prozess erkennen – sei es in Form von Selbsterkenntnis, Gemeinschaft oder Selbstwirksamkeit (Schmid, 2005). Diese Gemeinsamkeiten über Institutionen hinweg sprechen für eine gewisse universelle Qualität intrinsischer Motivation, also eine grundlegende, einrichtungsunabhängige menschliche Antriebskraft, selbst unter den strukturellen Einschränkungen des Strafvollzugs. Dabei wird deutlich, dass die Entscheidung zur Teilnahme am Group Counselling häufig an einen inneren Wendepunkt gekoppelt ist. Für viele beginnt dieser Prozess mit dem Bedürfnis, die eigene Situation zu verändern, sich zu erklären oder schlicht „etwas zu tun, das sich richtig anfühlt“.

Fazit

Die Auswertung der intrinsisch motivierten Aussagen aus Interviews in verschiedenen Haftanstalten zeigt, dass Menschen selbst unter restriktiven Bedingungen dazu in der Lage sind, sich aus freiem innerem Antrieb auf Entwicklungsprozesse einzulassen. Selbstverantwortung, Selbsterkenntnis und soziale Verbundenheit sind dabei tragende Säulen der Motivation, die sich unabhängig vom Haftort oder der jeweiligen Person erkennen lassen (Ryan & Deci, 2000).

Die qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016) erweist sich in diesem Kontext als ein geeignetes Werkzeug, um solche Sinnzusammenhänge systematisch herauszuarbeiten, ohne die Subjektivität der Aussagen zu verlieren. Sie zeigt, dass intrinsische Motivation nicht nur eine theoretische Konstruktion ist, sondern in konkreten Erfahrungen und Erzählungen sichtbar wird – und dass sie im Vollzug eine wichtige Rolle für Veränderung, Stabilität und persönliche Entwicklung spielt.

5.4.2 Extrinsische Motivation der Beteiligten

Extrinsische Motivation umfasst alle äußeren Faktoren, die das Verhalten von Beteiligten beeinflussen. Dazu zählen strukturelle Bedingungen, soziale Rückmeldungen, institutionelle Anreize oder konkrete Vorteile. Diese Perspektive hilft dabei, systemische Einflüsse sichtbar zu machen, die unabhängig von persönlicher Überzeugung wirken.

Extrinsische Motivation bei Leitungspersonal

Leitungspersonen nannten vor allem organisatorische und strukturelle Rahmenbedingungen als extrinsische Einflussfaktoren. Wiederholt sei dabei auf die Schwierigkeit hingewiesen worden, geeignete Mitarbeitende für das Group Counselling zu finden – insbesondere, da die Teilnahme außerhalb der regulären Dienstzeit erfolge.

So könnte die Aussage *„Wirkliche Herausforderungen? Maximal, dass wir Kollegen dafür finden müssen. Aber sie machen es ja in ihrer Freizeit [...] Das ist schon ein Thema“* (AL2, 2025, Z. 74) exemplarisch verdeutlichen, dass fehlende zeitliche Ressourcen potenziell hemmend wirken könnten. Auch räumliche Engpässe scheinen eine Rolle zu spielen, wie die folgende Aussage nahelegt: *„Es wird ein zeitliches Problem sein, weil es auch ein räumliches ist“* (AL2, 2025, Z. 76).

Diese Rahmenbedingungen würden somit nicht direkt motivierend wirken, könnten aber die institutionelle Unterstützung des Angebots wesentlich beeinflussen. In der Literatur beschreibt de Berker (1963, S. 64) vergleichbare Spannungsfelder zwischen institutionellen Anforderungen und informellen Settings wie dem Group Counselling. Die hier erhobenen Aussagen ließen sich daher als Bestätigung bereits bekannter struktureller Einflussfaktoren im Justizkontext interpretieren.

Darüber hinaus wurde durch die Aussage *„Wir haben mal Unterstützung bei Anträgen gekriegt“* (I1, 2025, Z. 5), ein konkreter Nutzen genannt, der aus der Teilnahme am Group Counselling resultieren könnte. Solche wahrgenommenen institutionellen Vorteile könnten demnach extrinsisch motivierend wirken.

Extrinsische Motivation bei Group Counsellor*innen

Group Counsellor*innen beschrieben ein breites Spektrum extrinsischer Beweggründe. Besonders wurde die finanzielle Vergütung hervorgehoben mit der Aussage *„Und wie gesagt, der positive Nebeneffekt, Money, Money, Money“* (GC1, 2025, Z. 138).

Obwohl viele ihre Teilnahme als freiwillig und sinnstiftend beschrieben, wurde Geld mehrfach als kleiner, aber nicht unwesentlicher Anreiz genannt.

Ein praktischer extrinsischer Vorteil wurde ebenfalls mit der Aussage *„Und auch bei Vollzug-Fragen oder Themenstellungen bringt mir das ja auch was. [...] Da bekommt man schon ein besseres Bild“* (GC2, 2025, Z. 48) benannt.

Diese Aussagen decken sich mit den Ausführungen von Strak (o. J., S. 60-64), der Fortbildungsangebote und Rückmeldestrukturen als motivationsfördernde Elemente für semiprofessionelle Helfer*innen beschreibt. Auch Tatschl (2016, S. 3) betont die Bedeutung von Supervision für Reflexion und Stabilität im Berufsalltag.

Zwischenmenschliche Schwierigkeiten wurden ebenfalls mit der Aussage wie: *„Ich bin momentan allein, also ich bin jetzt gerade auf mich allein gestellt“* (GC1, 2025, Z. 92) angesprochen.

Solche Aussagen zeigen, dass strukturelle oder soziale Hindernisse die Motivation belasten oder in manchen Fällen auch zu verstärktem Engagement führen können.

Die Aussage *„Ja, nur diese Uniform macht so verdammt viel aus“* (GC6, 2025, Z. 83) verdeutlicht, dass auch institutionelle Statussymbole extrinsisch auf Gruppendynamiken wirken können.

Extrinsische Motivation bei Teilnehmenden

Teilnehmende nannten überwiegend alltagsnahe, praktische Anreize zur Teilnahme am Group Counselling. Besonders häufig wurde der Wunsch genannt, aus dem Haftraum herauszukommen. In der folgenden Passage wird dies deutlich angesprochen: *„Wir kommen aus dem Haftraum raus, ja. Das ist wieder eigentlich Sinneszeit zu genießen“* (I7, 2025, Z. 83).

Auch kleinere Vorteile wie das Bereitstellen von Essen und Trinken während der Sitzung wurden als extrinsische Anreize empfunden. Besonders der soziale Wert der Gruppe wurde betont, was sich in mehreren Aussagen widerspiegelt:

„Der Umgang mit anderen ist angenehmer als wie, wenn man nur auf der Zelle liegt“ (I3, 2025, Z. 216). „Man geht entspannter raus“ (I3, 2025, Z. 216). „Wir bauen uns gegenseitig auf, wenn jemand negativ drauf ist“ (I8, 2025, Z. 411). „Vertrauen innerhalb der Gruppe ist ganz wichtig“ (I8, 2025, Z. 286).

Auch das Vertrauen in die Gruppenleitung wurde mehrfach verdeutlicht. Die folgende Aussage sei hierfür beispielhaft angeführt: *„Ja, es hat viel mit dem zu tun, wer die Gruppe leitet“ (I2, 2025, Z. 2).*

Darüber hinaus wurde ein familiärer Bezug als Motiv genannt. Dies verdeutlicht die folgende Aussage beispielhaft: *„Weil man einfach gewisse Dinge von sich geben kann, vielleicht wegen der Tochter, der Familie“ (I8, 2025, Z. 412).*

Gleichzeitig gab es auch Aussagen wie z.B.: *„Wamser ist eine Art für Verräter – dass man mit den Beamten zusammenarbeitet“ (I4, 2025, Z. 383), oder „Group Counselling bringt eh nix“ (I6, 2025, Z. 289)* die negative extrinsischen Einflüsse sichtbar machten.

Einige dieser Aspekte – etwa Gruppendynamik, Resonanz und soziale Akzeptanz – werden auch in der Literatur aufgegriffen. De Berker (1963, S. 62-68) betont die Rolle von Gemeinschaft und zwischenmenschlicher Resonanz als soziale Einflussfaktoren. Für konkrete Anreize wie Essen, Strukturwechsel oder familiäre Reflexionen konnten keine direkten Parallelen gefunden werden – wodurch sich Hinweise auf mögliche neue Erkenntnisse ergeben

Fazit

Die Analyse zeigt, dass extrinsische Motivation auf allen Ebenen eine bedeutende Rolle für die Teilnahme und Unterstützung des Group Counsellings spielt. Besonders auffällig ist, dass bereits kleine strukturelle oder soziale Anreize – etwa ein Raumwechsel, bereitgestelltes Essen oder positive Rückmeldungen – eine spürbare Wirkung entfalten können. Diese extrinsischen Faktoren wirken dabei nicht isoliert, sondern entfalten ihre Bedeutung im Zusammenspiel mit intrinsischen Beweggründen wie dem Wunsch nach Sinnhaftigkeit, persönlichem Wachstum oder sozialer Zugehörigkeit.

Gerade im Kontext des Strafvollzugs, in dem freiwillige Teilnahme an Zusatzangeboten nicht selbstverständlich ist, kann extrinsische Motivation als initialer Auslöser fungieren oder als stabilisierendes Element bestehender intrinsischer Prozesse dienen. Institutionelle Rahmenbedingungen – wie etwa personelle Ressourcen, räumliche Gegebenheiten oder symbolische Anerkennung – beeinflussen somit nicht nur die praktische Umsetzbarkeit, sondern auch die Wahrnehmung von Wertschätzung und Relevanz des Angebots. Diese Beobachtungen finden sich auch in der Fachliteratur wieder: De Berker (1963, S. 64) beschreibt vergleichbare Spannungsfelder zwischen formalen Anforderungen und informellen Interaktionsräumen, während Strak (o. J., S. 60–64) motivationsfördernde Effekte von Rückmeldestrukturen und Fortbildungsangeboten bei semiprofessionellen Helfer*innen hervorhebt. Tatschl (2016, S. 3) betont zudem die stabilisierende Rolle von Supervision im beruflichen Alltag.

Zugleich konnten auch Aspekte identifiziert werden, die in bisherigen Forschungskontexten kaum Berücksichtigung fanden. Besonders die Bedeutung familiärer Reflexionen oder der atmosphärische Einfluss des Raumes wurden mehrfach als motivationsfördernd benannt, ohne dass sich hierfür bislang fundierte theoretische Anbindungen finden lassen. Ebenso zeigt sich, dass Gruppendynamiken, soziale Resonanz und institutionelle Statussymbole – etwa die Wirkung von Uniformen – als extrinsische Reize funktionieren können, die sich gleichzeitig mit dem Bedürfnis nach Zugehörigkeit oder Sicherheit überschneiden.

Insgesamt wird deutlich, dass extrinsische Motivation keineswegs trivial oder oberflächlich ist. Vielmehr stellt sie einen entscheidenden Faktor dar, der sowohl die institutionelle Unterstützung als auch die individuelle Beteiligung maßgeblich beeinflussen kann. Wird sie differenziert betrachtet und systematisch in die Praxis integriert, kann sie zur gezielten Förderung intrinsischer Prozesse beitragen und somit das Potenzial von Maßnahmen wie dem Group Counselling im Strafvollzug wesentlich erhöhen.

Literaturverzeichnis zu Kapitel 5.4

Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (2. Aufl.). Weinheim: Beltz Juventa.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.

Yalom, I. D., & Leszcz, M. (2020). *The theory and practice of group psychotherapy* (6th ed.). New York: Basic Books.

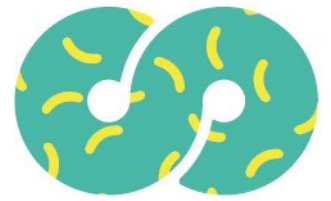
Schmid, T. J. (2005). "Natural" help and the problem of voluntarism in prison-based therapeutic communities. *Journal of Contemporary Ethnography*, 34(5), 520–547.
<https://doi.org/10.1177/0891241605275573>

de Berker, P. (1963). Group counselling in penal institutions: The problem of communication. *The British Journal of Criminology*, 4(1), 62–68.

Strak, N. (o. J.). Die Qualitätssicherung der Dienstleistungen semiprofessioneller Helfer. *Psychologie in Österreich*.

Tatschl, S. (2004). Reflexion als Kernkompetenz von Supervision. In ÖVS (Hrsg.), *Brush up your Tools! Schriftenreihe Supervision der ÖVS*, Band 5.

Tatschl, S. (2016). Supervision mit allen Sinnen. *resonanzen – E-Journal für biopsychosoziale Dialoge in Psychotherapie, Supervision und Beratung*, 1.



Bertha von Suttner
Privatuniversität St. Pölten

Rollen & Beziehungen

Autor*innen:

Beate Böhmer
Marion Maierhofer
Lydia Reiter
Michaela Schuh

5.5 Rollen

Die Hauptkategorie „Rollen“ befasst sich mit der Erwartung und der tatsächlichen Gestaltung der Rollenvielfalt im Group Counselling, sowie mit den daraus entstehenden Konflikten, daraus wurden die Subkategorien Rollenerwartung, Rollengestaltung und Rollenkonflikt abgeleitet.

Ein vielschichtiges Wechselspiel zwischen Selbst- und Fremderwartung prägt die Rolle der Group Counsellor*innen. Während die Justizanstalt (JA) und die Teilnehmenden bestimmte Handlungen und Vorgehensweisen verlangen, bringt der/die Group Counsellor*in auch eigene Vorstellungen in die Rolle ein. Die Zusammensetzung und Leitung der Gruppe sind dabei wichtige Aufgaben, die eine harmonische Gruppendynamik ermöglichen sollen.

Eine sorgfältige Auswahl der Teilnehmer*innen wird als Grundvoraussetzung für das Gelingen angesehen. Gespräche und Austausch stehen im Vordergrund und sind nicht mit einem Therapieangebot gleichzusetzen, was Offenheit und Vertrauen fördert. Fähigkeiten wie Erfahrung, Authentizität und eine positive Grundhaltung werden von außen gefordert, um den Teilnehmenden auf Augenhöhe zu begegnen und gleichzeitig professionelle Distanz zu wahren. Diese Ambivalenz stellt hohe Anforderungen an die persönliche und professionelle Balance der Group Counsellor*innen.

5.5.1 Rollenerwartung

Die Auswertung der Interviews verweist darauf, dass Rollenerwartungen eine zentrale Bedeutung zu haben scheinen. In diesem Zusammenhang darf ein vielschichtiges Wechselspiel zwischen Selbst- und Fremderwartungen vermutet werden. Während mehrere der befragten Vertreter*innen der JA sowie einzelne Teilnehmende bestimmte Handlungen und Vorgehensweisen voraussetzen, beschreiben manche der befragten Group Counsellor*innen, dass sie auch eigene Vorstellungen in die Rolle einbringen würden. Dabei wird von mehreren Interviewpartner*innen beschrieben, dass die Zusammensetzung und Leitung der Gruppe als wichtige Aufgaben wahrgenommen werden. Die Verantwortung für eine stimmige Gruppendynamik dürfte bei den Group Counsellor*innen liegen, die mit einer beratenden Führung ein harmonisches Miteinander ermöglichen sollen (Wilfert, 1981, S. 15; Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 73).

Sowohl vonseiten der Anstaltsleitung als auch von mehreren Teilnehmenden wird angegeben, dass eine sorgfältige Auswahl der Mitglieder als Grundvoraussetzung für das Gelingen betrachtet werde. Darüber hinaus beschreiben manche der befragten Insass*innen, dass sie klare Erwartungen an die Zielsetzung des Angebotes hätten. Gespräche und Austausch stehen im Vordergrund und sind nicht mit einem Therapieangebot gleichzusetzen. Diese Abgrenzung (Wilfert, 1981, S. 86 ff) wird als wichtige Voraussetzung verstanden, um Offenheit und Vertrauen zu fördern, ohne sich bewertet zu fühlen.

Ein entscheidendes Schlüsselement scheint die Rolle des/der Group Counsellor*in zu sein. Einzelne Interviewaussagen deuten darauf hin, dass Fähigkeiten wie Erfahrung, Authentizität und eine positive Grund- und Werthaltung von außen eingefordert werden (Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 90 ff.). Aus einem Gespräch mit einem/einer Anstaltsleiter*in geht hervor, dass der/die Group Counsellor*in eine „gestandene Persönlichkeit“ sein sollte, die in einer sicheren Gesprächsatmosphäre den Teilnehmenden auf Augenhöhe begegnet.

Gleichzeitig wird beschrieben, dass eine gewisse Führungsqualität erforderlich sei, die zwar Nähe ermögliche, aber auch die professionelle Distanz wahre (Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 83, S.110). Diese Ambivalenz könnte als Hinweis darauf gelesen werden, dass sie mit hohen Anforderungen an die persönliche und professionelle Balance des/der Group Counsellor*in einhergehe.

Einzelne Stimmen unter den Teilnehmenden kritisieren die Beamtenrolle des/der Group Counsellor*in. In diesem Zusammenhang wird der Wunsch nach einer externen Co-Leitung als Ausdruck möglicher Hemmschwellen innerhalb der hierarchischen Struktur beschrieben. Die damit verbundenen Unstimmigkeiten in den Erwartungen könnten auf ein Spannungsfeld zwischen Vertrauen und institutioneller Kontrolle hinweisen.

Die Rolle des/der Group Counsellor*in scheint im Hinblick auf die Umsetzung des Angebots von den befragten Gruppen insgesamt positiv bewertet zu werden. Das freiwillige Engagement außerhalb der Dienstzeit (Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 86) lässt sich möglicherweise als ein Faktor verstehen, der den Respekt der Insass*innen gegenüber der Rolle stärken könnte. Das kann nicht nur als Interesse am Menschen gedeutet werden, sondern auch als Bereitschaft, sich supervisorisch weiterzuentwickeln (Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 94).

Abschließend lässt sich ableiten, dass Rollenerwartungen im Group Counselling ein Spannungsfeld darstellen können. Die Aussagen aus den Interviews scheinen auf komplexe Erwartungen hinzudeuten, die zwischen institutionellen Rahmenbedingungen, individuellen Bedürfnissen und gruppendynamischen Anforderungen vermittelt werden müssen.

Diese Ambivalenz legt nahe, dass ein reflektiertes Rollenverständnis und eine Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Erwartungen wesentlich wären, um einem gelingenden Group Counselling gerecht zu werden.

Insofern könnten sich für die Weiterentwicklung des Angebots Ansätze ergeben, wie den Herausforderungen im Rollenverständnis begegnet werden kann. Gemeinsam mit Beteiligten und Kolleg*innen könnte es hilfreich sein, in den Austausch zu gehen, um offen über unterschiedliche Erwartungen zu sprechen.

Sowohl Fortbildungen als auch Supervisionen scheinen hinsichtlich der Spannungen unterstützend zu wirken. Dennoch wäre es vermutlich ebenso wichtig, dass der/die Group Counsellor*in selbst Strategien entwickelt, um in den Rollensettings stabil und authentisch zu bleiben.

Durch Reflexion – etwa in Form eines Tagebuchs oder durch Implementierung von Rückmeldeschleifen zwischen den Group Counsellor*innen – ließen sich Spannungsfelder nicht nur abfedern, sondern auch konstruktiv bearbeiten.

5.5.2 Rollengestaltung

Der/die Group Counsellor*in nimmt in Zivilkleidung teil und übernimmt eine Beobachterrolle, um das Funktionieren der Gruppe zu unterstützen. Das Ziel des Group Counselling ist es, gemeinsam Probleme zu lösen, ohne therapeutische Ansätze zu verfolgen. Der/die Group Counsellor*in entscheidet in Absprache mit der Anstaltsleitung, in welchen Räumlichkeiten die Treffen stattfinden. Dies kann sowohl drinnen als auch draußen sein, wobei die Atmosphäre des Raumes für die Gespräche entscheidend ist.

Die Anstaltsleitung ermöglicht dem Personal die Teilnahme an der Group Counselling-Ausbildung, was als wichtiger Schritt zur Professionalisierung des Group Counsellings angesehen wird. Eine weitere Aufgabe ist die Überprüfung der Regelmäßigkeit der Gruppentreffen, darüber hinaus gibt es keine Berührungspunkte. Der/die Group Counsellor*in möchte die Sichtweise der Insass*innen verstehen, was in den Interviews

als zentrale Kompetenz hervorgehoben wurde. Die Ausbildung umfasst ein vorbereitendes Seminar und die Begleitung erfahrener Group Counsellor*innen.

Soziale Kompetenzen gegenüber den Insass*innen sind unerlässlich, ebenso wie die Fähigkeit, sie als „normale“ Menschen zu betrachten und nicht über sie zu richten. Der/die Group Counsellor*in sollte Freude an der Arbeit haben, da die Gruppensitzungen in der Freizeit, nach Dienstschluss, stattfinden. Supervision wird regelmäßig wahrgenommen, was in den Interviews als wichtige Unterstützung für die Group Counselling-Arbeit genannt wurde. Aus den Gesprächen mit den Teilnehmenden geht hervor, dass folgende Eigenschaften eine/n Group Counsellor*in als geeignet kennzeichnen würden: humor- und verständnisvoll, sowie offen, empathisch und fair, im Sinne der Gleichbehandlung. Die interviewten Group Counsellor*innen sind alle derselben Ansicht und betrachten Vorurteilsfreiheit und Authentizität als ihre bedeutsamsten Merkmale. Aus den Interviews mit den Group Counsellor*innen und den Teilnehmenden ging hervor, dass der/die Group Counsellor*in die Gruppe so zusammenstellt, dass sie gut funktioniert und harmoniert. Die Aufnahme neuer Teilnehmender wird gemeinsam mit der Gruppe entschieden, was den Teilnehmenden ein Gefühl von Mitbestimmung und Freiheit gibt. Der gewählte Entscheidungsprozess über neue Teilnehmende ist positiv und stärkt das Gemeinschaftsgefühl. Die bestehende Literatur zur Thematik bestätigt das Erleben der Teilnehmenden, dass sich bestimmte Umgangsformen und Gruppenzusammenhalt, durch gemeinsame Erfahrungen aufbaut (Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 73f.).

Der/die Group Counsellor*in beeinflusst keine Themen, unterbindet jedoch Diskussionen, die sich auf eine schlechte Nachrede über anderes Personal beziehen. Verschwiegenheit ist ein wichtiger Aspekt, welcher vor allem von den Teilnehmenden mehrfach erwähnt wurde, es ist ein „unausgesprochenes Gesetz“. Sollten strafrechtlich relevante Angelegenheiten thematisiert werden, müssen die Group Counsellor*innen darüber Meldung erstatten. Es gibt keine Ausschlusskriterien für die Teilnahme, solange der Aspekt der Sicherheit gewährleistet ist.

Die Treffen sind wichtig für die Deliktaufarbeitung der „verlorene“ Lebenszeit durch die Inhaftierung. Themen wie Kinder und Familie sind für die Insass*innen von großer Bedeutung und werden besprochen, sobald Vertrauen in der Gruppe gegeben ist.

Die Gruppensitzungen wirken sich positiv auf die Sicherheit in der Anstalt aus, da die Insass*innen einen vernünftigen Umgang mit Problem erlernen und die psychische Belastung minimiert wird (Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 82f.).

Der/die Group Counsellor*in profitiert von den unterschiedlichen Sichtweisen, und den Insass*innen gefällt, dass sie sich nach den Treffen leichter fühlen. Die Literatur untermauert dieses Gefühl der Entlastung und Ermutigung durch das Teilen des individuell Erlebten (Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 75f.).

Zusammenfassend werden die Teilnehmenden unterstützt, um Vertrauen zu lernen, den Haftalltag zu bewältigen, gewaltfrei zu deeskalieren und Probleme zu lösen.

Ihre persönlichen Ziele und deren Fortschritt werden in der Gruppe besprochen, was als stützend empfunden wird. Die Teilnehmer*innen werden im Rahmen des Group Counselling in ihrer Persönlichkeitsentwicklung, der Festigung sozialer Kompetenzen und beim Entwickeln von Konfliktlösungsstrategien bestärkt. Diese Fähigkeiten sollen über den Haftalltag hinaus eine wertvolle Stütze sein und zum Resozialisierungs-prozess positiv beitragen.

Die Rolle des/der Group Counsellor*in erfordert ein hohes Maß an Flexibilität. Die Kompetenz, sich - in der Funktion der beobachtenden oder impulsgebenden Person – situationsangepasst in der Gruppe zu bewegen, ist essenziell für eine funktionierende Gruppendynamik.

Zukünftig könnte die Weiterentwicklung dieser Rollenflexibilität stärker in den Ausbildungsprozess integriert werden, um angehenden Counsellor*innen auf die Variabilität ihrer Rolle vorbereiten zu können. Durch diesen Prozess könnte sich das Group Counselling langfristig als noch wirkungsvoller für die Teilnehmenden erweisen.

5.5.3 Rollenkonflikt

Konflikte können als Bestandteil des Justizalltags verstanden werden und entstehen beim Aufeinandertreffen verschiedener Rollen und Interessen. Im Kontext des Group Counselling lassen sich solche Differenzen vermuten, wenn eine Person unterschiedliche Erwartungen aus verschiedenen Rollen gleichzeitig zu erfüllen hat. Der Konflikt scheint dabei sowohl mit der eigenen Rolle als auch mit äußeren Erwartungen in Verbindung zu stehen. Dabei lässt sich aus den Interviews ein Spannungsfeld zwischen dem/der Group

Counsellor und dem restlichen Justizpersonal erkennen (Wilfert, 1981, S. 72; Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 92).

Einige der befragten Counsellor*innen berichten, dass ihnen Misstrauen und Ablehnung entgegengebracht worden sei. Abwertende Bezeichnungen, wie „Insassenfreund“ könnten darauf hinweisen, dass ihre/seine Tätigkeit häufig als unvereinbar mit der klassischen Beamtenrolle verstanden werde. Der Rollenkonflikt scheint sich in diesem Zusammenhang als Konfrontation einer autoritären Machtfunktion mit unterstützender Gruppenarbeit darzustellen. Auch auf Ebene der Insass*innen deuten die Interviewaussagen auf einen Rollenkonflikt hin (Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 82ff). Einige der befragten Teilnehmenden berichten, dass sie aufgrund ihrer Mitwirkung mit Misstrauen betrachtet werden, da sie als mögliche Informant*innen gelten. Bezeichnungen wie „Verräter“ oder „Wamser“ scheinen in diesem Zusammenhang zu stigmatisieren und Spannungen mit bestehenden Gruppennormen zu erzeugen. Neben diesem sozialen Druck deuten die Interviews auch auf innere Widerstände hin. Persönliche Veränderungsprozesse (Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 74) wie das Verlassen der Rolle des „harten Insassen“, könnten demnach mit Konflikten in Bezug auf die eigene Identität oder Zugehörigkeit einhergehen. Die Teilnahme am Group Counselling erscheint somit nicht nur als persönliche Entscheidung, sondern auch als Teil eines sozialen Prozesses im Gefüge des Haftalltags.

Ein weiteres Konfliktpotenzial scheint in der Doppelrolle des/der Group Counsellor*in zu liegen. Der sichtbare Rollenwechsel – etwa durch das Ablegen der Uniform und merkbaren Veränderung im Kommunikationsstil – wird von mehreren Interviewten zu Beginn als irritierend beschrieben, wie

„Na ja, am Anfang, am ersten Tag war ich voll geschockt! Weil ich hab mir gedacht - also, die Tür ist aufgegangen, und dann ist der xxx so mit normaler Hose, da gestanden, und ich habe den noch nie so gesehen halt. Ich musste so schmunzeln! Da, da hat er gesagt - also ((Name)), man spricht sich an mit Vornamen und das merkt man auch. Normalerweise ((Nachname)), aber dann merkt man schon, dass es halt besser ist. Aber ich war wirklich geschockt“ (I8, Zeile 521).

Diese Unsicherheit könnte den Beziehungsaufbau erschweren und verdeutlicht, wie äußere Merkmale wie Kleidung oder Kommunikationsweise die Rolle beeinflussen. Auch

wenn die zivile Kleidung von den meisten Teilnehmenden als positiv empfunden wird, bleibt das Spannungsfeld offenbar bestehen. Erst wenn beide Rollen – die des/der Beamt*in und die des/der Group Counsellor*in - für die Teilnehmenden miteinander vereinbar erscheinen, könnte ein vertrauensvolles Gruppengefüge entstehen (Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 83).

Darüber hinaus dürfte der Rollenwechsel nicht nur für Insass*innen, sondern auch für das Fachpersonal eine Herausforderung darstellen (Wilfert, 1981, S. 39; Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 90). Besonders nach Nachtdiensten oder Vorfällen erscheint es nachvollziehbar, dass dieser Wechsel eine bewusste Auseinandersetzung mit der jeweiligen Position erfordert, um Authentizität und Klarheit im jeweiligen Setting zu ermöglichen.

Zusammenfassend erscheint es naheliegend, dass Rollenkonflikte im Group Counselling auf verschiedenen Ebenen eine Rolle spielen können. Sie betreffen dabei nicht nur die institutionelle Aufgabenverteilung, sondern wirken sich ebenso auf die sozialen Identitäten der Beteiligten aus.

Für die weitere Gestaltung des Angebots im Group Counselling wäre es möglicherweise hilfreich, den Umgang mit den komplexen Widersprüchen bewusst zu thematisieren – etwa durch begleitende Reflexionsräume oder regelmäßige Fallbesprechungen. Auch Workshops oder Feedbackbögen können sich als unterstützend erweisen. Zudem könnte eine stärkere institutionelle Verankerung und Aufklärung über die Tätigkeit des/der Group Counsellor*in dazu beitragen, den Handlungsspielraum klarer zu vermitteln, um Vorurteilen und Unsicherheiten im Rollengefüge entgegenzuwirken.

5.6 Beziehungen

Die Hauptkategorie „Beziehungen“ umfasst die zwischenmenschlichen Dynamiken in den Justizanstalten und kann als zentrales Thema im Kontext des Group Counselling wahrgenommen werden. Es werden die Qualität und die Entwicklung dieser zwischenmenschlichen Beziehungen und deren zugrunde liegenden Haltungen, Werte und soziale Normen aufgedeckt. Beziehungen zeigen sich auf sämtlichen Ebenen einer JA und die Qualität von Beziehungen ist ein ständiger Aushandlungsprozess, der vor allem

- im Miteinander der Insass*innen,
- im Miteinander der Insass*innen und dem Justizpersonal und
- dem kollegialen Miteinander innerhalb des Personals

ersichtlich ist. Diese werden als Subkategorien differenziert beleuchtet.

5.6.1 Beziehungsqualität zwischen Insass*innen

Aus den Interviews geht hervor, dass für die Insass*innen eine gewisse Vertrauensbasis innerhalb der Gruppe von großer Bedeutung ist. Manche Insass*innen berichten, dass sie zu einigen Mitinsass*innen bereits ein gewisses Vertrauen aufgebaut haben. Allerdings gibt es viele Teilnehmende, die bestimmte Themen, insbesondere familiäre Angelegenheiten, lieber für sich behalten, was bestehende Unsicherheiten hinsichtlich der Vertraulichkeit vermuten lässt.

Dies kann als Hinweis darauf hindeuten, dass Vertrauen nicht selbstverständlich ist, sondern Zeit benötigt, um sich zu entwickeln. Dennoch ist eine gewisse Skepsis sichtbar, da sich Gerüchte in der Haft schnell verbreiten. Dieses anfängliche Misstrauen gegenüber Gruppenangeboten wird auch von de Berker betont: “On the other hand, the prisoner too approaches the group with distrust, wondering what ‘they’ are up to now and doubting their sincerity” (de Berker, 1963, S. 62).

Er hebt ebenso hervor, dass Vertrauen eine zentrale Voraussetzung ist, damit Gruppenteilnehmende sich überhaupt frei fühlen, über persönliche wie auch unpersönliche Themen offen sprechen zu können (de Berker, 1963, S. 62).

In diesem Zusammenhang wird in der Literatur auch auf das stark ausgeprägte Misstrauen unter Insass*innen hingewiesen. Viele Insass*innen vermeiden es, Persönliches anzusprechen, da sie befürchten, Schwächen zu zeigen und sich dadurch angreifbarer zu machen (Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 82).

Erst wenn ein Gefühl von Sicherheit besteht und ein Vertrauen vorhanden ist, beginnen viele, ihre persönlichen Themen zu teilen. „*Und wenn mal das Vertrauen da ist unter den Mitgruppenteilnehmern, dann öffnet man sich natürlich auch mehr*“ (I4, Zeile 313). Klar ist, dass Vertrauen für die Teilnehmenden einen sehr hohen Stellenwert hat, da nur durch Vertrauen eine angenehme und respektvolle Atmosphäre geschaffen werden kann.

Die Gruppenzusammensetzung erfolgt meist in Absprache zwischen den Teilnehmenden und dem/der Group Counsellor*in. Dabei wird darauf geachtet, dass die Teilnehmenden gut miteinander harmonieren, sich wohlfühlen und sich gegenseitig respektieren. Das Zusammenkommen mit anderen Insass*innen, zu denen im normalen Haftalltag wenig bis gar kein Kontakt besteht, wird von den Teilnehmenden als bereichernd empfunden. Durch das Zusammenkommen in der Gruppe entsteht ein Austausch von Erfahrungen und Perspektiven, der von gegenseitiger Unterstützung geprägt ist.

Es kann vorkommen, dass sich im Group Counselling „Gruppenführer“ entwickeln, wodurch Konflikte entstehen können. Jedoch verlangt die Entwicklung und die konflikthafter Phasen einer Gruppe Zeit (Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 74). Meist werden die Konflikte innerhalb der Gruppe gelöst, indem etwa problematische Verhaltensweisen angesprochen und gegebenenfalls Mitglieder ausgetauscht werden. Sollte sich jedoch eine Situation zuspitzen und eine gewaltfreie Lösung nicht mehr möglich sein, wird das Group Counselling abgebrochen, um eine Eskalation zu vermeiden.

Wichtig für den Erfolg des Group Counselling ist es, dass ein respektvolles Miteinander und das Gefühl der Sicherheit bestehen. Humor spielt ebenfalls eine Rolle, um die Atmosphäre aufzulockern und eine entspannende Umgebung zu schaffen.

Zudem ist zu erkennen, dass sich im Laufe der Zeit eine stabile Gemeinschaft innerhalb der Gruppe entwickelt und die Teilnehmenden sich auf das nächste Treffen freuen. Zwischen den Insass*innen entsteht dabei eine gewisse Beziehungsebene, die zwar keine engen Freundschaften umfasst, jedoch deutlich macht, dass ein Miteinander gegenüber einem Gegeneinander bevorzugt wird. Ebenso schreibt das Bundesministerium für Justiz, dass in der Gruppe Umgangsformen und ein Gruppenzusammenhalt entstehen (Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 73).

Die beschriebene Vorfreude auf die Gruppentreffen deutet auf eine größtenteils positive Gruppenerfahrung hin, die als unterstützend und entlastend im Kontext des belastenden Haftalltags erlebt wird.

Ein weiterer Aspekt ist die Ablehnung gegenüber bestimmten Delikten.

„(...) ich möchte da nicht mit irgendwelchen Pädophilen oder Sexualstraftätern oder so in eine Gruppe sitzen wollen, weil ich es einfach von vornherein nicht nachvollziehen kann

und ich würde nicht irgendwie offen wen angreifen oder so, aber ich habe halt eine moralische Richtung“ (I2, Zeile 437).

Wilfert betont, dass „Sexualdelikte auch beim Mithäftling meist auf entschiedene, affektive Ablehnung stoßen“ (Wilfert, 1981, S. 14). Aus manchen Interviews geht hervor, dass es Teilnehmende gibt, die Sexualdelikte ablehnen und nicht möchten, dass Insass*innen, die solch ein Delikt begangen haben, im Group Counselling mitwirken. Allerdings weiß nicht jede/r Insass*in, weshalb ein anderer/eine andere inhaftiert ist, da nicht alle ihre Delikte offenlegen. Ferner spielt die Loyalität unter den Insass*innen eine wichtige Rolle.

Es kommt vor, dass Themen angesprochen werden, die sich auf unerlaubte Handlungen innerhalb der Haftanstalt beziehen, jedoch ohne Angaben konkreter Namen. Zumeist werden diese Themen bewusst nicht im Group Counselling erwähnt, um sowohl sich selbst als auch die Mitinsass*innen zu schützen.

Darüber hinaus entstehen hin und wieder leichte Spannungsverhältnisse zu denjenigen, die nicht am Group Counselling teilnehmen. Während manche Zellengenoss*innen die Teilnahme akzeptieren, reagieren andere wiederum mit Ablehnung und beschimpfen ihre Zellengenoss*innen als „Verräter*in“. Dieses Verhalten kann darauf hindeuten, dass nicht alle Insass*innen den Zugang zum Group Counselling als gerecht empfinden oder sich ausgeschlossen fühlen, da nicht alle die Möglichkeit zur Teilnahme erhalten.

Abschließend lässt sich aus den vorhandenen Daten ableiten, dass Vertrauen innerhalb der Gruppe eine wichtige, aber nicht selbstverständliche Voraussetzung darstelle. Einige Insass*innen würden persönliche Themen eher nicht im Group Counselling ansprechen, da doch Unsicherheit und Misstrauen herrsche. Jedoch wird das Group Counselling als entlastend und unterstützend beschrieben, besonders wenn Respekt und Sicherheit als gegeben angenommen werden darf.

Wenn davon ausgegangen wird, dass „Misstrauen“ ein nachhaltig wirksames Merkmal der Insass*innen darstellen könnte, so könnte das Group Counselling gezielter darauf ausgerichtet sein, Vertrauen aufzubauen. Maßnahmen, wie etwa Reflexionsphasen, könnten das Vertrauen stärken und dazu führen, dass sich die Gruppe als vertrauensvolle und unterstützende Gemeinschaft weiterentwickle.

5.6.2 Beziehungsqualität zwischen Insass*innen und Justizpersonal

Group Counsellor*innen werden anhand der Analyse der Interviews als Autoritätspersonen mit Kernkompetenz wahrgenommen, die durch Empathie und aktives Zuhören auch die Sichtweise der Insass*innen und den Menschen dahinter sehen und mit ein bisschen Humor, Verständnis und einem Rat, einen Draht zu den Insass*innen und somit ihren Respekt und ihr Vertrauen erhielten. Das Vertrauen und die Verschwiegenheit (Otto Wilfert, 1981, S. 16; Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 80) scheinen anhand der Interviews einen hohen Stellenwert zu haben. Daraus ist abzuleiten, dass erst durch das Vertrauen eine stabile Beziehung zueinander aufgebaut werden könne (Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 88) und somit wäre die positive Beziehungsqualität untrennbar mit dem Vertrauen verbunden.

Der Wechsel zwischen Uniform und Zivilkleidung (Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 86, S. 122) wird vom Großteil der interviewten Insass*innen als positiv beschrieben und fördere so die Öffnung und das Vertrauen zu dem/der Group Counsellor*in.

Es ist anzunehmen, dass der Wechsel etwas Normalität in den Alltag, der sonst von Hierarchie bestimmten JA, bringen kann. Dies lässt vermuten, dass die erste Barriere gegenüber der Uniform entschärft werde, ein lockereres Verhältnis schaffe und den Vertrauensaufbau erleichtere. Besonderheiten, wie eine Weihnachtsfeier, die Auswahl des Raumes (Siegfried Tatschl, 2016, S. 54) und kleine Annehmlichkeiten trügen laut den interviewten Personen dazu bei, die sonst formelle Umgebung abzumildern. Es wirke so, als stärke der Wechsel die Beziehungsqualität, das Vertrauen und den Respekt.

Aus den Interviews geht hervor, dass es für das Vertrauen in der Gruppe essenziell sei, dass die Teilnehmenden der Gruppe gemeinsam entscheiden, wer als neues Gruppenmitglied aufgenommen werde bzw. ob die neue Person nach dem ersten Gruppentreffen die Teilnahme fortsetzen könne. Dies zeigt, dass die Insass*innen – anders als in früheren Zeiten (Otto Wilfert, 1981, S. 15) – nun partizipativ in Entscheidungsprozesse innerhalb des Gruppengeschehens involviert sind.

Otto Wilfert (1981, S. 11) beschreibt Group Counsellor*innen als Mediator*innen und als solche sollten sie die Teilnehmenden ermutigen, sich an den Gesprächen zu beteiligen. Aus den Interviews geht hervor, dass die Group Counsellor*innen die Teilnehmenden darin bestärken, alles (Otto Wilfert, 1981, S. 16f.; Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 14, S.

85) und vor allem Probleme anzusprechen und gemeinsam an einer Lösung zu arbeiten. Sie würden jedoch keine gesetzlichen Verstöße dulden und leiten diese auch weiter, falls sie zur Sprache kommen würden.

Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass die Lösungssuche (Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 72f., S. 75f., S. 84) und die gegenseitige Hilfe (Otto Wilfert, 1981, S. 12) als relevante Prozesse gelesen werden dürfen, die im Group Counselling in vertrauensvoller Atmosphäre (Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 69) ermöglicht werden.

Die Group Counsellor*innen nähmen dabei eine beobachtende Rolle ein und achten auf den Respekt gegenüber anderen Insass*innen (Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 76) und dem Justizpersonal und leiten gesetzliche Verstöße (Otto Wilfert, 1981, S. 16; Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 14) weiter, wie aus den Befragungen entnommen werden kann.

Einige der Insass*innen geben an, durch das Group Counselling das Gefühl zu haben, zwar nicht viele, aber doch gewisse Vorzüge zu erleben. Dies lässt vermuten, dass durch die gepflegte Beziehungsqualität weitere Möglichkeiten entstehen, den Alltag in einer JA erträglicher zu gestalten.

Schlussfolgernd darf davon ausgegangen werden, dass anhand der Auswertung der Interviews die Beziehungsqualität zwischen den Insass*innen und dem Justizpersonal durch das Group Counselling positiv beeinflusst wird (Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 83f.). Die Group Counsellor*innen seien das Verbindungsglied zwischen den Insass*innen und den Uniformierten und durch das Group Counselling können Themen und Probleme, die in der JA entstehen, abgetastet und abgefangen werden und so zu einer ruhigeren Situation in der JA (Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 83) beitragen.

Die Analyse der Interviews lässt den Schluss zu, dass sich durch positive und humorvolle Momente die Insass*innen öffnen und andere Sichtweisen durch das Feedback der Gruppenteilnehmer*innen erkennbar, besser verstanden und auch umgesetzt werden.

Zudem deutet die Analyse darauf hin, dass die Hilfsbereitschaft und Motivation untereinander zunehme und die Teilnehmer*innen erkennen, dass regelkonformes Verhalten zu einer Erleichterung der Zeit in Haft beitrage. Es entsteht der Eindruck, dass die Insass*innen die Erkenntnis erlangen, dass sie bei Problemen auch eine Ansprechperson in Uniform haben (Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 83f.) und diese

Probleme in Ruhe ansprechen können, ohne Konsequenzen erwarten zu müssen (ausgenommen Strafdelikte).

Eine stärkere systematische Verankerung des Group Counselling könnte dabei helfen, das Group Counselling als festen Bestandteil in den Justizanstalten zu etablieren und somit Insass*innen und das Justizpersonal im Umgang mit dem Group Counselling zu sensibilisieren.

Schulungen zur Beziehungsgestaltung zwischen Insass*innen und dem Justizpersonal könnten dabei helfen, das gegenseitige Vertrauen zu stärken und manchen Personen des Justizpersonals aufzuzeigen, dass hinter den Insass*innen Menschen stehen.

5.6.3 Beziehungsqualität innerhalb des Justizpersonals

In den Interviews werden sowohl Wertschätzungen als auch negative Beeinflussungen in Bezug auf das Group Counselling seitens des Justizpersonals ersichtlich. Siegfried Tatschl (2016, S.59) erwähnt in diesem Zusammenhang, dass „im Arbeitsalltag eine hohe Sensibilität und Kränkbarkeit im kollegialen Umgang miteinander“ besteht. Aus den Befragungen lässt sich entnehmen, dass die Insass*innen vom Justizpersonal als Menschen gesehen oder anhand ihrer Delikte beurteilt werden. Die Auswertung der aus den Interviews gewonnenen Daten deutet darauf hin, dass die Umsetzung bzw. Nichtumsetzung des Group Counselling von einzelnen Personen abhängig zu sein scheint. In diesem Zusammenhang erwähnt Heidi Möller (1997, S. 37), dass durch personelle Umstrukturierungen in einer Anstalt, Änderungen hervorgerufen werden können.

Aus den Auswertungen der Interviews geht hervor, dass die Insass*innen von einigen Personen des Justizpersonals, jedoch nicht von den Group Counsellor*innen, anhand ihrer Delikte bewertet werden würden. Dies zeige, wie das Menschsein in der JA wahrgenommen werde und könne Aufschluss darüber geben, wie die zwischenmenschliche Dynamik zwischen dem Justizpersonal durch unterschiedliche professionelle Haltungen und Bewertungen beeinflusst werde. Hierbei zeigt Siegfried Tatschl (2016, S. 51) auf, dass eine rein ablehnende Wahrnehmung dieser Personen für die alltägliche Lebensbewältigung und möglicher Initiativen zur Resozialisierung nicht förderlich ist. Heidi Möller (1997, S. 32) erwähnt in diesem Zusammenhang, dass oft

Einschätzungen der Sicherheit in einer Anstalt vorwiegend im Fokus liegen und nicht der Umgang mit den Insass*innen.

Durch die Interviewanalysen kann schlussfolgernd gesagt werden, dass die Beziehungsqualität zwischen dem Justizpersonal ein Spannungsfeld vermuten lässt und durch Machtverhältnisse beeinflusst werden könne. Es stellt sich die Frage, wie in Zukunft innerhalb des Justizpersonals eine stimmige Sichtweise auf das Group Counselling und die Insass*innen erreicht werden kann.

Supervision sowie die Reflexion der persönlichen Haltung könnten hier einen Beitrag leisten, alternative Perspektiven aufzuzeigen, um die genannten Spannungsfelder zu minimieren. Eine weitere Möglichkeit bestünde darin, in der Organisation der Justizanstalten einen verstärkten Fokus auf die Etablierung von Rahmenbedingungen zu legen, die die Umsetzung des Group Counselling zu stärken vermögen. Auf diesem Wege könnte verhindert werden, dass die Umsetzung des Group Counselling weiterhin von Einzelpersonen abhängig bleibt.

Literaturverzeichnis zu den Kapiteln 5.5 und 5.6

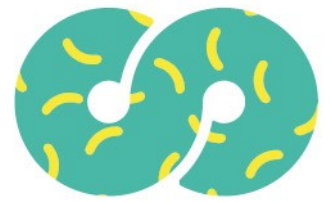
Bundesministerium für Justiz (Hrsg.). (1996). *25 Jahre Group Counselling im österreichischen Strafvollzug*. Arbeitstagung und Fortbildungsseminar der Arbeitsgemeinschaft der Group Counsellors im österreichischen Strafvollzug vom 9. bis 13. Oktober 1995 (Bd. 80). Wien: Bundesministerium für Justiz.

de Berker, Paul (1963). Group counselling in penal institutions — The problem of communication. *The British Journal of Criminology*, 4(1), 62–68.
<https://www.jstor.org/stable/23635159>

Möller, Heidi (1997). Der Arbeitsplatz Gefängnis. Supervision in totalen Organisationen, (32), 31-49.
https://www.researchgate.net/publication/36410994_Der_Arbeitsplatz_Gefangnis

Tatschl, Siegfried (2016). Supervision mit allen Sinnen. Resonanzen. E-Journal für biopsychosoziale Dialoge in Psychotherapie, Supervision und Beratung, 4(1), 45-64.
<https://www.resonanzen-journal.org/index.php/resonanzen/article/view/384/334>

Wilfert, Otto (1981). *Sozialpädagogische Gruppenbehandlung (Groupcounselling) im österreichischen Strafvollzug*. Bonn (Bad Godersberg): Selbstverlag
Bundeszusammenschluss für Straffälligenhilfe.



Bertha von Suttner
Privatuniversität St. Pölten

Herausforderungen und Strategien

Autor*innen:

Brauneder Kerstin
Furtner Claudia
Rauch Jaqueline
Rebernig Petra

5.7 Herausforderungen

Die interviewten Personen sehen sich innerhalb der Justizanstalten mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert, die im Rahmen dieser Arbeit in vier Subkategorien eingeteilt wurden: Organisatorische, strukturelle, zwischenmenschliche und Herausforderungen von Außen wurden hier definiert und anhand des ausgewerteten Materials der geführten Interviews bearbeitet.

Das erste Kapitel beschreibt jene organisatorischen, praktischen und logistischen Hindernisse, die die Durchführung des Angebotes erschweren oder langfristig gefährden. Sie umfasst Faktoren, die sich auf die Planung, Umsetzung und Verlässlichkeit des Angebots auswirken.

Das zweite Kapitel bezieht sich auf die strukturellen, ressourcenbedingten Hürden und Barrieren. Hierbei werden vor allem die starren, institutionellen Rahmenbedingungen des Strafvollzugs in den Vordergrund gerückt.

Im dritten Kapitel werden die komplexen Dynamiken zwischen den drei Interviewgruppen verdeutlicht. Konflikt- und Spannungspotential sowie die Macht- und Vertrauensverhältnisse werden hierbei ins Auge gefasst.

Im vierten Kapitel werden die gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und finanziellen Einflüsse und Hindernisse fokussiert, die außerhalb der Justizanstalten liegen. Dieser Fokus eröffnet die Hinterfragung des Fortbestands, der Arbeitsbedingungen als auch das Angebot per se. Des Weiteren werden in diesen letzten zwei Kapiteln neben den gegebenen Herausforderungen auch die daraus resultierenden Strategien der Betroffenen bearbeitet.

5.7.1 Organisatorische Herausforderungen

Im Rahmen des Group Counselling im österreichischen Strafvollzug zeigen sich - entlang der im Rahmen des Forschungsprojekts ausgewerteten Daten - vielfältige organisatorische und strukturelle Herausforderungen, die sowohl die Qualität der Arbeit als auch die nachhaltige Wirksamkeit des Angebotes beeinflussen können.

Die Subkategorie „organisatorische Herausforderungen“ beschreibt jene praktischen, strukturellen und logistischen Hindernisse, die die Durchführung von Group Counselling in

Justizanstalten erschweren oder langfristig gefährden. Sie umfasst Faktoren, die sich unmittelbar auf die Planung, Umsetzung und Verlässlichkeit des Angebots auswirken.

In dieser Kategorie gibt es einige Schwerpunkte, die nachfolgend erläutert werden:

Es ist auffallend, dass der Sicherheitsaspekt beim Group Counselling eine bedeutsame Rolle in den Anstalten zu spielen scheint. Unter der Gruppe der Anstaltsleiter*innen findet sich dazu folgende Formulierung: *„Eine der größten Herausforderungen ist die Sicherstellung der Sicherheit während der Gruppen“* (AL4, Z. 2481).

Beobachtbar ist hier, dass die Sicherheitsvorkehrungen in den Justizanstalten zu Diskussionen führen. Unter der Gruppe der Group Counsellor*innen wird diesbezüglich folgendes ausgeführt: *„(...) also für uns ist die Sicherheit auch wichtig (...) und dann gibt es halt manchmal Diskussionen“* (GC4, Z. 352). In welcher Form dies geschehe, kann nicht näher nachvollzogen werden. Zur Sicherheit aller Beteiligten seien auch sicherheitsrelevante Maßnahmen ergriffen worden, wie auch Anstaltsleiter*innen bestätigen: *„Wir haben diverse Sicherheitsvorkehrungen getroffen. (Pause) Alle Räume, in denen Group Counselling stattfindet, sind mit Kameras ausgestattet, und die Bediensteten, die die Gruppen betreuen, tragen Funkgeräte“* (AL4, Z. 2498).

Ein wichtiger Aspekt, neben der Sicherheit, sei es auch einen stimmungsvollen Raum für die Ausübung zu bekommen. Eine Person aus der Gruppe der Anstaltsleiter*innen formulierte dies so: *„Außerdem brauchen wir geeignete Räume, die sicher und dennoch angenehm sind, um eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen“* (AL4, Z. 2526).

Als weitere wichtige Rahmenbedingung wurden in der Gruppe der Anstaltsleiter*innen finanzielle Mittel genannt, die eine langfristige Fortführung des Group Counselling gewährleisten sollen: *„Ein weiterer wichtiger Faktor sind die finanziellen Mittel, die es ermöglichen, diese Programme regelmäßig und in ausreichender Zahl anzubieten“* (AL4, Z. 2526).

Der organisatorische Ablauf stelle die Anstaltsleiter*innen, die Group Counsellor*innen als auch die Teilnehmer*innen oft vor Herausforderungen. Die Gruppenzusammenstellung sei eine interne Herausforderung, die Group Counsellor*innen laut Meinung von Insass*innen vor Beginn zu meistern haben: *„Man muss auch sagen, dass es nicht einfach ist für den Beamten und den Gruppenleiter, weil es doch auch Komplizen untereinander in den Insassen gibt, oder Leute, die sich nicht miteinander verstehen können, und dass das organisatorisch sicher ein Wahnsinn ist, zu schauen, wer mit wem zusammenkommt, und die Leute zusammenzutrommeln“* (l4, Z. 4233).

Angesprochen wird, dass seitens der Teilnehmer*innen oft keine diskutablen Themen eingebracht werden, und die Themen, die eingebracht werden, wiederkehrend seien. Es werde versucht, die Teilnehmer*innen über allgemeine Themen, zum Reden zu animieren. Wichtig sei den Group Counsellor*innen, dass auch persönliche Probleme - außerhalb der Unterbringung in der Anstalt - thematisiert werden. Einen Einblick in den Umgang damit gibt das folgende Zitat wieder:

„Wenn es aber jetzt schon seit Wochen sich immer nur so dahinzieht und keine wirklichen Themen aufkommen, dann überlege ich schon, also es sollte ja eigentlich vom Counsellor nichts eingebracht werden, aber wenn es dann wochenlang sich zieht und da kommt nichts und nichts und ich sage schon, überlegt euch bis zum nächsten Mal ein Thema und es kommt wieder nichts. Dann mache ich es teilweise so, dass wir auf Zettel Themen schreiben und dann einfach die Zettel immer parat haben. Aber das sind dann halt so Sachen, wo ich mir dann überlege, was kann ich machen, damit ich sie zu einem Thema motiviere, damit wir zu einem Thema kommen, weil das finde ich einfach fad und Zeitverschwendung, weil man nur immer nur, ja, was in der Arbeit nicht passt und was im Haftraum gerade nicht passt und das ist ja für niemanden befriedigend. Das ist auch für die (Personen) selber nicht befriedigend, das merke ich ja. Und dann braucht es manchmal so ein bisschen einen Schubser und dann geht's eh“ (GC4, Z. 373).

Die Anzahl der Teilnehmer*innen werde – je höher die Anzahl ist – in der Gruppe der Group Counsellor*innen als Herausforderung betrachtet, da es bei mehr als sieben Teilnehmer*innen zu „Untergesprächen“ komme: *„Ich habe vorher gesagt, ich finde sieben Leute ist eine gute Größe. Wenn es mehr wird, wird es schwierig, weil dann diese Untergespräche anfangen. Und das ist eines der größten Herausforderungen, finde ich“ (GC4, Z. 479).*

Teilnehmer*innen werden von Group Counsellor*innen animiert, sich aktiv einzubringen, dennoch gebe es Teilnehmer*innen, die eine eher passive Rolle einnehmen. Eine diesbezügliche Beschreibung findet sich in folgender Interviewpassage: *„Es gibt ja manche, die halten sich sehr zurück und bringen weniger ein. Und da schaue ich halt auch, dass ich sie immer wieder reinhole und bewusst frage, wie sehen sie das und was sagen sie dazu, haben sie das schon mal erlebt oder so“ (GC4, Z. 498).*

Der Handel mit illegalen Substanzen unter Teilnehmer*innen sei in der Gruppe streng untersagt und stelle ein Ausschlusskriterium für die Teilnahme dar. Die Folgen und weitreichenden Konsequenzen davon seien laut Interview mit Group Counsellor*innen ebenso

ein Gruppenthema: „Selbst, wenn sie, wenn man Pausen macht und sie checken dann heimlich in der Pause, ja, also verchecken irgendwie Drogen. Das machen sie nicht um mir irgendwie zu schaden, sie schaden sich eh nur selber“ (GC4, Z. 520).

Als weiteres Ausschlusskriterium für die Gruppe wurden unter den Group Counsellor*innen fehlende Deutschkenntnisse angeführt. Dieser Umstand wurde in einem Fall so beschrieben: „Ein Ausschlusskriterium hab ich, wenn xx nicht deutsch spricht. Oder nicht ausreichend Deutsch spricht. Also, und das ist eh bei uns sind sehr viele die nicht so gut deutsch sprechen, dass sie wirklich in eine Gesprächsgruppe könnten“ (GC4, Z. 544).

Leiter*innen oder Group Counsellor*innen sprechen an, dass die Organisation des Group Counselling oft durch äußere Abläufe (Dienstzeiten, andere Verpflichtungen) erschwert werde. Das Group Counselling finde außerhalb des Tagdienstes, nach Dienstschluss, im Nacht- oder Wochenenddienst, statt. Hier sei die Zahl der Bediensteten deutlich reduziert.

Platzprobleme in den Anstalten werden vereinzelt in der Gruppe der Group Counsellor*innen thematisiert: „Wenn ich, wenn ich da 15 Jahre Group Counselling mache und auf einmal, auf einmal plag ich mich, dass ich irgendeinen Raum krieg“ (GC3, Z. 2828).

Es fehle daher an einer stabilen Struktur, die Gruppensettings langfristig ermögliche. In der Gruppe der Anstaltsleiter*innen wird betont, dass es de facto keine Platzprobleme gebe: „Wirkliche Herausforderungen? Maximal, dass wir uns einen Platz suchen müssen, aber Platzprobleme gibt es in einer Justizanstalt eigentlich nicht“ (AL2, Z. 862).

Das Group Counselling gehöre gut organisiert, damit es außerhalb der Dienstzeiten zu keinen Überschneidungen komme, und ein adäquater Raum für die Gruppe frei sei.

Auch die personelle Reputation des Group Counselling und fehlende Zeitressourcen werden als Herausforderung in der Gruppe der Anstaltsleiter*innen thematisiert: „Es wird ein zeitliches Problem sein, weil es außerhalb der Dienstzeit ist. Freiwillig weitere Stunden—auch wenn sie bezahlt werden—in der Justizanstalt zu verbringen, ist nicht jedermanns Sache. Teile der Bediensteten sagen: ‚Jetzt kümmerst du dich auch noch freiwillig um die Insassen.‘“ Also ist vielleicht das Ansehen auch nicht so groß. Das mag auch sein“ (AL2, Z. 872).

Möller (1997, S. 36) sieht bezüglich der Reputation auch eine Ambivalenz: „Es entstehen zahlreiche Verhaltensunsicherheiten, denn die Beamten spüren in ihrer täglichen Arbeit den Widerspruch zwischen dem, was die Institution tut, nämlich die Inhaftierten zu verwah-

ren, und dem, was sie offiziell als ihre Tätigkeit ausgeben müssen, das heißt die Häftlinge zu resozialisieren.“

Beobachtbar ist, dass es laut Aussagen der Anstaltsleiter*innen eine Herausforderung darstelle, interessierte und geeignete Group Counsellor*innen zu finden: *„Für uns ist es eher eine Herausforderung, geeignete Group Counsellor zu finden. Die Kollegen stehen nicht Schlange, um Group Counsellor zu werden, sagen wir es mal so. Man muss immer wieder Anläufe unternehmen, um weitere geeignete Kollegen dazu zu bewegen, die Ausbildung zu machen“* (AL2, Z. 868).

Gewünscht sei in der Gruppe der Anstaltsleiter*innen, dass zukünftige Group Counsellor*innen über *„viel Erfahrung im Umgang mit Krisensituationen verfügen“*. Zudem gebe es erschwerend einen akuten Personalmangel, was auch die Suche nach geeigneten Kandidat*innen nicht einfacher mache (AL4, Z. 2489).

Darüber hinaus wird deutlich, dass sich kaum institutionell verankerte Abläufe finden, die die Gruppenarbeit organisatorisch absichern. Vieles hänge vom persönlichen Engagement einzelner Fachkräfte ab, was zu Unsicherheiten und Inkonstanz führe. Gruppensettings seien daher häufig projektartig organisiert, ohne langfristige strukturelle Einbettung oder gesicherte Ressourcen.

5.7.2 Strukturelle Herausforderungen

Im Bereich der strukturellen Herausforderungen treten vor allem die starren, institutionellen Rahmenbedingungen des Strafvollzugs in den Vordergrund.

Die hierarchische Struktur der Anstalten, enge Regelwerke und bürokratische Hürden begrenze den Handlungsspielraum des Personals erheblich, wie in der Gruppe der Group Counsellor*innen verlautbart, und hierzu beispielhaft ausgeführt wird: *„Es ist schon ein starrer Apparat“* (GC3, Z. 2582).

Entscheidungen und Anpassungen im Gruppenablauf müssen teilweise über mehrere Ebenen abgestimmt werden, was Flexibilität und Reaktionsfähigkeit einschränkt. Diese Struktur führe zudem dazu, dass Fachkräfte mit einem hohen Maß an Eigenverantwortung und oftmals auch Isolation agieren.

Auffallend ist, dass mehrfach benannt wird, dass Group Counsellor*innen sich „allein gelassen“ fühlen, und selbst die Gruppe der Anstaltsleiter*innen kaum Rückhalt im institutio-

nellen System erfahren: *„Mhm... ich glaube, die Herausforderungen liegen vielmehr darin, dass das Group Counselling richtigerweise auf freiwilliger Basis beruht – sowohl beim Group Counselling selbst als auch bei den Untergebrachten natürlich. Es ist keine fix implementierte Geschichte. Wenn ich bei mir in der Justizanstalt keine Mitarbeiter*innen hätte, die das Group Counselling anbieten möchten, dann gäbe es das nicht. Und das ist schon eine Herausforderung, weil ich glaube, dass die Geschichte institutionalisiert gehört“* (AL1, Z. 1438).

Als Folge seien Gruppen oftmals aufgelöst worden, was engagierte Group Counsellor*innen bedenklich stimmt, und das Group Counselling anstaltsintern als „Auslaufmodell“ kennzeichne: *„Also, bei uns im Haus ist ja jetzt aktuell keine Gruppe und es, also ich find's ganz ganz schlecht. Und ich weiß jetzt auch noch nicht so wirklich wie's weitergehen ((lacht)) wird, ja“* (GC4, Z. 551). Dies ziehe auch Folgen mit sich: *„Man wird rauher, ja. Man stumpft ab, man beschwert sich, warum die Insassen so übergriffig sind. Aber dass man weniger Arbeit anbietet, dass man weniger Freizeitmöglichkeiten anbietet, das ist eine schwarze Pädagogik“* (GC3, Z. 2705).

In der Gruppe der Anstaltsleiter*innen sieht man die Zukunft des Group Counselling eher pessimistisch: *„Ja. ((Pfh)) Gute Frage, ich mein, ganz ehrlich gesagt, derzeit, wenn man die derzeitige Entwicklung betrachtet, und auch das, was seitens der Dienstbehörde und so weiter dafür getan hat, oder dagegen getan hat, sagen wir's mal so, muss ich gestehen, aus meiner persönlichen Sicht sehe ich es skeptisch, dass es sich ändern oder verbessern wird (...)"* (AL3, Z. 3282).

Der Wunsch nach anstaltsinterner Wertschätzung des Angebotes wird in den Interviews mit Group Counsellor*innen zunehmend spürbar: *„Und ja, es wär halt auch irgendwie, wenn von der Oberbehörde oder auch von den Anstaltsleitern und so die Wichtigkeit gesehen wird, dann wär's vielleicht allgemein in den Häusern angesehener (...)"* (GC4, Z. 559).

Vereinzelte wird das Group Counselling auch durch die Anstaltsleiter*innen bzw. Generaldirektion unterbunden, obwohl das Angebot aus Sichtweise der Group Counsellor*innen niederschwellig und wichtig sei: *„Wir haben eine Zeit lang das Problem gehabt, der Anstaltsleiter, den wir vorher gehabt haben, hat uns das unterbunden das Group Counselling und uns unterstellt, dass wir die Therapien stören. Und ich habe ihm das ein paar Mal erklärt, dass das keine Therapie ist, sondern niederschwellige Arbeit.“*

Eigentlich fällt das im Strafvollzug unter Freizeitgestaltung. Und ein wichtiger Beitrag ist auch für die Sicherheit und Ordnung für die Leute. Er hat uns das dann verwehrt. Ich habe dann 1,5-2 Jahre keine Gruppen machen dürfen und mit dem neuen Anstaltsleiter, was wir jetzt haben, bin ich dann wieder mit eingestiegen und habe wieder eine riesengroße Freude damit“ (GC1, Z. 1182).

Ein weiteres Zitat in der Gruppe der Group Counsellor*innen verdeutlicht die vereinzelt vorliegende, anstaltsinterne Problematik. Pragmatische Gründe, Qualitätsverlust in der Supervision und Konflikte auf Leitungsebene führten zur Aufgabe der langjährigen Group Counsellor*innen Tätigkeit, wie folgendes Interview zusammenfasst: *„Darf ich noch sagen, ich habe es wirklich sehr lange gemacht, ich schätze ziemlich genau 20 Jahre, ich habe es dann auch aufgehört, ein bisschen aus pragmatischen Gründen, weil es einfach... ja... der Aufwand für mich nicht mehr ganz da gestanden ist, weil die Qualität der Supervisionen nachgelassen hat, nicht von der Supervisorin oder was, sondern weils echt ein bisschen zäh war, ja wenn du dich dann mal fragst bei der Supervision, macht das jetzt Sinn, dass ist es schade, dann rennt was schief. Und, mein Hauptgrund war, glaube ich, mein Hauptgrund war wirklich, diese Haltung von der Generaldirektion, da hat es ja einen Kampf gegeben zwischen (x) und (x), des war der damals wo ich die Ausbildung gemacht hab, die haben sich persönlich nicht können und ich bin mir sich die haben den abgesägt. Details im Hintergrund kenn ich nicht, aber sie war immer so gegen das Group Counselling. Aber sie hat auch keine Alternativen (lacht) angeboten“ (GC3, Z. 2825).*

Der Wille, das Group Counselling als freiwilliges Angebot wieder einzuführen, sei teilweise gering, und stoße in der Gruppe der Anstaltsleiter*innen auf Gegenwind: *„Wenn man da irgendetwas anderes einführt, stößt es auf Widerstände, auf Probleme, auf Schwierigkeiten“ (AL2, Z. 1025).* Eng damit verknüpft ist der Mangel an personellen und materiellen Ressourcen. Es fehle nicht nur an ausreichend qualifiziertem Fachpersonal zur Durchführung und Begleitung von Gruppenangeboten wie dem Group Counselling, sondern auch fallweise an grundlegender Infrastruktur – etwa geeignete Räume oder flexible Zeitfenster.

Die Ausbildung zum Group Counsellor zur Group Counsellorin sei laut Anstaltsleiter*innen aufgrund mehrerer Faktoren nicht ausreichend attraktiv: *„Für uns ist es eher eine Herausforderung, geeignete Group Counsellor zu finden. Die Kollegen stehen nicht Schlange, um Group Counsellor zu werden, sagen wir es mal so. Man muss immer wieder Anläufe unter-*

nehmen, um weitere geeignete Kollegen dazu zu bewegen, die Ausbildung zu machen“ (AL2, Z. 861).

Dass hier noch Potential gegeben wäre, wird in der Gruppe der Anstaltsleiter*innen von einem Anstaltsleiter*/einer Anstaltsleiterin* wie folgt kommentiert: *„Weil, wie ich schon erwähnt habe, ich habe jetzt 300 untergebracht, ich habe über 376 Mitarbeiter*innen und habe aber nur zwei oder drei Group Counsellor*innen. Also da wäre durchaus mehr Potenzial drin“ (AL1, Z. 1613).*

Auch sei die Wertschätzung und Anerkennung gegenüber den Mitarbeiter*innen nur marginal, was zu Kapitulation innerhalb der Gruppe der Group Counsellor*innen führe, wie ein Group Counsellor/eine Group Counsellorin im Interview mitteilt: *„Ein Grund ((äh)) warum das in der Justiz immer enger wird, in allen Bereichen, ist ja aus meiner Sicht auch, dass alle bedürftig sind. Das Personal fühlt sich nur, also beobachtet, kontrolliert, nicht gelobt, und was entsteht dann? Dann trete ich noch hin“ (GC3, Z. 2755).*

„Also es ist wirklich ein großes Thema, ich find das allgemein die, diese Selbstfürsorge, diese Wertschätzung unterm Personal, von der Oberbehörde, man ist eh nur eine Nummer und wie soll sich das dann fortpflanzen...“ (GC3, 2802).

„Und dann mach ich freiwillig Gruppe, ok. Und dann werde ich nicht anerkannt von meinen Kollegen“ (GC3, Z. 2805).

Heidi Möller, welche mehrere Jahre als Psychologin im deutschen Strafvollzug tätig war, beschreibt die Auswirkungen geringer Anerkennung im Kolleg*innenkreis wie folgt: *„Bietet der Arbeitsplatz keine Möglichkeit mehr, emotionale Beziehungen zu Kollegen zu pflegen, kommt es zum Phänomen der inneren Kündigung. Die sinnstiftenden Aktivitäten werden ganz in den Freizeitbereich verlagert und die Dienstzeit ‚abgesessen‘“ (Möller, 1997, S. 37).* Siegfried Tatschl, Sozialarbeiter, Supervisor und Psychotherapeut, welcher langjährig in der Justizanstalt Mittersteig tätig war, führt zu den Hintergründen aus: *„Gerade beim Berufseinstieg ist der Wunsch seinen Platz im Team zu finden und Unterstützung und Anerkennung zu bekommen groß. Ebenso groß ist meist auch die Unsicherheit bezüglich der Sinnhaftigkeit oder der Wirkung des eigenen beruflichen Handels. In einer Gruppensupervision mit Group Counsellor im Gefängnis (Justizwachebeamte, die eine spezielle Ausbildung für Gesprächsgruppen mit Häftlingen haben.) wird der Umstand, wie junge engagierte MitarbeiterInnen aufgrund des Gruppendrucks sich rasch ähnlich verhalten würden wie die älteren KollegInnen, sehr kritisch kommentiert“ (Tatschl, 2019, S. 8).*

Darin vermutet Tatschl (2019, S. 10) auch einen Auftrag an die Mitarbeiter*innen: „Was wir dringend brauchen, ist die Förderung des persönlichen Mutes, unabhängig vom zunehmenden Mainstream und den Sachzwängen, eine eigenständige und auch abweichende Sicht der Dinge zu entwickeln und zu vertreten.“

Eine ähnliche Meinung vertritt auch Möller (1997, S. 33): „Die Bediensteten einer Justizvollzugsanstalt geraten sehr schnell in ein reaktives Handlungsmuster. Es gilt, Suizide zu verhindern, Meutereien der Gefangenen und Ausbruchsversuche zu vereiteln; im wesentlichen Ruhe und Ordnung zu garantieren. Die berufliche Sozialisation von Menschen, die in totalen Institutionen arbeiten, lässt sich skizzieren als eine Entwicklung weg vom agierenden und hin zum reagierenden Subjekt. Menschen, die im Strafvollzug arbeiten, sind gezwungen, den Phänomenen hinterherzulaufen. Folge ist oftmals die langsame Verkümmern von Kreativitätspotentialen. Die Überbetonung des Funktionierens verhindert ideenreiches, innovatives Handeln.“

Mehrmals wurde erwähnt, dass das Group Counselling nicht entsprechend entlohnt werde, wie ein Group Counsellor/eine Group Counsellorin wiederholend betont:

„Das Group Counselling kostet nicht viel Geld, sie zahlen wirklich wenig, ich weiß ja nicht, was der aktuelle Stundensatz ist, aber wenn man das versteuert, glaub ich bleibt... recht viel mehr als 20 Euro pro Stunde über, also, da kann man sich was anderes auch suchen in der Freizeit (lacht), (...)“ (GC3, Z. 2717).

„Und dann krieg ich nur über 20, 25 Euro netto pro Stunde. Das ist ja...“ (GC3, Z. 2805).

Die Auszahlung von Mehr- und Überstunden sei in der Justiz nicht mehr möglich, was ebenfalls laut einem Anstaltsleiter*/einer Anstaltsleiterin* eine Barriere für das Group Counselling darstelle: *„Aber da spielt uns es halt einfach total dagegen, dass es zum Beispiel keine Mehrdienstleistungen beziehungsweise Überstunden mehr ausbezahlt werden dürfen (...)“ (AL3, Z. 3297).*

Eine gesellschaftliche Veränderung - aufgrund von steigender Immobilien- und Baukostenpreise - sei ebenfalls spürbar, und wirke sich laut Interviews mit den Anstaltsleiter*innen ebenso negativ auf die Bereitschaft und Motivation, eine Gruppe als Group Counsellor*in zu leiten, aus, wie ein Anstaltsleiter*/eine Anstaltsleiterin* authentisch ausführt: *„Es wird zwar natürlich anders bezahlt an sich, aber es ist einfach nicht mehr lukrativ, und es haben sich ((ahm)) ja, gesamtgesellschaftlich wie es halt ist, die Generation geändert, die jetzt*

kommt. Es ist so wie früher, haben sie gesagt, mach ich auch wegen dem Geld, auch, keine Frage, es ist ja lukrativ, aber es haben sich, ja, (?) man weiß, es haben sich da wirklich, also sie wollen teilweise auch gar keine Überstunden machen, weil natürlich auch gesagt wird ja, Haus bauen und so ist jetzt nicht mehr so drin, geht sowieso nicht, hab ich wenigstens meine Freizeit“ (AL3, Z. 3319).

Die Prognosen für das zukünftige Group Counselling wirken in den Interviews mit den Anstaltsleiter*innen größtenteils düster, wie ein Anstaltsleiter*/eine Anstaltsleiterin* kritisch äußert: *„Dass es auch wieder glaub ich so etabliert wird, wie es vor 15 Jahren war, glaube ich, ehrlich gesagt, nicht mehr, dass das in dem Ausmaß funktionieren wird, weil eben so viel sich dazu verändert rundherum“ (AL3, Z. 3331).*

Die Bereitschaft, als Group Counsellor*innen tätig zu werden, wird teilweise als anstaltsinterne Ressource angesehen, für die in der Gruppe der Anstaltsleiter*innen nicht alle Kolleg*innen geeignet seien: *„Die wichtigste Ressource sind sicherlich die qualifizierten Bediensteten, die bereit sind, diese Arbeit zu übernehmen. Sie müssen die nötige Fachkenntnis, Empathie und Geduld mitbringen“ (AL3, Z. 2525).*

In der Gruppe der Group Counsellor*innen werden von einem Group Counsellor/einer Group Counsellorin folgende Barrieren benannt: *„(...) ziemlich viele Seminare sollte man schon machen. Vollzugstechnische, ((äh)) entwicklungstechnische, ((äh)) wie zum Beispiel andere Länder, andere Kulturen, sprachbarriertechnisch. Also es sind schon viele Vorgesichten, die passen müssen, weil sonst packt man das nicht. Weil man hat nicht nur positives Feedback, sondern auch Gegenwind. Weil es ist in jeder Familie so, alle mögen sie nicht. (...) Wird das aber (...) nicht so geliebt, dann muss man ständig kämpfen wie blöd. Mehr will ich gar nicht eingehen drauf“ (GC6, Z. 2330).*

Die Arbeit in den Justizanstalten sei auch ohne die Gruppe sehr zeitintensiv, dennoch nehmen sich Group Counsellor*innen laut Interviews mit Insass*innen Zeit für diese, wenn außerhalb der Gruppe Redebedarf bestehe, wie ein Insasse*/eine Insassin* berichtet: *„(...) X hat wirklich so einen Stress, wenn X da ist, aber X nimmt sich kurz schon Zeit“ (I6, Z. 3026).*

Fallweise seien nur Justizbeamte*innen dazu berechtigt, Group Counselling anzubieten. Dies wird in der Gruppe der Group Counsellor*innen kritisch gesehen: *„Ist es gut, dass das nur mehr Justizwachebeamte*innen machen? Oder wäre es vielleicht doch gut, dass man das berufsübergreifend anbietet?“ (GC3, Z. 2769).*

Verbesserungen in der Ausbildung seien in der Gruppe der Anstaltsleiter*innen aufgrund fehlender Ressourcen schwierig zu bewerkstelligen: *„Da geht es um Berufsausbildungsmaßnahmen und solche Sachen. Da könnten wir uns immer wieder verbessern, aber es wird zunehmend schwieriger“* (AL2, Z. 1002).

Auch sei die Ausbildung schlechter geworden und die Motivation der Mitarbeiter*innen fehle laut Aussage der Group Counsellor*innen zunehmend: *„... schlecht, die Ausbildung ist schlechter geworden was ich mitbekommen habe. Es ist... man merkt, es ist nicht mehr Herzblut dahinter“* (GC3, Z. 2719).

Das Personal habe laut Anstaltsleiter*innen eine adäquate Basisausbildung, dennoch schaffe der Beruf tagtäglich Herausforderungen: *„Wir lassen uns die psychische Belastung für das Personal, grade für's Justizwachepersonal, die ja, was das angeht, natürlich haben sie eine gewisse Schulung und eine Grundausbildung, aber bei weitem nicht das, was die Anforderungen eigentlich derzeit so mit sich bringen wollen. Wir hier, wo man wirklich ((ahm)) (Personen) hat, also von Jugendlichen bis zum ganz über 80 ((ahm)), da alles zusammenkommt, von psychischen Auffälligkeiten bis bis, ja alles, was die (Personen) sowieso mit der ganzen Familiengeschichte, also das sind natürlich schon Herausforderungen, die im (Vollzug) noch dazukommen, im täglichen Leben, natürlich auch die im täglichen Leben Auseinandersetzungen die (Personen) immer wieder mal haben“* (AL3, Z. 3238).

Die steigende Belegung („Überbelag“) werde in den Interviews mit den Group Counsellor*innen ebenfalls als Herausforderung thematisiert, wie zwei besorgte Group Counsellor*innen ausführen: *„Die Zahlen, die Insassenzahlen steigen ja ständig, die Häuser werden immer voller und es bleibt immer weniger Zeit für genau dafür, für die Beziehungsarbeit, für die Betreuung“* (GC4, Z. 536).

Dies sei auch für die Bediensteten zunehmend eine Belastung: *„Und ein Gefängnis ist für mich eine Stresssituation. Viele Leute auf kleinem Raum“* (GC5, Z. 1883).

Möller (1997, S. 39) beleuchtet die Sichtweise des Personals mit diesen Worten: *„Auch die Bediensteten sind acht Stunden eingesperrt und können sich nur mit Hilfe des Schlüssels fortbewegen. Scherzhaft wird ihnen zur Verbeamtung auf Lebenszeit gesagt: Na, nun hast du auch dein LL (Kürzel für lebenslänglich).“*

Der Überbelag habe laut Anstaltsleiter*innen auch direkte Auswirkungen auf die Insass*innen, wie ein Anstaltsleiter/eine Anstaltsleiterin erklärt: *„und das heißt, ein engerer Raum, mehr zusammen, sie waren es nicht gewohnt (...)“* (AL3, Z. 3260).

„Genau, die schon viele viele Jahre da sind, und plötzlich zum Beispiel jetzt sind´s nicht mehr alleine im Haftraum oder natürlich es ist einfach mehr. Das Personal ist nicht mehr, und das merkt man“ (AL3, Z. 3276).

Auch sei das Personal aufgrund des Überbelags zunehmend überfordert: *„Einfach die Überbelegung und das Personal, das aber nicht standhält mit dieser Belegung“ (AL3, Z. 3228).*

Die Finanzierung der Freizeitangebote sei laut Interviews in der Gruppe der Anstaltsleiter*innen häufig aufgrund Einsparungsmaßnahmen nicht langfristig gesichert, was zur Instabilität und Unzuverlässigkeit beitrage: *„Wir sind schon auf Sparkurs. Für das nächste Jahr oder die nächsten Jahre sind Sparpakete zu befürchten. Da wird es enger mit den finanziellen Ressourcen; normal schaut es ganz schlecht aus. Noch viele Sachen selbst zu veranstalten, wird wahrscheinlich ein Ding der Unmöglichkeit werden. Da bin ich pessimistisch, was solche Programme in nächster Zeit betrifft. Freizeitveranstaltungen—wir hatten verschiedene Freizeitgruppen—ob wir das noch lange aufrechterhalten können, werden wir sehen“ (AL2, Z. 1005).*

Vereinzelte seien Angebote bereits eingestellt worden, wie in der Gruppe der Anstaltsleiter*innen ein Anstaltsleiter*/eine Anstaltsleiterin* im Interview erzählt.

Dies wird in einem Interview in der Gruppe der Group Counsellor*innen bestätigt, wie ein Group Counsellor/eine Group Counsellorin berichtet: *„Aber ich bin zum Beispiel (...) in der Justizanstalt (Ort), und ich erschrecke mich, was dort am Freizeitsektor angeboten wird. Nämlich nix. Wirklich nix. Wir haben pro Forma Fußball gespielt, das fällt zweimal aus, das habens vielleicht einmal im Monat, da kommen gar nicht alle hin, also wie soll das funktionieren, wenn man sich (?), dass die Leute von der (?) und dann wundern, weiß ich, dass es Aggressionen gibt?“ (GC3, Z. 2785).*

Teilweise liege auch in manchen Anstalten laut Anstaltsleiter*innen ein „Entweder-Oder Prinzip“ vor: *„Nur, wenn ich die Wahl habe, als verantwortlicher Anstaltsleiter, eine Ausführung ins Spital oder zu Gericht durchführen zu lassen und im Gegenzug eine Freizeitveranstaltung blockieren oder absagen muss, dann bleibt mir nichts anderes übrig. Und in diese Richtung geht es. Also, obwohl auch diese Sachen gesetzlich vorgesehen sind, werden Dinge gestrichen werden“ (AL2, Z. 1015).* Diese Rahmenbedingungen wirken sich unmittelbar auf die Qualität und Verbindlichkeit der Gruppen aus.

Ein zusätzlicher Aspekt betreffe die fehlende Zielgruppendifferenzierung in der strukturellen Ausrichtung. Gruppenkonzepte seien oft nicht spezifisch genug auf besondere Bedarfsgruppen (z. B. Inhaftierte mit sprachlichen Barrieren) zugeschnitten. Dies führe dazu, dass Insass*innen mit keinen oder schlechten Deutschkenntnissen von einer Teilnahme ausgeschlossen werden, während Group Counsellor*innen mit heterogenen Gruppenzusammensetzungen und wenig Handlungsspielraum umgehen müssen.

Der Bedarf an mehrsprachigen Gruppen wird in den Interviews seitens der Insass*innen erwähnt, wie der Veränderungswunsch im Interview mit einem Insassen*/einer Insassin* deutlich macht: *„Und dass es vielleicht auch in einem größeren Umfang stattfindet, denn bis jetzt hier ist es nur deutschsprachig, und viele würden gerne, aber verstehen kein Deutsch“* (I4, Z. 4225).

Hier sieht auch Siegfried Tatschl eine Chance: „Diese heterogenen Gruppen mit TeilnehmerInnen aus verschiedenen nationalen Verbänden, die manchmal auch keine gemeinsame Sprache haben, ermöglichen ein intensives transkulturelles Erfahrungslernen. Für die Herausforderungen, die die Zukunft uns zumuten wird oder die wir Menschen uns wechselseitig zumuten werden können solche transnationalen Gruppen ein persönlicher Rückhalt sein. In ihnen kann die Hoffnung auf eine gemeinsame demokratische Zukunft gepflegt werden“ (Tatschl, 2019, S. 9).

Interpretationen und Ableitungen

Die hier ausgewählten Kategorien, organisatorische und strukturelle Herausforderungen, zeigen eindrücklich die komplexen Herausforderungen im Zusammenhang mit Group Counselling im österreichischen Strafvollzug. Hinter diesen deskriptiven Problemfeldern verbirgt sich ein zentrales Spannungsfeld: Group Counselling soll den Teilnehmer*innen als niederschwelliges, gruppentherapeutisches Angebot Raum für Offenheit, Reflexion und Entwicklung bieten – wird aber innerhalb eines Systems durchgeführt, das auf Kontrolle, Hierarchie und Sicherheit basiert. Sicherheitsvorkehrungen (z.B. Kameraüberwachung, Funkgeräte) sind notwendig, führen aber unweigerlich zu einem Spannungsverhältnis zwischen Vertrauen und Kontrolle.

Diese Diskrepanz zwischen dem niederschwelligen Gruppenangebot und der institutionell verankerten Realität führt unweigerlich zu Ambivalenzen: Die Räumlichkeiten für die Durchführung sollen sicher, aber gleichzeitig auch vertrauensvoll sein – dies ist aufgrund baulicher Gegebenheiten in den Justizanstalten oftmals nur schwer vereinbar. Das Ange-

bot basiert auf Freiwilligkeit – gleichzeitig fehlen jedoch die Ressourcen, um es verlässlich und professionell durchzuführen. Die Arbeit soll emotional feinfühlig und reflektiert sein – wird aber oft von Fachkräften getragen, die aufgrund des akuten Personalmangels überlastet, unterbezahlt und institutionell marginalisiert sind.

Ableitungen

I.

„Die langfristige Etablierung von Group Counselling im österreichischen Strafvollzug scheitere maßgeblich an fehlender institutioneller Unterstützung und Wertschätzung.“

In den Interviews wird wiederholend betont, dass das Group Counselling nicht fest im institutionellen Ablauf verankert sei, sondern stark vom persönlichen Engagement einzelner Bediensteter abhängt. Es gebe kaum strukturelle Sicherungen; Freizeitangebote, wie das Group Counselling, seien oft projektartig und instabil organisiert. Zusätzlich würden Group Counsellor nur geringe Anerkennung durch Kolleg*innen oder Vorgesetzte erfahren, was langfristig zu Demotivation und Stagnation führe. Wenn die Führungsebene und die Bediensteten das Angebot nicht aktiv fördern, bleibe es abhängig vom Engagement einzelner engagierter Group Counsellor*innen – mit allen Risiken der Instabilität.

II.

„Organisatorische Herausforderungen wie akuter Personalmangel, Platzprobleme und restriktive Dienstzeiten können die Durchführung von Group Counselling erheblich hemmen.“

Die interviewten Personen beschreiben zahlreiche organisatorische Probleme: Es fehle teilweise an adäquaten, stimmungsvollen Räumen, in denen eine vertrauensvolle Atmosphäre für die Gruppe gewährleistet werden könne. Das Group Counselling müsse außerhalb der regulären Dienstzeiten stattfinden, in dieser weniger Bedienstete in der Justizanstalt seien. Zudem bestehe ein akuter Personalmangel. Gerade weil Group Counsellor*innen das Group Counselling als freiwilliges Zusatzangebot anbieten, stoßen diese schnell an deren Belastungsgrenzen. Fehlende finanzielle Mittel, die eine Fortführung oder den Ausbau des Angebotes langfristig gewährleisten würden,

verschärfen zudem diese Herausforderungen. Die fehlende Kontinuität und Professionalität der Basisausbildung, die nicht immer den realen Anforderungen gewachsen zu sein scheint, untergraben mitunter die Wirksamkeit, erschweren tragfähige Beziehungen zwischen Teilnehmer*innen und Group Counsellor*innen, und gefährden eine kontinuierliche Durchführung.

III.

„Es darf eine systemische Spannung zwischen Kontrolle und Hilfeleistung vermutet werden.“

Eine reflexive Gruppenkultur könne sich nur in einem achtsamen, vertrauensvollen Rahmen entfalten – Überwachung, Misstrauen und der Ausschluss von Insass*innen aufgrund sprachlichen Barrieren stehen dem jedoch entgegen.

IV.

„Die mangelnde Berücksichtigung sprachlicher und kultureller Diversität in der Gestaltung von Gruppenangeboten bedingt die Exklusion von Teilnehmer*innen ohne ausreichenden Deutschkenntnisse.“

Angesprochen wird, dass mangelnde Deutschkenntnisse ein Ausschlusskriterium für die Teilnahme am Group Counselling seien. Eine Differenzierung nach sprachlichen Fähigkeiten, z.B. in Form von mehrsprachigen Gruppen, fehle vollständig. Dies kann dazu führen, dass potenziell interessierte und motivierte Insass*innen, welche sprachliche Barrieren aufweisen, vom Angebot ausgeschlossen werden, was die integrative und rehabilitative Wirkung des Group Counselling nachhaltig zu schwächen vermag.

V.

„Eine ideale Gruppengröße müsse individuell geplant und festgelegt werden“

Ab der Teilnehmer*innengröße von sieben Personen sei es aufgrund von Untergesprächen und Dynamiken schwierig, fokussiert und zielorientiert mit der Gruppe zu arbeiten.

VI.

„Die Passivität einiger Teilnehmer*innen kann zu einer Herausforderung für die Gruppenleitung werden“

Teilnehmer*innen bringen oft keine eigenen Themen ein und müssen durch kreative Methoden (z.B. Themenzettel) animiert werden. In diesem Zusammenhang könnte über den Auswahlprozess der Gruppenteilnehmer*innen nachgedacht werden. Beim Auswahlprozess werden verschiedene Kriterien berücksichtigt (z.B. ausreichende Deutschkenntnisse, Empfehlungen des Personals, Eigeninitiative), um eine möglichst passende und aktive Gruppendynamik zu gewährleisten. Essenziell wäre neben der persönlichen Motivation zur regelmäßigen Teilnahme, die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit, ausreichender Unterstützungsbedarf sowie die thematische Passung zur Zielsetzung der jeweiligen Gruppe. Mitunter könnten auch Vorerfahrungen in Gruppenformaten und das individuelle Kommunikationsverhalten eine Rolle für die Auswahl spielen. Ziel sollte es sein, eine Gruppe zusammenzustellen, in der ein offener Austausch gefördert, und die Eigeninitiative der Teilnehmer*innen bestmöglich angeregt wird.

Ableitungen für Praxis und System

Nachfolgende Schritte dürfen angeregt werden, um Group Counselling auch zukünftig als stabiles Angebot in den Justizanstalten implementieren zu können:

Schaffung institutioneller Verankerung

- Group Counselling benötigt rechtlich und organisatorisch abgesicherte Strukturen – etwa eine Verankerung im regulären Dienstplan, adäquate räumliche Gegebenheiten und regelmäßige Durchführung von Supervision.

Entwicklung zielgruppengerechter Formate

- Es bedarf an Konzepten für nicht-deutschsprachige Gruppen und diversitätssensible Settings, um sprachliche und kulturelle Ausschlüsse zu vermeiden und Group Counselling so einem breiteren und diverseren Kreis an Teilnehmenden anbieten zu können.

Stärkung der Qualifizierung und Motivation

- Die Ausbildung zum Group Counsellor*/zur Group Counsellorin* müsste attraktiver und praxisnäher gestaltet werden. Zudem bedarf es einer adäquaten Anpassung der Entlohnung. Ebenso sollte Wertschätzung in der internen Justizkultur verankert und im Umgang mit Kolleg*innen gelebt werden.

Förderung von Supervision zur psychosozialen Entlastung

- Regelmäßige, qualitativ hochwertige Supervision, die von Professionist*innen durchgeführt wird, und eine betriebliche Anerkennungskultur des Group Counselling sind notwendig, um die psychische Belastung der Group Counsellor*innen kontinuierlich zu reduzieren, und die Arbeitsmotivation zu erhöhen.

Fazit

Group Counselling steht exemplarisch für das Spannungsverhältnis zwischen Repression und Resozialisierung. Während die ursprüngliche Intention – Begegnung, Reflexion und Entwicklung zu ermöglichen – grundsätzlich als positiv zu beurteilen ist, scheint die Umsetzung in der Praxis an systemischen und strukturellen Barrieren zu scheitern. Ohne eine gezielte institutionelle, personelle und kulturelle Aufwertung könnte es zunehmend herausfordernd werden, dass das Angebot zukünftig nachhaltig bestehen kann.

Literaturverzeichnis zu den Kapiteln 5.7.1 und 5.7.2

Möller, H. (1997). Supervision in totalen Organisationen. Supervision Nr. 32, 1997 (Heft 32), S. 31-49.

Tatschl, S. (2019). Die Zukunft beginnt heute. Gesellschaftliche Verantwortung für SupervisorInnen.

https://www.oeps.or.at/fileadmin/oeps_website/user_upload/news_2019-01.pdf

(Abruf am: 21.05.2025).

Tatschl, S. (2015). Zur Organisationsdynamik des Gefängnisses [Unveröffentlichtes Manuskript]. FH Campus Wien.

5.7.3 Zwischenmenschliche Herausforderungen und der Umgang mit diesen

In den Interviews wird die Dynamik zwischen Insass*innen, Group Counsellor*innen und Haftleitungen deutlich gemacht. Group Counselling in Haftanstalten spielt eine entscheidende Rolle bei der Bewältigung von Isolation, Misstrauen und hierarchischen Strukturen.

Die Auswirkung von Isolation, Misstrauen und hierarchischen Strukturen auf Gruppen und Individuen sind seit langem Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen. Soziale Isolation, hierarchische Strukturen und Misstrauen können das Gefühl von Zugehörigkeit und Sicherheit innerhalb einer Gemeinschaft untergraben. Kommunikation und Zusammenarbeit erschweren und langfristig zur Destabilisierung von Gruppen führen (Aronsons E., 2011).

5.7.3.1 Auswahl der Teilnehmer*innen

Zum Thema „Umgang mit Beziehungen“ formulierten die befragten Personen Insass*innen und Group Counsellor*innen verschiedene Strategien, die sie zur Schaffung einer unterstützenden und förderlichen Atmosphäre verfolgen würden. So wurde z.B. seitens manche*r Group Counsellor*in ausgeführt, dass die sorgfältige Auswahl der Gruppenmitglieder diesbezüglich relevant sei. In diesem Zusammenhang wurde folgende Anhaltspunkte beschrieben: Teilnehmende sollten zuverlässig sein und nicht häufig ausfallen.

Zudem würde darauf geachtet werden, dass es zwischen Group Counsellor*innen und Gruppenteilnehmenden zu wenig weiteren Berührungspunkten im Haftalltag käme. Dies, um Irritationen in den Sitzungen zu vermeiden.

Auch die Gruppengröße wurde zum Thema gemacht, da zu große Gruppen das Gefüge mit Untergruppen stören, so ein*e Group Counsellor*in, der findet, sieben Personen seien eine gute Größe für so eine Gruppe. Auch die Insass*innen haben sich zur Auswahl ihrer Gruppenmitglieder geäußert. Dabei spielt insbesondere die Frage nach den Haftgründen eine Rolle. Personen, die aufgrund von Sexualdelikten oder pädophilen Handlungen

verurteilt wurden, werden oft von der Gruppe nicht angenommen, da ihre Anwesenheit als nicht mit den moralischen Vorstellungen vereinbar beschrieben wird.

Schlussfolgerung

Die Einführung und konsequente Anwendung von Verhaltensregeln im Group Counselling kann beitragen vorrangig zu einer vertrauensvollen und respektvollen Atmosphäre zu sorgen. Sie kann nicht nur Verschwiegenheit und einen wertschätzenden Umgang innerhalb der Gruppe, sondern auch ein reflektiertes und verantwortungsbewusstes Verhalten der Teilnehmenden fördern. Der Umgang mit Regelbrüchen und die Möglichkeit sich zu entschuldigen kann zu einem sich entwickelnden Lernprozess beitragen, der die persönliche Entwicklung fördert und die Offenheit im Austausch über die eigenen Erfahrungen stärkt. Indem sich die Mitglieder der Bedeutung dieser Regeln bewusstwerden und Verantwortung dafür übernehmen, entsteht eine Gruppen-Entwicklung, die Begegnung auf Augenhöhe ermöglicht und zur sozialen und emotionalen Weiterentwicklung beiträgt.

5.7.3.2 Regeln innerhalb des Group Counselling

Manche interviewten Group Counsellor*innen beschreiben das Einbringen der Regeln, die bei Beginn jedes neuen Zusammenkommens, in der Gruppensitzung besprochen werden. Dabei wird klar kommuniziert, dass die geführten Gespräche innerhalb der Gruppe auch der Verschwiegenheit unterliegen, sowie körperliche wie verbale Gewalt nicht akzeptiert wird. Konflikte sind zwar möglich und sogar willkommen, diese sollten jedoch in einem respektvollen Rahmen angesprochen werden, um so ein sicheres Umfeld zu schaffen. Die interviewten Group Counsellor*innen zeigen sich überzeugt, dass diese Abkommen die positive Beziehung untereinander fördern und das Vertrauen der Teilnehmer*innen stärken. Diese Aussagen machen klar eine Beziehung aller auf „Augenhöhe“ ermöglicht es sich in der Gruppe zu öffnen und sich wohlfühlen.

Dennoch kann es laut Group Counsellor*innen und Insass*innen zu bewussten oder unbewussten Regelbrüchen kommen, die dann aber auch kritisch hinterfragt werden, wie man am Beispiel einer Aussage einer/eines Insass*in erkennen kann: *„Ich hab zum Beispiel eine Thematik angesprochen, da ist es umso einen Beziehung Intern von jemanden gegangen und den hab ich das halt, der war nicht in der Gruppe gesagt und so und der hat dann irgendwie vermutet, dass wir in der Gruppe geredet haben und so und*

ich hab mich dann halt in der Gruppe entschuldigt, dass ich vielleicht ein bisschen zu viel darüber geredet hab, hab mich dann auch dafür entschuldigt“ (I2, Z. 74).

Diese Aussage zeigt aber auch, dass die Regeln „nichts zu sagen“ verinnerlicht wurden, es zu einer Reflexion des eigenen Handelns gekommen ist und sogar in letzter Hinsicht zu einer Entschuldigung. Auch dies könnte man als einen Lernprozess bezeichnen. Es wird sich in den einzelnen Interviews immer wieder zu den Themen geäußert, wie im folgenden Beispiel erkennbar: *„(...) weil sich ja nicht hundertprozentig nachweisen lässt, wer was rausgetratscht hat“ (GC3, Z. 327),* und dies dann auch Personen außerhalb der Gruppe mitbekommen.

Schlussfolgerung

Es darf angenommen werden, dass die klare Kommunikation von Regeln im Group Counselling essenziell für die Schaffung einer vertrauensvollen und respektvollen Umgebung beiträgt. Sie fördert nicht nur den positiven Umgang innerhalb der Gruppe, sondern ermöglicht auch eine Begegnung auf Augenhöhe. Indem sich die Teilnehmer*innen der Bedeutung dieser Regeln bewusstwerden und Verantwortung dafür übernehmen, entsteht die Möglichkeit, sich immer wieder zu reflektieren und persönlich daran zu wachsen. Regelbrüche zum Thema machen zu können und sich dafür aber auch zu entschuldigen, unterstützt einen Lernprozess der zur persönlichen Entwicklung der Insassen*innen beiträgt und die soziale Zusammengehörigkeit in der Gruppe stärkt.

5.7.3.3 Beziehungen innerhalb der einzelnen Mitglieder von Group Counselling - Gruppen

Aus den Interviews geht hervor, ein wichtiger Teil des Group Counselling ist die Beziehung der einzelnen Mitglieder miteinander. Ein Aspekt aus den Aussagen der Group Counsellor*innen und Insass*innen ist, dass die Insass*innen ermutigt werden, ihre eigenen Themen einzubringen, wobei der/die Group Counsellor*in als ein Bestandteil der Gruppe wahrgenommen wird und dies zu einer vertrauensvollen Atmosphäre beiträgt.

In den Gesprächen stehen immer wieder Beziehungen zwischen Insass*innen im Haftalltag oder die Beziehung zu den Justizwachebeamt*innen im Fokus. Es werden in den Interviews Aussagen getätigt wie: *“(...) und ich will nicht, dass dann alle so ja genau wissen,*

kennst du die Geschichte schon, und die hat ja das und das hat sie auch. Das will ich bewusst nicht“ (GC4, Z. 336).

Es werden aber auch Probleme mit den Familien und den Bedenken wie das Leben nach der Entlassung sein wird zum Thema gemacht. Hierbei kann es sich beispielsweise um die einhergehenden Befürchtungen um Absicherung der Finanzen oder den Wiedereinstieg ins Berufsleben handeln. Gerade bei diesen Gesprächen wird sichtbar, wie wichtig die zwischenmenschliche Beziehung für die Insass*innen ist. Die Beziehung zur Familie sowie zu den Kindern ist ein häufiges Thema, das immer wieder zu emotionalen Gesprächen führt. Dies führt dazu, dass die Insass*innen teilweise Gefühle zulassen und lässt sie über ihre Vergangenheit und die Auswirkungen ihrer Tat nachdenken.

Bei den Mitgliedern des Group Counselling entsteht regelmäßig der Wunsch, tiefere persönliche Themen oder Werte zu diskutieren, die über den Gefängnisalltag hinaus gehen. Laut Gruppenmitgliedern, besonders der Insass*innen, stellt das Group Counselling einen Raum dar, in dem sie über ihre Lebensziele nach der Haft sprechen können. Laut ihrer Aussagen helfen diese Gespräche, ihre Identität außerhalb der Haft neu zu überdenken. Dies führt dazu, dass die Beziehungen gestärkt werden, da die Teilnehmenden erkennen, dass sie, trotz ihrer unterschiedlichen Haft Hintergründe, ähnlichen Herausforderungen und Gefühlen gegenüberstehen.

Einzelne Group Counsellor*innen berichten, dass das persönliche Einbringen der Teilnehmer*innen von großer Bedeutung ist, da es das Miteinander stärkt und die Gruppe bereichert. Dies bestätigen auch die Insass*innen in den Interviews, wo sie diese Wahrnehmung zum Ausdruck bringen.

Aus den Interviews der Group Counsellor*innen geht einstimmig hervor, dass die Gruppen oft lebhafter und interessanter werden, wenn sie aus den verschiedensten Persönlichkeiten und Haftgründen zusammengestellt sind und sich so die persönlichen Geschichten voneinander unterscheiden und neue Perspektiven öffnen. Zum Beispiel erzählen die Insass*innen: *„Über den Werdegang, die Zukunft, denn das ist halt irgendwie das brennendste Thema von allen Maßnahmen, weil in reguläre Haft hat man einen Stichtag. An dem Tag geh ich heim und dann bin ich bei meiner Familie, ich habe eine Wohnung organisiert, ich suche einen Job und mein Leben geht weiter“ (I2, Z. 108).*

Einzelne Group Counsellor*innen regen in den Interviews zum Nachdenken an, wie die Gemeinschaft innerhalb der Gruppe als Unterstützung dienen kann. Sie beobachten, dass

die Mitglieder gemeinsam nach Lösungen ihrer Probleme suchen und sich dabei gegenseitig helfen, Gefühle zu verarbeiten und neue Wege aufzuzeigen.

Diesbezüglich entscheidend dürfte sein, dass sich die Mitglieder gegenseitig helfen, um so den Zusammenhalt zu stärken, ihre Emotionen zu verarbeiten und neue Perspektiven zu gewinnen.

Schlussfolgerung

Ein wichtiger Punkt im Group Counselling scheint es zu sein, die Mitglieder dazu zu ermutigen, verschiedene Themen und Herausforderungen einzubringen, die im Bereich des persönlichen, im Haftbereich oder in familiären Beziehungen verankert sein können. Diese Gespräche tragen zur Reflexion über die eigene Vergangenheit und zur Bildung einer Neudefinition der Persönlichkeit bei. Dabei zeigt sich, dass Group Counselling einen wichtigen Raum für persönliche Entwicklung und Verbesserung der sozialen Entwicklung bietet.

5.7.3.4 Reflexion und Selbstbewusstsein

Die Interviews geben einen guten Einblick, dass ein weiterer Aspekt des Group Counsellings ist, Raum für Reflexion und Aufbau von Selbstbewusstsein zu bieten.

Ein Großteil der in den Interviews geteilten Aussagen dreht sich um Gefühle. Sei es das tägliche Miteinander der Insass*innen, das Erzählen von Geschichten über Dritte oder das Erleben von Ungerechtigkeit. Wie zum Beispiel im Interview angeführt: *„Also Platz für offene Gespräche und so viel Erfahrung von anderen Leuten, die man halt produktiv umsetzen kann“* (I2, Z. 14).

Eine weitere Aussage ist: *„Über Gott und die Welt. Ich wüsste nicht, über was man nicht reden kann. Wir haben über Probleme von Familien geredet, über Probleme mit Frauen, weil wir eine Männer lastige Gruppe waren. Nur einmal war eine Beamtin dabei. Da haben wir über Probleme, Alltagsprobleme oder wenn Spannungen zwischen Beamten waren, gesprochen“* (I2, Z. 100).

Auch die Group Counsellor*innen schildern ihre Erfahrungen und den Mangel an Wertschätzung durch die Anstaltsleitung oder ihrer Kolleg*innen für ihre Arbeit im Group Counselling. Dies wird mit der Aussage: *“ (...) wäre halt auch irgendwie schön, wenn von der Oberbehörde oder auch von den Anstaltsleiter*innen und so die Wichtigkeit gesehen wird, dann wär’s vielleicht allgemein in den Häusern angesehener“* (GC4, Z. 559).

Es scheint so, als sei es für alle beteiligten Personen wichtig, über ihre Gefühle zu reden und ihre Gedanken in Worte zu fassen, mitzuerleben wie ihre Handlungen auf andere wirken und ihre Umgebung beeinflussen. Diese Erkenntnis kann die Empathiefähigkeit gegenüber anderen stärken. Die hier wiedergegebenen Erfahrungen der befragten Teilnehmer lassen die Annahme zu, dass die Gruppe einen unterstützenden Rahmen für die Entwicklung von Vertrauen bzw. einem Gefühl von Zugehörigkeit bieten würde.

Schlussfolgerung

Die Aussagen der Insass*innen und Group Counsellor*innen drehen sich häufig um Gefühle und zwischenmenschliche Beziehungen. Die Möglichkeit, über Emotionen zu sprechen und das eigene Handeln zu überdenken, trägt zur persönlichen Entwicklung bei. Group Counselling bietet somit den wertvollen Raum für emotionale Unterstützung.

5.7.3.5 Supervision

In den Interviews der Group Counsellor*innen sind sich alle einig, dass Supervision eine wichtige Rolle im Group Counselling spiele. Dies findet in der Regel in gleichbleibenden Abständen statt und hilft den Group Counsellor*innen, ihr erlebtes zu verarbeiten und sich mit anderen Group Counsellor*innen auszutauschen und aus den Erfahrungen der anderen zu lernen.

In den Interviews wird darüber berichtet, dass in den Supervisionen darüber gesprochen wird, wie man die Beziehung zu Insass*innen gestalten kann, um ein besseres Verständnis für ihre Bedürfnisse und Herausforderungen entwickeln zu können. Alle sind sich einig, dass eine positiv gesteuerte Beziehung zwischen Group Counsellor*innen und Insass*innen das Programm fördert, das Vertrauen stärkt, das wiederum für das Gelingen des Group Counsellings wichtig ist. Dies bestätigt sich mit der Aussage aus den Interviews wie: *„Ich finde es prinzipiell gut, dass es verpflichtend ist, weil gerade als Justizwache ist es ja sehr verpönt“* (GC4, Z. 360).

Aber auch mit der Kritik, wenn kein Platz oder keine Zeit für eine Supervision zur Verfügung gestellt wird.

Schlussfolgerung

Die Supervision spielt eine große Rolle im Group Counselling, indem sie den Group Counsellor*innen ermöglicht, ihre Erfahrungen mit Kolleg*innen auszutauschen und sich so weiterzuentwickeln. Insgesamt ist die Supervision ein unverzichtbares Element, das sowohl die persönliche Entwicklung der Group Counsellor*innen als auch das Zusammenarbeiten mit den Insass*innen fördert.

5.7.3.6 Herausfordernden Situationen

Trotz aller positiven Aspekte, die in den Interviews angesprochen werden, gibt es auch herausfordernde Situationen, die im Group Counselling auftreten können. Einer der größten Herausforderungen, dies wird auch immer wieder von den Group Counsellor*innen erwähnt, ist es, dass nicht alle Teilnehmer bereit sind, sich vollständig in den Gesprächsrunden zu öffnen und auf ihre persönlichen Probleme einzugehen. Gerne wird über den Haftalltag gesprochen, auch dies wird in den Interviews bestätigt. Das beeinträchtigt dann die Dynamik der Gruppe. Die Gespräche bzw. Diskussionen werden dann innerhalb der Gruppe nicht so offen geführt. Wichtige Themen werden unter Umständen nicht angesprochen auch das Vertrauen innerhalb der Gruppe leidet darunter. Die Gruppe entwickelt sich nicht so stark wie es möglich wäre.

Schlussfolgerung.

Zusammenfassend ist die Bereitschaft zur Offenheit unter den Teilnehmenden eine wesentliche Herausforderung im Group Counselling. Ein Mangel an Offenheit führt zu weniger offenen Diskussionen und unbehandelten jedoch wichtigen Themen. Daher sollten Strategien entwickelt werden, die den Austausch fördern.

5.7.3.7 Entstehen von Hierarchien

Als weiteres Hindernis für ein gutes Gruppengefüge ist die Entstehung von Hierarchien, dies wird in den Interviews von den Group Counsellor*innen erwähnt. Diese bilden sich, wenn einige Insass*innen dominanter sind als andere. Dies kann dazu führen, dass sich weniger selbstbewusste Teilnehmer unterdrückt fühlen und sich weniger einbringen oder ihre Meinung für sich behalten.

Die Bildung von Hierarchien innerhalb von Gruppen ist ein zentrales Thema in der Gruppendynamik. König & Schattenhofer (2022) betonen in ihrem Werk „Einführung in der Gruppendynamik“, dass dominante Persönlichkeiten oft informelle Machtstrukturen schaffen, die die Interaktion innerhalb der Gruppe beeinflussen (König & Schattenhofer, 2022, S. 85).

Ebenso erläutern Antons et al. (2021) in „Gruppenprozesse verstehen“, dass ein unausgewogenes Machtverhältnis die Gruppenkohäsion negativ beeinflussen kann (Antons et al., 2021, S. 112).

In solchen Situationen gestaltet es sich für die Group Counsellor*innen schwierig, ein Gleichgewicht zwischen den Beiträgen der Teilnehmer zu finden. Das wiederum bringt die Gruppendynamik aus dem Gleichgewicht. Laut den Erkenntnissen von Forsyth (2019) in „Group Dynamics“ sind Methoden zur Moderation und Intervention entscheidend, um eine gerechtere Beteiligung in Gruppenprozessen zu fördern (Forsyth, 2019, S. 224).

Nicht alle Insass*innen in der Gruppe sind willkommen, wenn es sich um Haftgrund, Suchtmittel oder persönliche Voreingenommenheit handelt.

Schlussfolgerung

So darf vermutet werden, dass die Entstehung von Hierarchien innerhalb der Gruppe ein Hindernis für ein gutes Gruppengefüge im Group Counselling ist. Um ein harmonisches und gut funktionierendes Gruppengefüge zu erreichen, sollte eine Strategie entwickelt werden, um alle Insass*innen eine gleichwertige Beteiligung am Group Counselling zu ermöglichen, damit sich auch weniger selbstbewusste Teilnehmer zu den einzelnen Themen äußern.

Insgesamt machen die vorliegenden Interviews deutlich, welche vielseitigen Herausforderungen und Chancen es durch das Group Counselling in den Haftanstalten gibt. Um ein unterstützendes und respektvolles Umfeld zu schaffen, scheint es von Relevanz zu sein, zwischenmenschliche Beziehungen zu fördern, klare Regeln aufzustellen und die passenden Teilnehmer für das Group Counselling auszusuchen.

Wichtig erscheint es auch, den Insass*innen ein Gefühl von Zugehörigkeit zu geben und ihre persönliche Entwicklung zu fördern und damit ihr Selbstbewusstsein zu steigern. Auch Reflexion ist ein wichtiges Thema.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass Group Counselling eine wertvolle Ressource für die emotionale und soziale Entwicklung der Insass*innen darstellt. Es bietet eine Möglichkeit für persönliche Reflexion, den Austausch von Erfahrungen und die Stärkung von Beziehungen. All das könnte schlussendlich zu einem besseren Haftalltag für alle Beteiligten führen.

Literaturverzeichnis zu Kapitel 5.7.3

Aronson, Elliot. (2011). *The Social Animal*. 10.Aufl. New. York: Worth Publishers.

Antons, K., Meier, S., & Fischer, T. (2021). *Gruppenprozesse verstehen: Dynamiken in sozialen Systemen*. Springer Verlag.

Forsyth, D. R. (2019). *Group Dynamics*. Cengage Learning.

König , O., & Schattenhofer, K. (2022). *Einführung in die Gruppendynamik: Theorie und Praxis soziale Prozesse*, Psychosozial Verlag.

5.7.4 Herausforderungen von Außen und der Umgang mit diesen

Die Justizanstalten sehen sich durch extrinsische Einflüsse und Rahmenbedingungen mit Herausforderungen konfrontiert, die wiederum auf das Group Counselling einwirken. Gesellschaftliche, wirtschaftliche und finanzielle Gegebenheiten influenzieren den Fortbestand, die Arbeitsbedingungen als auch das Angebot per se. Daraus folgend zeigt sich ein individueller Umgang von Seiten der drei interviewten Gruppen, gekennzeichnet durch die jeweiligen Anforderungen und Bedarfe.

Das folgende Kapitel widmet sich einer vertiefenden Betrachtung jener Aspekte, die anhand des verfügbaren Datenmaterials als Herausforderung von Außen und der Umgang mit diesen identifiziert werden konnten.

5.7.4.1 Covid:

„Eine der größten Herausforderungen ist die Sicherstellung der Sicherheit während der Gruppen“ (AL4, Z. 2481).

In der Stellungnahme des Ludwig Boltzmann Instituts berichtet Hamedl (2020, S. 1), dass die österreichische Bundesregierung und das Ministerium für Justiz mit Ende Februar 2020 erste Schutzmaßnahmen in den österreichischen Justizanstalten zur Verhinderung der Ausbreitung des COVID-19-Virus für die Insass*innen in die Wege leiteten. Eingeschränkte Aus- und Freigänge, begrenzte Sozialkontakte und Isolierung werden hier als Beispiele genannt.

Laut eine*r der interviewten Gruppenleiter*innen zogen diese Regelungs- und Schutzrichtlinien innerhalb der COVID-19-Pandemie Folgen mit sich, welche sich bis heute auf das physische und psychische Befinden der Insass*innen auswirken:

„Ich hab Leute heute privat in Therapie, die noch immer Covid-Folgen haben, jetzt nicht nur auf medizinischer Seite, sondern auch auf psychischer Seite. Da hat sich was verändert“ (GC3, Z. 2794).

5.7.4.2 Mangel an Nachwuchs:

Einer der Grundsätze des Group Counsellings ist die Freiwilligkeit. „Als Gruppenleiter werden weiterhin vornehmlich männliche und weibliche Strafvollzugsbeamte (Justizwache)

herangezogen, die sich freiwillig melden (...)“ (Wilfert, 1981, S. 12). Diese Richtschnur wird von allen drei interviewten Gruppen wahrgenommen.

Eine*r der interviewten Anstaltsleiter*innen formulierte dies wie folgt: „(...) *ich glaube, die Herausforderungen liegen vielmehr darin, dass das Group Counselling richtigerweise auf freiwilliger Basis beruht* (...)“ (AL1, Z. 1438).

Von Seiten der Group Counsellor*innen und der Insass*innen dienen folgende Ausschnitte der Verdeutlichung:

„(...) *also, da kann man sich was anderes auch suchen in der Freizeit* (lacht)“ (GC3, Z. 2717).

„(...) *weil wir eh dankbar sein müssen, dass es Beamte gibt, die das freiwillig machen*“ (I4, Z. 4217).

Die Hinweise aus der Literatur, wonach Group Counsellor*innen ihre Gruppen außerhalb ihrer Dienstzeiten leiten (Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 86), werden von den befragten Personen bestätigt. Die Vergütung wurde im Zuge eines der Interviews wie folgt beschrieben:

„*Das Group Counselling kostet nicht viel Geld, sie zahlen wirklich wenig, (...)*“ (GC3, Z. 2715).

Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass ein Zusammenhang zwischen den zeitlichen Rahmenbedingungen, der finanziellen Vergütung und dem beschriebenen Mangel an zukünftigen Group Counsellor*innen bestehen könnte.

Gleichzeitig gestaltet sich das Anforderungsprofil einer*eines Group Counsellor*in als recht üppig. Nach dem Bundesministerium für Justiz (1996, S. 92ff), werden von zukünftigen Group Counsellor*innen personale und soziale Kompetenzen wie etwa ein stabiles Wertsystem, das Vermögen zur Selbstreflexion, verbale Ausdruckskraft und der Fähigkeit, sich mit den Gefühlen anderer auseinanderzusetzen, vorausgesetzt. Eine*r der interviewten Anstaltsleiter*innen zufolge, müsse hier bereits vor der Ausbildung zur*zum Group Counsellor*in Erfahrung in der Handhabung und Bewältigung von konflikthafter und angespannten Verhältnissen vorhanden sein: „*Daher ist es von enormer Wichtigkeit, dass die Group Counsellors über viel Erfahrung im Umgang mit Krisensituationen verfügen*“ (AL4, Z. 2489).

Das Statista Research Department führte im Januar 2024 in Österreich eine Umfrage zur Wichtigkeit der Work-Life-Balance durch. Hier stimmten insgesamt 81 Prozent der Befragten aus der Generation Z der Aussage zu, dass die gute Vereinbarkeit von Job und Privatleben für sie relevant sei. Bei den Baby Boomern waren es hingegen lediglich 41 Prozent (Statista, 2025).

Durch diese bisherigen Fakten offenbart sich eine weitere Hürde für das Group Counseling: Der Mangel an Nachwuchs.

Beispielhaft hierfür assistieren an dieser Stelle folgende Interviewpassagen:

*„Für uns ist es eher eine Herausforderung, geeignete Group Counsellor*innen zu finden. Die Kollegen stehen nicht Schlange, um Group Counsellor*in zu werden, sagen wir es mal so“ (AL2, Z. 858).*

„Was ein bisserl halt (...) – wie soll ich denn sagen – es ist nachwuchstechnisch, (...) es ist halt schwierig“ (GC6, Z. 4328).

Da die Ausbildung und -übung zur*zum Group Counsellor*in auf freiwilliger Basis beruht und hier aktuell ein Manko an Gruppenleiter*innen besteht, gilt es hier von Seiten der Anstaltsleitung, Kolleg*innen dahingehend zu motivieren:

„Man muss immer wieder Anläufe unternehmen, um weitere geeignete Kollegen dazu zu bewegen, die Ausbildung zu machen“ (AL2, Z. 860).

Gegenüber dem aktuellen Personalmangel sowie der Überbelegung scheint von Seiten der Anstaltsleitung als auch der Gruppenleiter*innen eine gewisse Überforderung oder auch Hilflosigkeit zu herrschen. Eine baldige Änderung dieser anforderungsvollen Verhältnisse scheint zweifelhaft:

„(...) ganz ehrlich gesagt, derzeit, wenn man die derzeitige Entwicklung betrachtet, und auch das, was seitens der Dienstbehörde und so weiter dafür getan hat, oder dagegen getan hat, sagen wir's mal so, muss ich gestehen, aus meiner persönlichen Sicht sehe ich es skeptisch, dass es sich ändern oder verbessern wird (...)“ (AL3, Z. 3282).

Dieser Mangel betrifft auch den Personalstand der Justizwachbeamt*innen und wird begleitet von der generellen Überbelegung in den Justizanstalten.

Nach dem Bundesministerium für Justiz (2025), befinden sich aktuell 8.972 Insass*innen in den Justizanstalten. Bei einer Belagsfähigkeit von 8.261 Plätzen entspricht das 108,61% der Belagskapazität.

„Einfach die Überbelegung und das Personal, das aber nicht standhält mit dieser Belegung“ (AL3, Z. 3225).

Dieser Umstand wiederum wirkt sich laut interviewten Anstaltsleiter*innen und Group Counsellor*innen auf die emotionale und psychische Verfassung des bestehenden Personals als auch die Insass*innen aus:

„Wir lassen uns die psychische Belastung für das Personal, grade für´s Justizwachepersonal, die ja, was das angeht, natürlich haben sie eine gewisse Schulung und eine Grundausbildung, aber bei weitem nicht das, was die Anforderungen eigentlich derzeit so mit sich bringen wollen“ (AL3, Z. 3232).

„(...) man muss sich das halt, eh wie ich es auch schon erwähnt habe, sie sind halt einfach in die Wohngruppen. Also da sind 20 Leute drinnen, die sind halt immer und ständig bei einander und das heißt, wenn wer jetzt nicht ein Einzelzimmer hat, hat der ja eigentlich nie eine Privatsphäre. Das ist halt auch ganz schwierig in so einer Institution“ (GC1, Z. 1308).

Hier zeigt sich die Krux an der Sache. Nach dem Bundesministerium für Justiz (1996, S. 83), fördert Group Counselling die innere Sicherheit der Anstalt und beruhigt das Anstaltsklima.

„Ich bin momentan alleine, also ich bin jetzt der einzige Group Counsellor“ (GC1, Z. 1176).

Ausgehend von den geäußerten Einschätzungen der interviewten Personen, stellt die aktuelle personelle Ressourcenknappheit Anstaltsleiter*innen, Group Counsellor*innen und Insass*innen vor die Komplexität, diese zu bewältigen. Gleichzeitig würden sie die Quantität und Qualität des Group Counsellings beeinflussen:

„Die Zahlen, die Insassenzahlen steigen ja ständig, die Häuser werden immer voller und es bleibt immer weniger Zeit für genau dafür, für die Beziehungsarbeit, für die Betreuung“ (GC4, Z. 533).

„Mit sechs Leuten oder als wir in einer Gruppe waren, letztes Mal, also in der letzten Haft hier, war das eine sechs Mann-Zelle, da waren alle in der Gruppe und das hat mir – da hatte ich eigentlich auch gar keinen Bock mehr“ (I8, Z. 4467).

5.7.4.3 Mangel an Freizeitangeboten:

Die Knappheit an Freizeitangeboten wird von allen drei Interviewgruppen registriert. Hierfür finden sich folgende Positionen in den vorhandenen Daten:

„Freizeitveranstaltungen—wir hatten verschiedene Freizeitgruppen—ob wir das noch lange aufrechterhalten können, werden wir sehen“ (AL2, Z. 1006).

„Aber ich bin zum Beispiel Therapeut in der Justizanstalt (Ort), und ich erschrecke mich, was dort am Freizeitsektor angeboten wird. Nämlich nix. Wirklich nix“ (GC3, Z.2784).

„Man kann in dieser Anstalt nichts Besonderes machen“ (I1, Z. 3679).

Ausgehend von diesen Wahrnehmungen, kann der Mangel an Freizeitofferten als weitere Herausforderung identifiziert werden. Für eine*n der befragten Anstaltsleiter*innen scheint eine baldige Besserung dieses Angebotsdefizits schwer vorstellbar und begründet dies mit aktuellen Sparmaßnahmen:

„Wir sind schon auf Sparkurs. Für das nächste Jahr oder die nächsten Jahre sind Sparpakete zu befürchten. Da wird es enger mit den finanziellen Ressourcen; normal schaut es ganz schlecht aus. Noch viele Sachen selbst zu veranstalten, wird wahrscheinlich ein Ding der Unmöglichkeit werden“ (AL2, Z. 1005).

5.7.4.4 Sprachbarriere:

Nach dem Bundesministerium für Justiz (2025), umfasst der aktuelle Insass*innenstand 9887 Personen, wovon 52,45% keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen. Wie viel Prozent hiervon der deutschen Sprache nicht mächtig oder nicht ausreichend mächtig sind, ist nicht bekannt.

Jedoch gibt das Bundesministerium für Justiz (2025), hier weiter an, dass der hohe Ausländer*innenanteil für den österreichischen Strafvollzug eine von vielen Herausforderungen darstellt.

Counselling-Gruppen sind sprachgebunden (Bundesministerium für Justiz, 1996, S. 93). Die Gegebenheit, dass viele Insass*innen nicht deutsch oder nicht ausreichend deutsch

sprechen, macht sich daher im Group Counselling bemerkbar. Die interviewten Insass*innen sowie Group Counsellor*innen nehmen diese weitere Herausforderung der vorhandenen Sprachbarriere wahr.

Eine*r der Insass*innen stellt fest, dass von Seiten der nicht (ausreichend) deutschsprechenden Inhaftierten ein Interesse an einer Gruppenteilnahme gegeben ist: *„(...) denn bis jetzt hier ist es nur deutschsprachig, und viele würden gerne, aber verstehen kein Deutsch“* (I4, Z. 4222).

Die interviewten Group Counsellor*innen registrieren einen hohen Anteil an Insass*innen, die keine oder zu wenig Deutschkenntnisse besitzen. Dies erhöhe den Anforderungsgrad bei der Suche, passende Gruppenmitglieder zu finden:

„Also, und das ist eh bei uns sind sehr viele die nicht so gut deutsch sprechen, dass sie wirklich in eine Gesprächsgruppe könnten“ (GC4, Z. 540).

Die Sprachgebundenheit der Counselling-Gruppen und die Gegebenheit, dass viele Insass*innen nicht deutsch oder nicht ausreichend deutsch sprechen, fließt in den Auswahlprozess der Group Counsellor*innen ein, welche Insass*innen in die Gruppe aufgenommen werden. Ausreichende Deutschkenntnisse werden von ihnen hier als Voraussetzung für eine Aufnahme in die Gruppe genannt. Folgende Interviewausschnitte sollen diese Vorgangsweise illustrieren:

„Ein Ausschlusskriterium hab ich, wenn sie nicht deutsch spricht. Oder nicht ausreichend deutsch spricht“ (GC4, Z. 541).

Für Insass*innen scheint dieses Ausschlusskriterium verständlich. Eine*r der befragten Insass*innen legt jedoch nahe, Group Counselling in mehreren Sprachen anzubieten:

„Und dass man da einfach auch mehrsprachige Gruppen anbietet“ (I4, Z. 4228).

Fazit

Allen voran konnte ein Ungleichgewicht in der Quantität der identifizierten Herausforderungen gegenüber den Strategien eruiert werden. Es hat den Anschein, dass die befragten Personengruppen einige der vorhandenen Hürden wahrnehmen, jedoch zum jetzigen Zeitpunkt keine befriedigenden Handhabungen erreichen konnten.

Auch hat sich gezeigt, wie die individuellen Umgangsweisen und Methoden auf äußere Stimuli wiederum in den Lebenswelten der jeweiligen Personengruppen herausfordernde Situationen einerseits mildern aber andererseits auch provozieren können. Diesem Ein-

druck nachgehend, lassen sich diverse Schlussfolgerungen aus dieser verschriftlichten Datenauswertung bezüglich der Zukunft des Group Counsellings vermuten:

Sollten Justizanstalten nicht auf den generationsspezifischen Entwicklungstrend der Wichtigkeit eines harmonischen Gleichgewichts zwischen Arbeits- und Privatleben reagieren, könnte sich eine erfolgreiche Rekrutierung zukünftiger Group Counsellor*innen als ungewiss herausstellen.

Wenn sich die im Justizbereich befürchteten Budgetkürzungen bewahrheiten würden, schiene die Behebung des bereits vorhandenen Mangels an Freizeitangeboten fragwürdig.

Wenn auf den Zuwachs an nicht deutschsprechenden Insass*innen kein integrationspolitischer Ansatz folgen würde, sähen sich Group Counsellor*innen weiterhin in der diskriminierenden Position innerhalb des Auswahlprozesses zur Gruppenmitgliedschaft.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich die Einbettung und Ausführung des Angebotes Group Counselling durch die Einflüsse von gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklungen mit Anforderungen konfrontiert sieht, deren Bewältigung zum jetzigen Zeitpunkt keiner definitiven Ausgangstermini obliegt.

Literaturverzeichnis zu Kapitel 5.7.4

Bundesministerium für Justiz (2025).
<https://www.justiz.gv.at/strafvollzug/statistik/verteilung-des-insassinnen-bzw-insassenstandes>. (Abruf am 23.06.2025).

Bundesministerium für Justiz (2025).
<https://www.justiz.gv.at/strafvollzug/statistik/insassinnen-bzw-insassenstand-nach-staatsbuergerschaft>. (Abruf am 23.06.2025).

Bundesministerium für Justiz (1996). *25 Jahre Group Counselling im österreichischen Strafvollzug*. Verlagsort: Bundesministerium für Justiz

Hamedl, P. (2020). Stellungnahme hinsichtlich der Situation von Insass*innen der Justizanstalten Österreichs während der COVID-19-Pandemie. https://gmr.lbg.ac.at/wp-content/uploads/sites/12/2022/05/stellungnahme_covid-19_haftsituation_philipp_hamedl_24.2020.pdf
(Abruf am: 26.04.2025).

Statista GmbH (2025). <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1372516/umfrage/wichtigkeit-der-work-life-balance-in-oesterreich-nach-generationen/>

Wilfert, O. (1981). *Sozialpädagogische Gruppenbehandlung – (Groupcounselling) im österreichischen Strafvollzug*. Selbstverlag Bundeszusammenschluß für Straffälligenhilfe

5.8 Strategien der Beteiligten

Im diesem Kapitel werden separat die verschiedenen prozess- und strukturbedingten Strategien beleuchtet, die sich durch die bereits vorgestellten Herausforderungen herauskristallisiert haben.

Zuerst wird sich im Kontext des Umgangs mit Prozessen auf die Gruppengestaltung, die Werte und Normen sowie die Unterschiede im Zugang konzentriert.

Darauf folgt die Handhabung der diversen Strukturen innerhalb der geforderten Konditionen. Der Umgang mit institutionellen Rahmenbedingen, die Gewichtung der Eigeninitiative, die unterschiedlichen Bewertungen institutioneller Angebote, die soziale Raumgestaltung als auch die Aushandlungsprozesse werden hier ins Auge gefasst. Abschließend werden die daraus resultierenden Zusammenhänge und Muster vorgestellt.

5.8.1 Strategien der Beteiligten im Umgang mit Prozessen

Die Interviews zeigen eine unterschiedliche Intensität der Beteiligung je nach Rolle.

Insass*innen bringen sich stark in Entscheidungsprozesse ein, insbesondere bei der Auswahl neuer Gruppenteilnehmer. Diese Thematik wurde insgesamt 11-mal von den teilnehmenden Personen angesprochen, wobei in vier Fällen explizit von einem kollektiven Entscheidungsprozess die Rede ist. In einem Interview mit einem/einer Insass*in äußerte sich dieser Zugang folgend:

„Wir suchen uns aus, wen wir noch dazu nehmen. Wir entscheiden, ob der passt oder nicht passt“ (I1, Z. 3483).

Dies verweist innerhalb der befragten Teilnehmer*innen auf ein hohes Maß an erlebter Mitbestimmung und Gruppenautonomie. Dieses partizipative Vorgehen kontrastiert mit Aussagen von Group Counsellor*innen wie z.B.:

„Also da können dann auch die (Personen) wen vorschlagen oder ich schlage wen vor und es hat jeder quasi ein Veto. Ich genauso wie sie“ (GC4, Z. 424), welche stärker auf institutionelle Absicherung verweisen.

Weitere Group Counsellor*innen berichten, dass sie bei der Gruppenzusammensetzung psychologische Einschätzungen einholen:

„Darum schau ich immer. Ich schau mir das schon vorher gut. Ich spreche das auch immer mit den Psychologen ab bei uns. Ich denk mal, das ist eine Wertschätzung gegenüber den Psychologen und ich sage was hältst du davon? Ich hätte den gerne in die Gruppe

mitgenommen, die sagt mir dann ja, die kennen natürlich die Leute auch. Wir haben jetzt 285 Leute herinnen, ich kann natürlich nicht alle kennen“ (GC1, Z. 1095).

Die Wissensverteilung – etwa über Abläufe wie Lockerungen oder Auswahlverfahren – wird in mindestens sechs Interviews thematisiert. Hierbei zeigt sich eine asymmetrische Verteilung von Erfahrungswissen und institutionellem Wissen.

Dazu darf ausgeführt werden, dass in den Gruppen häufig Wissen aus der Alltagspraxis weitergegeben wird, das für andere Insass*innen nicht ohne Weiteres zugänglich wäre.

So beschreibt ein*e Interviewpartner*in, dass man durch Gruppenerfahrungen lerne, wann man bei Behörden besser nicht weiter nachfragt, um keine negativen Konsequenzen zu riskieren: „(...) *man weiß halt, dass man bei gewissen Sachen nicht immer nachhaken soll“* (I2, Z. 133). Ähnlich betont eine weitere Stimme, dass durch Regeln und Gespräche ein offenerer Umgang mit Konflikten möglich werde:

„(...) Wenn es Spannungen gibt, kann es vorkommen, dass jemand nicht teilnehmen möchte. Die Gruppenregeln sehen aber vor, dass man nur mit Ankündigung fernbleiben kann, um Konflikte offen zu klären“ (GC2, Z. 729).

Dies lässt die Annahme zu, dass Erfahrungswissen über institutionelle Reaktionen (z. B. Disziplinarmaßnahmen oder informelle Sanktionen) in Gruppenkontexten zirkuliert und zur sozialen Orientierung beitragen kann.

Ableitung I:

*Anzunehmen ist, dass ein höheres Maß an Partizipation der Insass*innen an Gruppenentscheidungen mit einer gesteigerten wahrgenommenen Relevanz der Gruppe für den Alltag im Justizvollzug einhergeht.*

Die Annahme stützt sich auf die Beobachtung, dass Mitbestimmung in Entscheidungsprozessen als bedeutsam für das subjektive Erleben von Kontrolle, Verantwortung und Zugehörigkeit empfunden werden könnten. Gerade in einem von strukturellen Vorgaben und Fremdbestimmung geprägten Umfeld wie dem Justizvollzug mag die Gruppe für manche Insass*innen einen besonderen Raum darstellen – einen Raum, in dem sie Handlungsmacht erfahren, mitgestalten und sich als Teil eines sozialen Gefüges wahrnehmen könnten. Die Erfahrung, mitreden zu können und gehört zu werden, dürfte dabei nicht nur individuelle Entlastung ermöglichen, sondern womöglich auch das Gefühl kollektiver Wirksamkeit stärken.

So könnte es sich als sinnvoll erweisen, verstärkt Möglichkeiten zur Mitbestimmung der Insass*innen innerhalb der Gruppensettings zu erproben, etwa durch partizipative Entscheidungsverfahren, um herauszufinden, inwiefern sich dies positiv auf das Gruppenerleben auswirkt.

Eine weiterführende Analyse darüber, inwiefern das Gefühl kollektiver Wirksamkeit innerhalb geschlossener Systeme entsteht, erscheint lohnend. Dabei wäre zu untersuchen, ob und in welchem Maß partizipative Strukturen gezielt zur Förderung dieses Wirksamkeitserlebens beitragen könnten.

Ableitung II:

Vor dem Hintergrund informeller Bildungsprozesse kann angenommen werden, dass die Weitergabe von Erfahrungswissen innerhalb der Gruppe einen Beitrag zur Entwicklung von Handlungskompetenz leistet.

Diese Überlegung geht davon aus, dass informelles Wissen – anders als rein formale Regelkenntnisse – konkretes Handlungswissen vermitteln kann, das für den Umgang mit komplexen oder konflikthafter Situationen im Justizvollzug hilfreich ist.

Wenn etwa in der Gruppe über Strategien gesprochen wird, wie man konstruktiv mit Justizbeamt*innen kommuniziert oder wie Gruppenkonflikte deeskaliert werden können, könnte dies die individuelle Reaktionsfähigkeit und soziale Kompetenz der Beteiligten stärken.

Gruppen würden damit nicht nur als Räume des Austauschs, sondern auch als informelle Lernorte fungieren, in denen soziales Erfahrungswissen reflektiert und weitergegeben werden könnte. In diesem Sinne mag die Gruppe auch eine Ressource für informelle Bildung und Empowerment sein – nicht nur im Strafvollzug, sondern möglicherweise auch darüber hinaus.

Es könnte hilfreich sein, Gruppenformate gezielt so zu gestalten, dass Erfahrungswissen – etwa zu institutionellen Abläufen oder Umgangsstrategien – bewusst geteilt und reflektiert werden kann, ohne dabei Einzelne zu überfordern oder zu exponieren. Da jedoch nicht jede Form der Erfahrungsweitergabe für alle hilfreich oder entlastend ist, könnte es ratsam sein, auf Machtasymmetrien, Dominanzverhalten oder potenziell belastende Erzählungen in Gruppen zu achten.

5.8.1.1 Gruppengestaltung und Dynamik

Diese Kategorie wurde in nahezu allen Interviews angesprochen und stellt somit eine zentrale Dimension dar. In mindestens 20 Beispielen schildern Beteiligte eigene oder beobachtete Handlungsweisen zur Gestaltung und Stabilisierung von Gruppensettings. So zeigt sich, dass die befragten Group Counsellor*innen durch gezielte Strukturierung, Moderation und situative Intervention Einfluss auf die Gruppenprozesse nehmen.

So betont beispielsweise Ruth Cohn, Gruppenleitung trage eine doppelte Verantwortung. Einerseits für die strukturelle Rahmung, andererseits für die Ermöglichung von Selbstverantwortung und Partizipation der Gruppenmitglieder – ihr bekanntes Postulat „Sei deine eigene Chairperson“ bringt die Idee auf den Punkt, dass jedes Gruppenmitglied Verantwortung für sich selbst, die Gruppe und das Thema übernehmen soll (Cohn, 1998, S. 120 ff).

Beispielsweise berichtet ein*e Group Counsellor*in, dass sie Themenkarten erarbeitet, sollten sich über längere Zeit keine Inhalte entwickeln:

„(...) es sollte ja eigentlich vom Counsellor nichts eingebracht werden, aber wenn es dann wochenlang sich zieht (...) dann mache ich es teilweise so, dass wir auf Zettel Themen schreiben (...) damit wir zu einem Thema kommen“ (GC4, Z. 373).

Dieses Vorgehen illustriert die Balance zwischen Zurückhaltung und Steuerung, die für die Gruppendynamik zentral ist. Dies steht im Einklang mit gruppendynamischen Grundprinzipien, wie sie beispielsweise von Eberhard Stahl beschrieben werden, welcher betont, dass sich die Meisterschaft erst in der gelungenen Balance von Steuern und Geschehenlassen zeigt (Stahl, 2017, S. 19).

Andere Stimmen betonen die Rolle von Gruppengröße und Gesprächsregeln. So beschreibt ein*e Group Counsellor*in:

„(...) Ich finde sieben Leute ist eine gute Größe. Wenn es mehr wird, wird es schwierig, weil dann diese Untergespräche anfangen (...)“ (GC4, Z. 477).

Auch Insass*innen formulieren deutlich, wie sehr Gruppenkohärenz – also das Erleben von Zusammenhalt, Verlässlichkeit und emotionaler Bindung innerhalb der Gruppe - vom Verhalten der Mitglieder abhängt. So ist ein zentrales Prinzip gruppendynamischer Prozesse, dass Gruppenkohärenz nicht von selbst entsteht, sondern vielmehr an kontinuierliche Verlässlichkeit, aktive Beteiligung und soziale Passagen gebunden ist. (Antons et al., 2004, S. 47 ff).

Irvin D. Yalom etwa betont, dass Kohäsion (gleich Kohärenz) in Gruppen als der „therapeutisch wirksamste Einzelfaktor“ gelten kann – unabhängig vom jeweiligen Setting (Yalom & Yalom, 1996, S. 283).

Ein*e Group Counsellor*in erklärt, dass sie jemanden nicht in die Gruppe nimmt, wenn er/sie dafür bekannt ist, „dass er/sie unzuverlässig ist“, weil das der Gruppe schade:

„Sonst, ich meine, ja, wenn jemand wirklich so suchtkrank ist, dass er sowieso immer nur drauf ist, dann nehme ich ihn mir auch gar nicht erst. Oder wenn jemand dafür bekannt ist, dass er unzuverlässig ist, dann werde ich ihn auch nicht fragen, weil es ist einfach nicht gut für die Gruppe, wenn jemand ständig ausfällt und ständig nicht da ist. Und da hat niemand was davon“ (GC4, Z. 464).

Diese Aussagen machen deutlich, dass Gruppengestaltung sowohl durch formelle Maßnahmen (Regeln, Rituale) als auch durch informelle Aushandlungen (Vertrauen, Dynamiken) geprägt ist. Gruppen entwickeln sich prozesshaft, wobei einzelne Mitglieder stabilisierend oder destabilisierend wirken können.

Also werden Gruppenprozesse demnach maßgeblich durch die Interaktion ihrer Mitglieder beeinflusst. Dabei können individuelle Beiträge förderlich als auch hinderlich sein, so Eberhard Stahl (Stahl, 2017, S. 65 ff).

Demnach hängt die Gruppenstabilität nicht nur von der Gruppenleitungen oder den Rahmenbedingungen ab, sondern ebenso vom Verhalten einzelner Mitglieder. Nach Klaus Antons „reagiert die Gruppe als soziales System besonders sensibel auf Störungen, die von einzelnen Personen ausgehen – im positiven sowie negativen Sinne“ (Antons et al., 2019, S. 47 ff). Damit hebt er hervor, dass individuelle Beiträge stabilisierend wirken können, aber auch gruppenspannende Spannungen verstärken können.

Ableitung III:

Die Qualität von Gruppenprozessen kann wesentlich von der bewussten Moderation sowie der situativen Anpassungsfähigkeit der Beteiligten abhängen.

Diese Annahme stützt sich sowohl auf den Beobachtungen im Interviewmaterial als auch auf theoretischen Überlegungen aus der Gruppendynamik (Stahl, 2017). In den Gesprächen wurde deutlich, dass Group Counsellor*innen sowie Insass*innen gleichermaßen in der Lage sein können, durch situativ angepasstes Verhalten zur Stabilisierung oder Weiterentwicklung der Gruppen beizutragen. Eine bewusste

Rahmensetzung (Moderation, Gruppenregeln, informelle Aushandlungen) dürfte demnach ein zentraler Gelingfaktor für eine funktionale Gruppendynamik darstellen.

5.8.1.2 Werte, Normen und Haltungen

Ein wiederkehrendes Thema in vielen Interviews – teils explizit benannt, teils eher zwischen den Zeilen spürbar – ist die Bedeutung gemeinsamer Werte, Normen und Haltungen innerhalb der Gruppen.

Sie fungieren wie ein unsichtbares Gerüst, das Orientierung bietet und gleichzeitig als stabilisierender Faktor für die Dynamik im Gruppensetting wirkt. In etwa zwölf Interviewausschnitten finden sich direkte oder indirekte Hinweise auf solch normative Bezugspunkte – sei es in Form von geteilten Vorstellungen über den Umgang miteinander, impliziten Erwartungen an Verhalten oder gemeinsamen Zielvorstellungen. Dieses gemeinsame normative Fundament scheint wesentlich für das Gelingen von Gruppenerfahrungen zu sein und verleiht den Prozessen in einem strukturell regulierten Umfeld zusätzliche Tiefe und Richtung.

Ein Beispiel hierfür liefert ein Interview, in dem der Wunsch geäußert wird, über „verschiedene Werte“ zu diskutieren und nicht nur über den Haftalltag:

„Ja, das Persönliche. Oder so Thema verschiedene Werte. Dass man einfach diskutiert, ist das jetzt ein Wert, der mich wichtig ist oder nicht. Und da möchte ich jetzt wertfrei reingehen. ((lächelt)) Einfach, wo sie über andere Dinge reden als immer nur den Haftalltag. Weil den besprechen sie ja eh im Haftraum, in der Arbeit, in der Abteilung, den besprechen sie eh ständig. Und deswegen, da fände ich es gut, wenn sie über andere Sachen reden würden. Aber. Ja“ (GC4, Z. 505).

Diese Aussage verweist auf das Bedürfnis nach einer ethischen Auseinandersetzung, die über Alltagsprobleme hinausgeht. Ebenso betont eine andere befragte Person, dass beim Einstieg neuer Gruppenmitglieder die Gruppenregeln gemeinsam durchgegangen werden: *„Und wir gehen ja schon auch die Regeln am Anfang ((ähm)) durch. Also nicht am Anfang des Treffens, aber wenn eine Gruppe neu zusammengestellt wird oder wenn ein neuer dazukommt, gehen wir die Regeln immer durch“ (GC4, Z. 487).* Diese Regelorientierung schafft nicht nur Transparenz, sondern unterstützt auch die Integration.

Auch der Umgang mit Rücksicht, Ausredenlassen und Vertraulichkeit wird mehrfach hervorgehoben. Interviewpassagen mit Group Counsellor*innen und Insass*innen zeigen,

dass Verhaltensstandards bewusst eingefordert und kommuniziert werden. Ein*e Group Counsellor*in formuliert dies so:

„(...) *ich lasse sie auch mal ein bisschen, aber dann sage ich schon so, okay, jetzt reicht's. (...) Ausreden lassen sowieso, ist eh klar (...)*“ (GC4, Z. 498).

Derartige Aussagen belegen, dass innerhalb der Gruppen ein konsistenter Wertekonsens angestrebt wird, der als sozialer Ordnungsrahmen fungiert. Die Interviews deuten ferner darauf hin, dass ein Spannungsverhältnis zwischen institutionellen Normen und gruppeninternen Haltungen bestehen könnte. Während einige Group Counsellor*innen eher zurückhaltend und nondirektiv agieren („Ich lasse sie reden“), zeigen andere eine etwas steuernde Haltung, etwa durch Themenvorgaben oder Einschätzungen zur Gruppenzusammensetzung.

Ableitung IV:

Anzunehmen ist, dass eine gemeinsam geteilte Wertebasis sowie das Erleben normativer Verlässlichkeit zur Förderung von Kohärenz, Vertrauen und einer nachhaltigen Integration in Gruppensettings des Justizvollzugs beitragen können.

Diese Ableitung ergibt sich aus der Beobachtung, dass die Thematisierung und Einhaltung von Verhaltensregeln, Vertrauen und gegenseitiger Respekt eine zentrale Rolle für die Gruppenstabilität spielen. Werte wirken in diesem Kontext nicht primär moralisierend, sondern funktional – als Struktur- und Orientierungselemente in einem durch institutionelle Kontrolle geprägten Raum.

5.8.1.3 Unterschiede im Zugang zu Gruppenprozessen und Gesprächsinhalten

Ein zentraler Auswertungsschwerpunkt betrifft die unterschiedlichen Zugänge, die Insass*innen und Group Counsellor*innen zu thematischen Inhalten, Gesprächssituationen und gruppenbezogenen Aushandlungsprozessen finden. Die Interviews legen nahe, dass jene Zugangsmöglichkeiten nicht gleich verteilt sind – eine Beobachtung, die sich quer durch diverse Gesprächsverläufe zieht und von den Beteiligten wiederholt direkt oder indirekt thematisiert wurde.

Dabei wird deutlich: Zugang scheint weniger eine Frage der bloßen Beteiligungsbereitschaft zu sein als vielmehr das Ergebnis eines komplexen Wechselspiels zwischen strukturellen und individuellen Voraussetzungen. Persönliche Faktoren wie in etwa sprachliche Ausdrucksfähigkeit, Reflexionsvermögen oder psychische Stabilität spielen ebenso eine Rolle wie institutionelle Rahmenbedingungen - zum Beispiel: hat eine Person bereits Gruppenerfahrung gesammelt, wie lange ist eine Person inhaftiert, welchen Status nimmt die Person innerhalb der Gruppe ein. Diese Unterschiede beeinflussen das Verhalten in den Gruppen merkbar. So wirken sie teils hemmend, etwa wenn sich Personen zurückziehen oder Themen vermeiden, teils stabilisierend, etwa wenn Personen neue Perspektiven eröffnen oder bestehende Dynamiken an- bzw. ausreizen.

Die Art und Weise, wie sich Menschen in Gruppen einbringen (können), scheint somit nicht allein vom individuellen Wollen abzuhängen, sondern ist ebenso dadurch geprägt, was unter den gegebenen Bedingungen strukturell und biografisch möglich ist.

Gruppenpädagogische Erkenntnisse machen deutlich, dass partizipative Ungleichheit in sozialen Lernprozessen ein zentrales Thema darstelle. Auch die Inklusionsforschung verweist darauf, dass Gruppenbeteiligung nicht voraussetzungslos gedacht werden kann, sondern mit Zugangsschwellen – etwa sprachlicher, kultureller oder sozialer Art - verknüpft ist (Prengel, 2019, S. 35). So erklärt ein*e interviewte*r Insass*in:

„Ich habe am Anfang tatsächlich nicht viel geredet, ich habe mal das Ganze von hinten abgestoppt und mich da eher zurückgehalten. Es hat dann gedauert, bis ich mich selber ein bisschen geöffnet habe“ (I5, Z. 2850)

Ein*e weitere*r Interviewpartner*in verweist auf sprachliche Hürden, die sich im Gruppensetting bemerkbar machen. Besonders herausfordernd sei es, wenn Teilnehmende nicht über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen würden. So heißt es:

„(...) weil ja das Klientel, was hier drinnen ist, ist schon in die Schranken, weißt du, in Bezug auf die Auswahl, sprachlich, vor allem einmal sprachlich. Weil jetzt da halt sehr viel aus Osteuropa, also Slowaken, Rumänen, Bulgaren, wo man auch mit Englisch nicht weiterkommt. Und selbst Englisch wäre halt, ehrlich gesagt, zum Diskutieren schon hart“ (GC2, Z. 783).

Solche Aussagen machen klar deutlich, dass der Zugang zur Gruppe nicht nur vom Willen zur Beteiligung, sondern auch von strukturellen und soziodemographischen Faktoren

abhängt. Zudem variiert der Zugang nach individuellen sozialen Erfahrungen und Vorerfahrungen. Einige Interviewpartner*innen berichten, sie hätten gelernt, mit Menschen offener umzugehen.

„(...) Dass ich vielleicht, wenn es erforderlich ist, auf Menschen eingehen kann oder sollte (...)“ (I3, Z. 2336).

Andere wiederum bleiben trotz längerer Gruppenzugehörigkeit distanziert und selektiv in ihren Beiträgen – besonders bei sensiblen Themen wie Religion oder Familie:

„Ja, über meine Freunde. Das ist mir immer persönlich. (...) ja über meine Eltern rede ich kein Wort. (...) über Religion auch (...) Ich bin jetzt nicht der Gläubigste. Ich mache viel Blödsinn (...) - aber über Religion will ich gar nicht reden, also überhaupt, das kommt nicht so gut. Selbst - weil zum Beispiel, ich will nicht - wenn ich über meine Religion rede, dann reden andere Leute vielleicht irgendwie abwertend und so (...) Religion will ich nicht, und über mein Land, auch (...) - einfach lassen. Ja“ (I8, Z. 4385).

Ein weiterer Zugangsunterschied zeigt sich in der Erwartungshaltung gegenüber der Gruppe. Während einige Teilnehmer*innen explizit nach persönlicher Weiterentwicklung suchen, empfinden andere die Gruppe eher als Pflicht oder als strategisches Mittel, z. B. im Hinblick auf Lockerungen oder psychologische Stellungnahmen.

Ableitung V:

Es ist denkbar, dass der Zugang zu Gruppenprozessen im Justizvollzug in erheblichem Maße durch individuelle Ressourcen, sprachlich-kulturelle Voraussetzungen und institutionelle Rahmenbedingungen beeinflusst wird.

Vor dem Hintergrund einer hohen Diversität der Teilnehmenden könnten differenzierte gruppenpädagogische Ansätze und adaptive Moderationsstrategien erforderlich sein. Die Interviewaussagen deuten darauf hin, dass nicht alle Personen im gleichen Maße vom Group Counselling profitieren – und dass ein bewusster Umgang mit Zugangsunterschieden notwendig ist, um Exklusionsprozesse/ Exklusionsrisiken zu vermeiden.

Zusammenschau/Ausblick

Die Interviewauswertung zeigt, dass Gruppenprozesse im Justizvollzug auf mehreren Ebenen verhandelt werden – partizipativ, dynamisch, lernbezogen, normativ und

zugangssensibel. Erfolgreiche Gruppenarbeit entsteht nicht zufällig, sondern durch das bewusste Zusammenspiel von Haltung, Struktur, Offenheit und pädagogischem Geschick.

Diese Befunde legen nahe, dass zukünftige konzeptuelle wie praktische Weiterentwicklungen von Gruppenangeboten im Justizkontext stärker auf adaptive Moderation, partizipative Strukturen und barrierearme Zugänge achten könne. Weitere Forschung könnte untersuchen, wie institutionelle Rahmenbedingungen gezielt so gestaltet werden könne, dass Gruppen als inklusive, lernfördernde und sozial verbindende Räume gestärkt werden.

5.8.2 Strategien der Beteiligten im Umgang mit Strukturen

5.8.2.1 Umgang mit institutionellen Rahmenbedingungen

Ein zentrales Thema, welches sich durch viele Interviews zieht, ist der pragmatische und oft auch kreative Umgang der Beteiligten mit institutionellen Rahmenbedingungen.

Diese äußern sich in organisatorischen, räumlichen und personellen Vorgaben, die sowohl Herausforderungen als auch Handlungsspielräume bieten. Die Interviewaussagen lassen erkennen, dass die Beteiligten nicht nur passive Adressat*innen von Strukturen sind, sondern diese im Rahmen ihrer Möglichkeiten gestalten und nutzen. Ein markantes Beispiel findet sich hier, wo die gezielte Anwerbung neuer Group Counsellor*innen über ein persönliches Schneeballsystem als effektiver eingeschätzt wird als offizielle Auswahlprozesse:

*„Also wenn man einen oder mehrere bestehende Group Counsellor*innen hat, dann versuchen die, das im Schneeballsystem weiterzugeben oder zu bewerben. Das erscheint mir viel zielführender, als wenn wir von der Anstaltsleitung oder vom Ministerium sagen, wir suchen jetzt gezielt Bewerber aus. Natürlich, wenn ich gefragt werde, sage ich schon meine Meinung dazu oder wen ich mir besser oder leichter vorstellen kann, aber die gezielten Anwerbungen sollten eher weiterhin durch die Group Counsellor*innen selbst geschehen“ (AL2, Z. 985).*

Hier wird der strukturelle Rahmen gezielt umgangen, um eine praxisnahe und akzeptierte Lösung zu schaffen.

Auch infrastrukturelle Aspekte wie die Wahl geeigneter Räume sind entscheidend. Zum Beispiel wird ein informeller Treffpunkt – eine Garage mit Tisch und Sesseln – beschrieben, der von den Teilnehmenden als Ort von „Normalität“ geschätzt wird:

*„Ich bin immer in einem Bereich der Anstalt, wo sie auch rauchen dürfen. Ich selbst bin Nichtraucher*in, aber das ist sowas von den schwärmen sie immer so. Das ist hinten so eine Garage, wo ein großer Tisch ist, und dann sitzt man mit den Sesseln rundherum und da sagen sie immer zu mir, das ist für sie so ein bisschen eine Normalität“ (GC1, Z. 1125).*

Diese bewusste Nutzung informeller Strukturen trägt dazu bei, institutionelle Distanzen abzubauen und Nähe zu schaffen.

5.8.2.2 Eigeninitiative und Verantwortungsübernahme

Einige Interviewpartner*innen berichten davon, aktiv Verantwortung zu übernehmen, um Gruppenprozesse lebendig und bedarfsgerecht zu gestalten. Eigeninitiative zeigt sich etwa in der Organisation von Festen, dem Bereitstellen besonderer Konsumgüter oder in der beratenden Unterstützung neuer Gruppenmitglieder. Dies wird in folgenden Interviewausschnitten beschrieben:

„(...) da sind natürlich Sachen drinnen die sie natürlich nicht jeden Tag bekommen, eine Cola oder so, ja das das habe ich mit dem Chef auch so vereinbart. Letzte Woche haben wir die Weihnachtsfeier gehabt. Es gibt einmal im Jahr eine Weihnachtsfeier, da zahle ich dann die Pizzen (...)“ (GC1, Z. 1211).

„(...), dass ich sehr viel Erfahrung habe in organisatorischen Sachen (...) Sie sagen halt, ich bin ein guter Berater. Das, finde ich, ist wichtig, weil das hätte ich auch gerne gehabt, als ich meine erste Haft hatte“ (I4, Z. 3830).

Solche Aussagen zeigen, dass Gruppenprozesse nicht nur von formaler Leitung, sondern maßgeblich durch engagierte Teilnehmende getragen werden. In einem Interview heißt es dazu:

„(...) Es läuft einfach so, wie es ist. Das wird von fast allen akzeptiert (...)“ (AL2, Z. 1022).

Diese Akzeptanz verweist auf eine Form von stabilisierter Selbstorganisation, die nicht als Verzicht auf Struktur, sondern als Resultat kollektiver Aushandlung zu verstehen ist. Beispielsweise beschreibt Siegfried Tatschl, wie durch reflektierte Praxis und kollektive

Prozesse professionelle Selbstorganisation gefördert werden kann (Tatschl, 2016, S. 48, S. 56 f).

5.8.2.3 Differenzierte Bewertung institutioneller Angebote

Die Wahrnehmung institutioneller Angebote ist ambivalent. Während einige Gruppen institutionelle Vorgaben aktiv nutzen und in Eigenregie weiterentwickeln, wie das folgende Zitat zeigt:

„Die Rahmenbedingungen sind so gestaltet, dass die Betroffenen das jederzeit selbstständig machen können. Da gibt es von uns aus keine Beeinflussungen. Es ist nie aus dienstlichen Gründen abgesagt worden. Ich glaube, irgendwann haben wir es einmal verschoben, wenn wir gesagt haben, da ist eine besondere Veranstaltung, dann haben wir es ein paar Tage später gemacht, oder es ist einmal eine Woche ausgefallen. Das kann in Einzelfällen vorkommen, aber es ist äußerst selten“ (AL2, Z. 972),

werden sie in anderen Interviews kritisch hinterfragt. So verweist zum Beispiel eine Aussage auf das Spannungsverhältnis zwischen thematischer Steuerung durch die Gruppenleitung und der emotionalen Präsenz bestimmter Themen wie Sucht: *„(...) aber es funktioniert halt nicht“ (GC4, Z. 457).*

Diese Ambivalenz wird auch hier sichtbar: Obwohl gesetzlich verankerte Rechte auf Ausführungen oder Freizeit bestehen, werden diese oft situativ eingeschränkt. Die Aussage *„(...) werden Dinge gestrichen werden“ (AL2, Z. 1013)* verweist auf strukturelle Unsicherheiten, die wiederum Strategien der Anpassung oder des Ausweichens provozieren.

5.8.2.4 Soziale Raumgestaltung und Normalitätserleben

Ein bedeutendes Element des Umgangs mit strukturellen Vorgaben ist die bewusste Inszenierung von Normalität. Dies geschieht über Rituale, über vertraute räumliche Anordnungen und über gemeinsames Erleben. Besonders deutlich wird das in einem Interview, wo der Gruppenleiter beschreibt, wie durch Raucherecken, persönliche Begrüßungen und informelle Gespräche eine gruppeninterne Atmosphäre entsteht. *„(...) die freuen sich aufeinander (...) da fängt das Rad eigentlich von selbst an zu laufen“ (GC1, Z. 1138).*

Auch Genussmomente wie kollektives Rauchen oder gemeinsam erlebte Feste im Jahreskreis sowie humorvolle Erlebnisse „(...) *Wir lachen so viel (...)*“ (GC5, Z. 1749) haben eine stabilisierende Funktion. Sie bieten emotionale Ausgleichs in einem systemisch belasteten Kontext und ermöglichen Beziehungen auf Augenhöhe.

Solche Inszenierungen sind nicht zu unterschätzen – sie verweisen auf die Fähigkeit zur kulturellen Mitgestaltung institutioneller Prozesse.

5.8.2.5 Aushandlungsprozesse zwischen Institution und Gruppe

Ein weiterer zentraler Befund betrifft die Aushandlung von Macht, Verantwortung und Einfluss zwischen den formalen Institutionen und den Gruppenmitgliedern. In mehreren Interviews wird deutlich, dass die Freiwilligkeit der Teilnahme als Voraussetzung für Wirksamkeit gesehen wird – gezwungene Teilnahme wird als ineffektiv erlebt, wie die folgenden Zitate beschreiben:

„Aber natürlich, wenn es nicht auf freiwilliger Basis passiert, dann hat es auch nicht denselben Mehrwert. Da haben wir sozusagen einen Spagat zu leisten: Auf der einen Seite wollen wir, dass es passiert, aber auf der anderen Seite braucht es die Freiwilligkeit“ (AL1, Z. 1448).

*„Es braucht also keine zusätzlichen Ressourcen, weil sich die Group-Counsellor*innen selbst aussuchen, ob es an dem Tag für sie reinpasst oder nicht“* (AL1, Z. 1557).

Gleichzeitig wird das Geschlecht als relevantes Kriterium bei der Gruppenzusammensetzung thematisiert – ein Beispiel für implizite Struktursteuerung, die über normative Vorgaben hinausgeht: *„Wenn, dann eher das Geschlecht, dass man nicht Männer und Frauen miteinander in eine Gruppe gibt“* (AL1, Z. 1526).

Solche Aushandlungsprozesse verdeutlichen, dass es keinen klaren Gegensatz zwischen Struktur und Handlungsspielraum gibt, sondern ein Spannungsfeld, das kontinuierlich bearbeitet wird.

Ableitung VI:

Es könnte angenommen werden, dass die strategische Gestaltung struktureller Rahmenbedingungen – etwa durch informelle Regelwerke, bewusst gewählte

Raumgestaltung oder das Zulassen individueller Gestaltungsspielräume – zur Entstehung vertrauensvoller und stabiler Sozialräume beitragen kann.

Jene Handlungsspielräume dürften psychosoziale Wirkung ermöglichen, die über formale Vorgaben hinausgehen. Gruppensettings könnten unter diesen Bedingungen als institutionell eingebettete Mikrosysteme verstanden werden, deren Qualität wesentlich durch die Interaktionen ihrer Mitglieder mitgeprägt wird.

Zusammenhänge und Muster

In der Zusammenschau der Interviewaussagen lassen sich mehrere übergreifende Muster erkennen, die den strategischen Umgang der Beteiligten mit institutionellen Strukturen kennzeichnen.

Ein erstes zentrales Muster betrifft den institutionellen Ausgleich durch alltagspraktische Handlungen. Häufig genannte Rituale wie gemeinsames Rauchen oder das Teilen von Genussmitteln fungieren als symbolische Akte der Normalisierung. Sie erzeugen einen temporären Gegenraum zur restriktiven Alltagslogik der Anstalt und stiften emotionale Stabilität.

Ein zweites Muster lässt sich in der Funktion von Supervision erkennen. Diese erscheint als Schnittstelle zwischen formaler Struktur und individueller Selbstreflexion.

Dabei wirkt sie doppelt: stabilisierend in der Gruppenorganisation und schützend für die Leitungspersonen. Während Gruppensupervision standardisiert und verpflichtend ist, bietet Einzelsupervision Spielraum für individuelle Entlastung und Persönlichkeitsentwicklung.

Ein drittes Muster zeigt sich in der Gleichzeitigkeit von struktureller Ordnung und subversiver Umdeutung. In manchen Interviews wird deutlich, dass bestehende Regeln zwar beachtet werden, jedoch informell neu interpretiert oder umgangen werden. Diese Gleichzeitigkeit verweist auf ein produktives Spannungsverhältnis, in dem die Gruppe eigenständig Sinn generiert und Handlungsmöglichkeiten erweitert.

Ein viertes Muster betrifft die Rolle von Erfahrungswissen und kollektiver Orientierung. Einige Aussagen zeigen, dass Wissen über institutionelle Abläufe – etwa über

Antragswege oder den Umgang mit Verwaltungspersonal – gezielt geteilt wird. Dies erzeugt soziale Sicherheit und fördert kollektive Handlungsfähigkeit. Die Gruppe wird so zu einer Art informeller Institution im institutionellen System.

Ein weiteres Muster zeigt: Zwar gibt es in den Institutionen formale Möglichkeiten zur Beteiligung, doch sind diese oft an bestimmte Bedingungen geknüpft. So wird erwartet, dass Personen psychisch stabil sind, sich an Regeln halten oder gut kommunizieren können. Dadurch entsteht ein Spannungsfeld zwischen dem Anspruch, Allen Beteiligung zu ermöglichen, und der Realität, dass bestimmte Gruppen leichter Zugang haben als andere. Diese Beobachtung wird auch in der Literatur bestätigt. Prengel etwa beschreibt, dass Teilhabe häufig durch sprachliche, soziale oder kulturelle Hürden erschwert wird (Prengel, 2019, S. 35)

Diese Muster zeigen, dass die Strategien im Umgang mit Strukturen keineswegs beliebig sind, sondern auf wiederkehrende Herausforderungen reagieren. Sie lassen sich als Ausdruck eines kollektiven Lernens und eines kulturellen Anpassungsprozesses im institutionellen Raum deuten.

Synthese: Prozesse und Strukturen im Zusammenspiel

Die Zusammenschau beider Kategorien – „Strategien der Beteiligten im Umgang mit Prozessen“ und „Strategien der Beteiligten im Umgang mit Strukturen“ – verdeutlicht, dass der strategische Umgang mit institutionellen Prozessen und strukturellen Rahmenbedingungen keineswegs getrennt voneinander verläuft, sondern in einem wechselseitigen Verhältnis steht.

Die Interviews zeigen, dass sich prozessbezogene Entscheidungen – etwa zur Zusammensetzung von Gruppen, zur Themenwahl oder zur Konfliktbearbeitung – stets innerhalb eines strukturellen Rahmens vollziehen, der seinerseits durch individuelle und kollektive Praktiken mitgestaltet wird.

So wird etwa in beiden Kategorien deutlich, wie bedeutsam die gemeinsame Aushandlung von Regeln, Rollen und Themen für das Gelingen der Gruppensettings ist. Während in der Prozessdimension häufig Strategien der Beteiligung, des sozialen Abgleichs und der

Vertrauensbildung zentral sind, wie im folgenden Zitat beschrieben: „(...) *dann redet man ein bisschen drüber und dann kann man sagen, ja cool, der passt dazu* (...)“ (I2, Z. 204),

zeigt die Strukturperspektive auf, wie diese Prozesse durch räumliche und organisatorische Freiräume flankiert und ermöglicht werden, was jenes Zitat widerspiegelt: „(...) *das ist für sie so ein bisschen Normalität, ...*“ (GC1, Z. 1125).

Ein weiterer Zusammenhang ergibt sich dort, wo prozessrelevantes Erfahrungswissen als Ressource innerhalb der Gruppe genutzt wird – etwa bei der Weitergabe von Informationen über Antragstellungen oder Verfahrenslogiken. Diese Form der Wissenszirkulation verweist auf die Verbindung zwischen informellen Lernprozessen und vertrauensvollen strukturellen Bedingungen, welche durch die bewusste Gestaltung von Atmosphäre, Ritualen und Beteiligungspraxis hergestellt werden.

Gruppen agieren damit nicht nur als Orte sozialer Interaktion, sondern als dynamische Räume reflektiver Selbstorganisation (Tatschl, 2016, S. 48).

Darüber hinaus lässt sich ein kulturelles Muster von Resilienz erkennen, das sich durch beide Kategorien zieht: Die Interviewten begegnen formalen Einschränkungen nicht mit bloßem Rückzug, sondern mit aktiver Bearbeitung – sei es durch die kreative Nutzung von Regeln, durch das Etablieren von Gruppenritualen oder durch das kollektive Aushandeln von Zugehörigkeit.

So geht es um die Fähigkeit, trotz struktureller Einschränkungen eigene Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen. Dieser Ansatz betont die Bedeutung von Selbstwirksamkeit und partizipativer Mitgestaltung innerhalb institutioneller Rahmenbedingungen. Herding et. al. heben hervor, wie pädagogisches Arbeiten im Justizvollzug durch den organisationalen Rahmen geformt wird und wie Fachkräfte durch die Förderung von Selbstorganisation und partizipativer Praxis die Handlungsfähigkeit der Inhaftierten stärken können (Herding et al., 2023, S. 99).

Damit wird deutlich: Prozesse sind nicht lediglich durch Strukturen begrenzt, sie gestalten diese zugleich mit. Strukturen wiederum sind nicht nur Gegebenheiten, sie werden durch gelebte Prozesse mit Sinn und Funktion gefüllt.

Diese Befunde sprechen für eine zentrale Hypothese:

Hypothese:

Es erscheint plausibel, dass die psychosoziale Wirkung von Gruppensettings in institutionellen Kontexten davon abhängen könnte, wie flexibel Prozesse gestaltet und wie sensibel Strukturen genutzt werden können.

Die Interviews deuten darauf hin, dass situative Justierung, soziales Lernen und kollektive Reflexion zentrale Elemente gelungener Gruppenpraxis sein könnten – und zugleich dafürsprechen, institutionelle Strukturen nicht bloß als vorgegebenen Rahmen, sondern als Ergebnis sozialer Aushandlung mitzudenken.

Für die Praxis könnte dies bedeuten, Gruppensettings im Justizvollzug organisatorisch einzurichten und in ihren alltäglichen Aushandlungen zu verstehen und zu unterstützen.

Die Fähigkeit zur situativen Justierung, zum sozialen Lernen und zur kollektiven Reflexion würde sich für das Gelingen solcher Settings herausstellen.

So könnte es sich als vielversprechend erweisen, diese Aspekte in weiterführenden Studien gezielt qualitativ zu untersuchen:

- Wie erleben Beteiligte kollektive Wirksamkeit unter struktureller Begrenzung?
- Welche Formen informeller Regelbildung tragen zur Gruppenstabilität bei?
- Wie lässt sich partizipative Gruppenleitung fördern, ohne institutionelle Verantwortung abzugeben?

Literaturverzeichnis zu den Kapiteln 5.8.1 und 5.8.2

Antons, K., Ehrensperger, H., Milesi, R., Wultschner, R., & Antons, K. (2019). *Praxis der Gruppendynamik: Übungen und Modelle* (10., vollständig überarbeitete Auflage). Hogrefe.

Cohn, R. C. (1998). *Es geht ums Anteilnehmen: die Begründerin der TZI zur Persönlichkeitsentfaltung* (3. Auflage). Herder.

Cohn, R. C. (2021). *Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion: Von der Behandlung einzelner zu einer Pädagogik für alle* (20. Auflage). Klett-Cotta.

Herding, M., Jakob, M., Diegmann, D., Frank, A., & Schwarzloos, C. (with Deutsches Jugendinstitut). (2023). *Strafvollzug als Kontext für (sozial-)pädagogische Arbeit: Impulse und Reflexionsanregungen für die Praxis*. Deutsches Jugendinstitut e.V. <https://doi.org/10.36189/DJI202346>

Prenzel, A. (2019). *Pädagogik der Vielfalt: Verschiedenheit und Gleichberechtigung in interkultureller, feministischer und integrativer Pädagogik* (4., um ein aktuelles Vorwort ergänzte Auflage). Springer VS.

Stahl, E. (2017). *Dynamik in Gruppen: Handbuch der Gruppenleitung*. Mit E-Book inside (4., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl). Beltz.

Tatschl, S. (2016). Supervision mit allen Sinnen. resonanzen. E-Journal für biopsychosoziale Dialoge in Psychotherapie, Supervision und Beratung, 4(1), 45–64. <https://www.resonanzen-journal.org/index.php/>

Yalom, I. D., & Yalom, I. D. (1996). *Theorie und Praxis der Gruppenpsychotherapie: Ein Lehrbuch* (4., völlig überarb. und erw. Aufl). Pfeiffer.

5.9. Group Counselling im österreichischen Straf- und Maßnahmenvollzug: Perspektiven des Vorstandsgremiums

Veränderungen im Vollzug und Reaktionen auf neue Anforderungen

Die befragten Mitglieder des Vorstandsgremiums berichten von einem Wandel der Voraussetzungen für Group Counselling im Justizvollzug. Genannt werden unter anderem ein verändertes Klientel mit häufigeren psychischen Auffälligkeiten, unterschiedlichen sprachlichen Voraussetzungen und einem höheren Maß an Heterogenität. Diese Veränderungen würden Anpassungen sowohl in der Umsetzung von Group Counselling als auch in der Ausbildung erfordern. Als Möglichkeit zum Umgang damit genannt wurden dabei etwa fremdsprachige Gruppensettings, modulare Inhalte sowie ein erweitertes Schulungsangebot (Workshops) im Rahmen von Fachtagungen.

Darüber hinaus wurden Herausforderungen im Maßnahmenvollzug sowie im Jugendvollzug thematisiert. Die Möglichkeit zur Einbindung von Menschen mit eingeschränkter psychischer Belastbarkeit oder fehlender Therapiefähigkeit wurde mehrfach erwähnt. Die Interviewten verweisen dahingehend auf laufende Weiterentwicklungsprozesse und Überlegungen zu bedarfsorientierten Anpassungen.

Wahrnehmung möglicher Wirkungen auf Insassen und Anstaltsklima

Die Interviewten äußern Einschätzungen zur Wirksamkeit von Group Counselling im Haftalltag. Beschrieben werden positive Rückmeldungen von Insass*innen. Dies, weil die Teilnahme an Gruppensitzungen häufig als entlastend und stabilisierend erlebt werde.

Verschiedene Aussagen beziehen sich auf eine beobachtete Veränderung im Klima der Justizanstalten im vermuteten Zusammenhang mit Group Counselling. Dabei wird unter anderem auf Spannungsabbau, verbesserten Umgang zwischen Insass*innen und Bediensteten sowie auf vermehrte soziale Interaktion innerhalb der Gruppe verwiesen. Group Counselling wird als ergänzendes Angebot zu anderen Maßnahmen beschrieben, das eher niedrigschwellig strukturiert ist und darum Anklang findet.

Die Interviewten berichten zudem von häufiger Nachfrage und von bestehenden Wartelisten.

Stellenwert und strukturelle Rahmenbedingungen

Mehrere Interviewte verweisen auf eine zunehmende Sichtbarkeit von Group Counselling innerhalb der Justizanstalten und auf eine gestiegene Anerkennung durch Kolleg*innen und Leitungspersonen. Dies wird teilweise auf die pandemiebedingte Ausweitung von Betreuungsformaten zurückgeführt. Auch unter den Bediensteten sei das Interesse an einer Tätigkeit als Group Counsellor*in gestiegen. Von den Interviewten wird dabei eine gezielte Ansprache potenzieller Kolleg*innen sowie eine Verankerung der Thematik in den Ausbildungsstrukturen als mögliche Strategie genannt.

Der institutionelle Stellenwert von Group Counselling wird nach Einschätzung der Befragten durch die Haltung der jeweiligen Anstaltsleitungen geprägt. Unterstützung durch die Dienstbehörde wird ebenfalls als relevant beschrieben. In Bezug auf politische Rahmenbedingungen äußern die Interviewten, dass Betreuung und Behandlung im Strafvollzug öffentlich wenig präsent seien. Group Counselling werde allerdings zunehmend als integraler Bestandteil des Vollzugs wahrgenommen.

Zur künftigen Entwicklung wird auf einen kontinuierlichen Weiterentwicklungsprozess verwiesen. Dabei solle die bestehende Grundstruktur von Group Counselling nach Möglichkeit beibehalten werden, während punktuelle Anpassungen an neue Rahmenbedingungen erfolgen sollen.