



## **Als weibliche Angestellte im Männerstraf- und -massnahmenvollzug**

Eine empirische Analyse von Möglichkeiten, die durch geschlechtergemischte Arbeitsteams entstehen, und deren Ausschöpfung im Arbeitsalltag

Bachelor-Thesis zum Erwerb des Bachelor-Diploms in Sozialer Arbeit  
Berner Fachhochschule Departement Soziale Arbeit

Rebekka Kessi (19-266-592) & Jessica Moser (19-265-941)

## Abstract

Die Arbeit im Männerstraf- und -massnahmenvollzug hat sich in den letzten Jahren verändert. Disziplinen wie Psychologie oder Soziale Arbeit werden bedeutender und qualifizierte Mitarbeitende werden angestellt. Auch die Zahl an weiblichen Mitarbeitenden ist deutlich gestiegen.

In der folgenden Arbeit geht es darum herauszufinden, welche Möglichkeiten sich durch die Anstellung von Frauen im Männerstraf- und -massnahmenvollzug für die Institution, die Eingewiesenen, die Mitarbeitenden und die Frauen selbst ergeben und was es braucht, um diese Möglichkeiten auszuschöpfen.

Für die Beantwortung der Fragestellung wurde zuerst eine theoretische Kontextualisierung des Straf- und Massnahmenvollzugs vorgenommen, um den Rahmen, in welchem sich die Frauen bewegen, und die gesetzlichen Bedingungen zu veranschaulichen. Auch die Verortung der Sozialen Arbeit in diesem Bereich wurde gemacht und Geschlechterverhältnisse aufgezeigt. Dazu wurden verschiedene Herausforderungen, die sich den Frauen stellen, beleuchtet. Basierend auf den theoretischen Ausarbeitungen wurde eine empirische Untersuchung durchgeführt. Es wurden drei Leitfadeninterviews mit Sozialarbeiterinnen im Straf- und Massnahmenvollzug geführt, wobei eine Interviewpartnerin die Direktorin einer Institution ist. Anschliessend wurden die Daten anhand der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet.

Aus den Ergebnissen geht hervor, dass sich für die Eingewiesenen durch die Zusammenarbeit mit Frauen Lernfelder eröffnen und sie die Arbeit von und mit weiblichen Angestellten schätzen. Die Anstellung von Frauen kann dazu einen positiven Einfluss auf das Arbeitsklima haben, wobei dabei vor allem neue Mitarbeiterinnen, die fachliche Inputs und grosse Motivation mitbringen, Arbeitsteams bereichern.

Abschliessend wird betont, dass es institutioneller Rahmenbedingungen und Orientierungen bedarf, damit sich Frauen in der Arbeit wohl und sicher fühlen. Die Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen und der damit einhergehenden Thematik von Nähe und Distanz liegt nicht in der Verantwortung der Frauen, sondern aller Mitarbeitenden. So können Vorfälle, die dazu führen, dass Vorurteile gegenüber Frauen im Männerstraf- und -massnahmenvollzug aufrechterhalten werden, vermieden werden. Von weiblichen Angestellten wird ein angemessener Umgang mit schwierigen Situationen und grenzüberschreitendem Verhalten gewünscht, damit eine Aufarbeitung belastender Situationen für Frauen stattfindet und sich die Zusammenarbeit zu Gunsten der Klientel verbessert.

# **Als weibliche Angestellte im Männerstraf- und -massnahmenvollzug**

Eine empirische Analyse von Möglichkeiten, die durch geschlechtergemischte Arbeitsteams entstehen, und deren Ausschöpfung im Arbeitsalltag

Bachelor-Thesis zum Erwerb des Bachelor-Diploms in Sozialer Arbeit  
Berner Fachhochschule Soziale Arbeit

Vorgelegt von

Rebekka Lea Kessi  
Jessica Céline Moser

Bern, Dezember 2023

Gutachterin: Prof. Dr. Stefanie Duttweiler

## Vorwort

Da eine der Autorinnen im Männerstrafvollzug als Sozialarbeiterin tätig ist und sich deshalb selbst mit Geschlechterfragen in diesem Bereich auseinandergesetzt hat, entstand die Idee für unsere Fragestellung. Das persönliche Interesse an Geschlechtergerechtigkeit und der Auseinandersetzung mit feministischen Themen führte zu viel Motivation, die Fragestellung zu bearbeiten.

Wir arbeiteten sehr gut zusammen, waren beide engagiert und ergänzten uns gut. Durch die eigenen Praxiserfahrungen der einen und dem unvoreingenommenen Blick der anderen Autorin, ergaben sich spannende fachliche Diskussionen. Den Aufwand der Arbeit konnten wir gleichmässig aufteilen.

An dieser Stelle bedanken wir uns bei Frau Stefanie Duttweiler für die angenehme Betreuung, die wertvollen Anregungen und die konstruktive Kritik. Es gilt ein besonderer Dank allen Interviewpartnerinnen, ohne die diese Arbeit nicht zu Stande gekommen wäre. Durch ihre Offenheit und das Teilen ihrer Erfahrungen kamen wir zu spannenden Ergebnissen. Zum Schluss bedanken wir uns bei Arbeitskolleg\*innen und Freund\*innen für die Überarbeitung und Korrektur der Arbeit.

Viel Freude beim Lesen dieser Bachelorthesis.

Rebekka Kessi und Jessica Moser

Bern, 10. Dezember 2023

## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung .....	7
1.1	Erkenntnisinteresse und Fragestellung .....	9
1.2	Forschungsstand .....	10
2	Kontext Straf- und Massnahmenvollzug .....	14
2.1	Straf- und Massnahmenvollzug als Organisation .....	14
2.1.1	Straftheorien und das schweizerische Sanktionenrecht .....	14
2.1.2	Grundsätze des Vollzugs von Sanktionen .....	18
2.1.3	Auftrag des Straf- und Massnahmenvollzugs .....	19
2.1.3.1	Dynamische Sicherheit .....	20
2.1.3.2	Risikoorientierter Strafvollzug .....	20
2.2	Soziale Arbeit im Straf- und Massnahmenvollzug .....	22
2.2.1	Ethisches Handeln in der Sozialen Arbeit .....	22
2.2.2	Tätigkeit im Zwangskontext .....	25
2.3	Arbeitsklima in Vollzugseinrichtungen .....	26
2.3.1	Grösse der Institution .....	27
2.3.2	Gewalt .....	28
2.3.3	Diversität .....	28
2.3.4	Zufriedenheit .....	29
2.4	Geschlechterverhältnis im Strafvollzug .....	30
2.4.1	Geschlechterungleichheit .....	30
2.4.2	Beziehungsdynamik .....	31
2.5	Herausforderungen für Frauen im Männerstrafvollzug .....	32
2.5.1	Strukturelle und institutionelle Herausforderungen .....	32
2.5.2	Herausforderungen in der Interaktion mit eingewiesenen Personen .....	33
2.5.3	Herausforderungen in der Interaktion mit Arbeitskolleg*innen und Vorgesetzten .....	35
2.5.4	Psychische Herausforderungen .....	36
2.5.5	Strategien der Frauen im Umgang mit Herausforderungen .....	37
3	Empirischer Teil .....	40
3.1	Vorgehen und Methoden .....	40
3.1.1	Vorstellung der Interviewpartnerinnen .....	40
3.1.2	Entwicklung des Fragebogens und Durchführung der Interviews .....	41
3.1.3	Auswertung der Daten .....	42
3.2	Darstellung der Ergebnisse .....	43
3.2.1	Individuelle Ebene .....	43
3.2.2	Zusammenarbeit mit eingewiesenen Männern .....	55
3.2.3	Zusammenarbeit mit Arbeitskolleg*innen .....	60
3.2.4	Strukturelle und institutionelle Ebene .....	65

3.3 Interpretation der Ergebnisse .....	76
3.3.1 Individuelle Ebene .....	76
3.3.2 Zusammenarbeit mit Eingewiesenen .....	79
3.3.3 Zusammenarbeit mit Arbeitskolleg*innen .....	80
3.3.4 Struktureller Wandel .....	84
3.4 Beantwortung der Fragestellung .....	88
3.5 Reflexion.....	92
3.6 Ausblick .....	93
4 Literaturverzeichnis .....	94
5 Abbildungsverzeichnis .....	97

## 1 Einleitung

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit Geschlechterverhältnissen im Männerstraf- und -massnahmenvollzug. In den letzten Jahren wurden Frauen vermehrt auch in der direkten Zusammenarbeit mit eingewiesenen Männern angestellt. Das Erleben des Arbeitsalltags der Frauen ist für diese Arbeit zentral.

Viele Menschen kennen Gefängnisse und Justizvollzugsanstalten nur aus Reportagen oder Filmen. Wie das Zusammenleben und Zusammenarbeiten hinter den Gefängnismauern tatsächlich ablaufen, bleibt jedoch weitgehend unbekannt.

Das Ziel ist es, den Frauen eine Stimme zu geben, in einem Tätigkeitsbereich, der doppelt männlich dominiert wird. Doppelt männlich dominiert meint in diesem Kontext, dass sowohl auf Seiten der Eingewiesenen als auch auf Seiten der Mitarbeitenden mehrheitlich Männer leben und arbeiten. In der Schweiz sind im aktuellen Jahr, 94.1% der Eingewiesenen Personen, Männer (BFS, 2023) (vgl. Kap. 2.4). Es ist zu erforschen, wie Frauen die Arbeit erleben und ebenso, wie sie die Arbeit in diesem Bereich beeinflussen und welche Auswirkungen sie auf die Institution haben. Es ist wichtig zu verstehen, inwiefern stereotype Vorstellungen von Geschlecht in «geschlechtsspezifischen Organisationen» noch immer vorhanden sind und wie Frauen diese Stereotypen in Frage stellen (Isenhardt et al., 2020, S. 639).

Braucht es weibliche Angestellte im Männerstraf- und -massnahmenvollzug? Was bringt es den Eingewiesenen, was den Mitarbeitenden oder der Organisation? Wie erleben die Frauen die Arbeit, welche Erfahrungen machen sie als Frau?

Solche und ähnliche Überlegungen führten uns zum Gegenstand der vorliegenden Arbeit. Das Erkenntnisinteresse liegt bei den Möglichkeiten, die sich durch die Anstellung von Frauen ergeben.

Ausgearbeitet werden individuelle Möglichkeiten, sowie Möglichkeiten, die sich in der Zusammenarbeit mit Eingewiesenen und Arbeitskolleg\*innen ergeben. Zudem geht es um Möglichkeiten, die sich auf der institutionellen und strukturellen Ebene ergeben können.

Weiter wird eruiert, was es braucht, um diese Möglichkeiten auszuschöpfen und allfällige Hürden abzubauen. Bestehende Herausforderungen verhindern, dass Möglichkeiten in der Arbeit ausgeschöpft werden können. Nötig sind strukturelle Bedingungen, die einen Wandel hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und Diversität in diesem Bereich fördern und unterstützen.

Die International Federation of Social Workers (IFSW) definiert den Auftrag der Sozialen Arbeit wie folgt:

*«...fördert als Profession und wissenschaftliche Disziplin gesellschaftliche Veränderungen und Entwicklungen, den sozialen Zusammenhalt und die Ermächtigung und Befreiung von Menschen. Dabei sind die Prinzipien der sozialen Gerechtigkeit, der Menschenrechte, der gemeinschaftlichen Verantwortung und der Anerkennung der Verschiedenheit richtungweisend...» (IFSW, 2014)*

Dadurch wird die Relevanz der Thematik für die Soziale Arbeit sichtbar. Die Klientel sollen bestmöglich begleitet werden. Damit dieser Auftrag gelingt, bedarf es einer Arbeitsumgebung, die den gesellschaftlichen Entwicklungen angepasst ist und in welcher alle Mitarbeitenden ihr Potenzial an Fähigkeiten ausschöpfen können. Werden Frauen in diesem Bereich nicht unterstützt und stehen vor zusätzlichen Hürden in der Arbeit, wirkt sich dies auf die Klientenarbeit aus. Wenn also auch Frauen ihre individuellen Kompetenzen einbringen, kann dies ein Mehrwert für die Klientel, die Arbeitskolleg\*innen, sowie die Institution bedeuten.

Basierend auf einer theoretischen Annäherung an die Thematik und einer Kontextualisierung des Straf- und Massnahmenvollzugs in der Schweiz, wird eine empirische Untersuchung durchgeführt. Die Frauen erhalten so eine Stimme und es erfolgt eine praxisnahe Auseinandersetzung mit der Thematik.

## 1.1 Erkenntnisinteresse und Fragestellung

Im Straf- und Massnahmenvollzug eingewiesene Personen befinden sich in einem herausfordernden Lebensabschnitt, welcher eine starke psychische Belastung darstellen kann. Weggesperrt von ihrem sozialen Umfeld benötigen sie Fachpersonen, welche wohlwollend und professionell mit ihnen arbeiten.

Unserer Ansicht nach sollten im Straf- und Massnahmenvollzug angestellte Personen professionell handeln können, Machtasymmetrien wahrzunehmen und die Fähigkeit zur Reflexion haben, sowie die Balance von Nähe und Distanz wahren. Professionell handeln bedeutet, dass beim methodischen Vorgehen laufend einer fachliche, wie auch moralische Qualitätskontrolle durchgeführt wird. Daraus resultierende Erkenntnisse, nutzen die Fachpersonen für die Weiterentwicklung ihres Faches. Zudem findet ein Austausch zwischen den Fachpersonen statt, in welchem Wissen geteilt und weiterentwickelt wird (Berufskodex, 2010, S. 12).

Aus eigener Erfahrung der einen Autorin, welche im Männerstrafvollzug tätig ist, spielt das Geschlecht eine Rolle im Vollzugsalltag. Gearbeitet wird mit Menschen, welche unterschiedlich sozialisiert wurden und unterschiedliche kulturelle Prägungen erlebt haben. Bisher durfte die Autorin viele positive Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit den eingewiesenen Personen sammeln und einen Umgang finden, welcher von gegenseitigem Respekt und einem freundlichen Umgangston geprägt ist.

Etwas anders nehmen die Mitarbeitenden selbst den Umgang miteinander wahr. Die Erfahrungen sind sehr unterschiedlich. Während einige Arbeitskolleg\*innen Frauen in diesem Arbeitsbereich schätzen und unterstützen, gibt es Situationen, in welchen Skepsis und Vorurteile gegenüber Frauen von anderen Arbeitskolleg\*innen im Arbeitsalltag spürbar sind. Solche Reibungspunkte erschweren die täglichen Arbeiten und fördern Unsicherheiten. Zudem kann die Zusammenarbeit mit den Eingewiesenen durch die Wahrnehmung von solchen Unstimmigkeiten zwischen den Angestellten beeinflusst werden. Das Erkenntnisinteresse im ersten Teil der Arbeit liegt demnach darin, wie weibliche Angestellte den Arbeitsalltag im Männervollzug erleben, welche geschlechtsspezifischen<sup>1</sup> Erfahrungen sie bereits gemacht haben und welche Möglichkeiten sie in der Anstellung von Frauen im Männerstraf- und -massnahmenvollzug sehen. In einem zweiten Teil soll in den Blick

---

<sup>1</sup> Wir gehen in dieser Arbeit von einem binären Geschlechtsverständnis aus und sind uns bewusst, dass ein solches den Ausschluss weiterer Geschlechtsidentitäten nach sich zieht. Die Struktur des Strafvollzuges ist auf ein binäres Verständnis von Geschlecht ausgelegt, weshalb wir uns auf dieses beziehen und den Fokus auf Ungleichheiten zwischen Mann und Frau legen. Eine kritische Auseinandersetzung mit dieser Thematik findet im Rahmen dieser Arbeit nicht statt.

genommen werden, was Frauen brauchen und sich wünschen, damit diese Möglichkeiten in einem von Männern dominierten Arbeitsfeld ausgeschöpft werden können.

In der Auseinandersetzung mit der Thematik wird deutlich, dass die Perspektive von weiblichem Personal im Männerstrafvollzug in der Schweiz bisher wenig aufgegriffen wurde. Aufgrund der oben genannten Ausführungen gehen wir folgender Fragestellung nach:

**Welche Möglichkeiten eröffnen sich durch die Anstellung von Frauen im Männerstraf- und -massnahmenvollzug und was braucht es, damit diese ausgeschöpft werden können?**

Nachfolgend wird die Fragestellung unter Berücksichtigung der Kontextualisierung des Straf- und Massnahmenvollzug empirisch untersucht.

## 1.2 Forschungsstand

Justizvollzugsanstalten werden auf Seiten der eingewiesenen, wie auch der mitarbeitenden Personen von Männern dominiert. Aufgrund des Fachkräftemangels in diesem Bereich wird vermehrt versucht, Frauen für den Beruf zu motivieren (Schneeberger, 2023).

Welche spezifischen Herausforderungen sich Frauen als Mitarbeiterinnen im Männerstrafvollzug stellen müssen, untersuchte Eva Brinkmann (2019) in ihrer exemplarischen Untersuchung in der Justizvollzugsanstalt (JVA) Köln. Sie machte eine Bestandesaufnahme der geschlechtsbezogenen Risiken und Belastungen im Arbeitsalltag der Mitarbeitenden. Dabei unterschied sie zwischen Problemen im Kontakt mit den eingewiesenen Männern und denen, die in der Interaktion mit Kolleg\*innen entstehen. Zudem beschäftigte sich Brinkmann mit der Frage, ob es objektive Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Arbeitsbereich gibt. Sie ging weiter auf geschlechtsspezifische Unterschiede in Beförderungen, dem Umgang innerhalb des Teams und dem Lohn ein. Im Bereich der Interaktionen der Mitarbeitenden des Strafvollzuges stellte die Autorin Konfliktsituationen dar, die in diesem Arbeitskontext eine besondere Rolle spielen können und in welchen geschlechtsspezifische Unterschiede zu erwarten sind. Das Thema Mobbing wurde aufgegriffen, wobei dabei gemäss einer britischen Studie aus dem Strafvollzug Männer und Frauen gleichermassen betroffen zu sein scheinen. Aus Brinkmanns Untersuchungen geht jedoch hervor, dass Frauen am Arbeitsplatz öfter schikaniert und ausgegrenzt werden. Von unerwünschten Annäherungsversuchen bis zu sexueller Belästigung durch sonstiges unerwünschtes sexuelles Verhalten von Kolleg\*innen oder Vorgesetzten berichten fast nur Frauen. Brinkmanns Untersuchungen in der JVA Köln zeigen, dass es geschlechtsspezifische Herausforderungen für Frauen im Arbeitsalltag im Männerstrafvollzug gibt. Es werden Hindernisse aufgezeigt, die die Arbeit für Frauen in diesem Bereich und einen gleichberechtigten Einsatz beider Geschlechter erschweren (Brinkmann, 2019).

Internationale Studien beleuchten in empirischen Untersuchungen die Rolle weiblicher Vollzugsbediensteter, wobei sich die Mehrheit dieser Studien auf die USA bezieht. Es bestehen wesentliche organisatorische und rechtliche Unterschiede zu Gefängnissen in den USA betreffend der Arbeitsrealität (Brinkmann, 2019, S. 21). Im Jahr 2013 wurde in Schweden vom Kriminologen Anders Bruhn eine Studie veröffentlicht in Bezug auf die Beschäftigung von Frauen im Männerstrafvollzug. In Schweden beträgt die Frauenquote im Strafvollzug fast 40%. Dennoch berichten Frauen von geschlechtsspezifischen Herausforderungen und Vorurteilen, welchen sie im Arbeitsalltag gegenüberstehen. Der Arbeitsalltag der Frauen wird von einer informellen geschlechtsabhängigen Aufgabenteilung beeinflusst. Die Männer seien für die Sicherheit zuständig, während die Frauen eher in rehabilitativen Bereichen eingesetzt würden (Bruhn, 2013).

Im Sammelband «(Un)typisch Gender Studies – neue interdisziplinäre Forschungsfragen» gehen Brinkmann, Halberstadt und Weingraber (2019) der Frage nach, welchen Herausforderungen sich Frauen, die im Männerstrafvollzug arbeiten, stellen müssen. Die Gespräche mit Expertinnen zeigen, dass die allgemeine Zufriedenheit und Motivation im Arbeitsalltag den Umgang mit eingewiesenen Männern beeinflusst. Auch geschlechtsspezifische Unterschiede wurden aus den Gesprächen sichtbar. Beispielsweise wird berichtet, dass die Männer sich weiblichen Mitarbeitenden eher öffnen und Probleme mit ihnen teilen. Andererseits wird erwähnt, dass es zu sexuellen Beziehungen zwischen eingewiesenen Männern und Mitarbeiterinnen kommen kann, was diese erpressbar macht. Gendersensible Aus- und Weiterbildungsangebote werden in den Gesprächen thematisiert und es zeigt sich, dass nicht alle Expertinnen diese als notwendig erachten. Zudem geht es in den Gesprächen um die Motive, warum sich Frauen im Männerstrafvollzug engagieren und dort arbeiten wollen. Auch erfragt werden das Rollenverständnis und Stereotype. Allgemein lässt sich aus den Aussagen der Expertinnen lesen, dass stereotype Rollenbilder die Arbeit der Frauen im Männerstrafvollzug beeinflussen. Dabei wird vor allem darauf eingegangen, welchen Einfluss unterschiedliche Frauen- und Männerbilder auf den Umgang mit eingewiesenen Personen haben (Brinkmann, Halberstadt & Weingraber, 2019).

In ihrer Masterthesis schreibt Regine Schneeberger Georgescu (2023) über die Anstellung von Frauen im Männerstrafvollzug am Beispiel der Justizvollzugsanstalt Thorberg. Die JVA befindet sich in einem Organisationsentwicklungsprozess, in welchem Bestrebungen angestellt werden, erstmals Frauen für die Arbeit im direkten Kontakt mit den Eingewiesenen zu rekrutieren. Es wurden Interviews mit den Mitarbeiterinnen geführt, in welchen sie nach den geschlechtsspezifischen Herausforderungen in einer doppelt männlich geprägten Kultur gefragt wurden. Auch auf die gewünschten Unterstützungsmöglichkeiten für die Mitarbeiterinnen wurde eingegangen. Die Auswertung der Interviews zeigt, dass Stereotype Geschlechterverhältnisse im Gefängnis nach wie vor bestehen. Werden in Zukunft mehr

Frauen für diese Stellen rekrutiert, ist mit Widerstand von Seiten der bestehenden Belegschaft zu rechnen, weniger jedoch von Seiten der eingewiesenen Männer (Schneeberger, 2023).

Mit «gendered organizations» hat sich Joan Acker (1990), eine feministische Geschlechter- und Organisationssoziologin, befasst. Bei Männergefängnissen handelt es sich um eine geschlechtsspezifische Organisation. Die Kultur von Männergefängnissen ist sowohl durch die ausschliesslich männlichen Eingewiesenen wie auch durch das überwiegend männliche Personal geprägt. Organisationsprozesse werden von Männlichkeitsvorstellungen durchdrungen und tragen dadurch zur Aufrechterhaltung der Geschlechtertrennung in den Organisationen bei. Gendering, so Acker, sei ein Element der Grundannahmen, der Organisationslogik und konkreten Praktiken, die die Organisationen konstruieren (1990).

In der Studie «At work in the Iron Cage: The Prison as Gendered Organization» untersucht Dana Britton die Geschlechterdynamik innerhalb des Gefängnissystems. Sie argumentiert, dass das Gefängnis als Organisation eine geschlechtsspezifische Struktur aufweist, die sowohl männliche als auch weibliche Inhaftierte und Mitarbeitende betrifft. Britton stellt fest, dass das Gefängnis als «Eisenkäfig» fungiert, der die Insassen in einer strengen Hierarchie und Kontrolle gefangen hält. Diese Hierarchie spiegelt sich in den Geschlechterrollen wider, die sowohl von den Eingewiesenen als auch von den Mitarbeitenden erwartet werden. Wie Acker argumentiert Britton, dass das Gefängnis als geschlechtsspezifische Organisation betrachtet werden kann, da es bestimmte geschlechtsspezifische Normen und Erwartungen gibt. Zum Beispiel werden männliche Insassen oft als «harte und maskuline» Individuen angesehen, während weibliche Insassen als «schwach und weiblich» betrachtet werden. Diese Stereotypen beeinflussen die Art und Weise, wie Insassen behandelt und beurteilt werden. Darüber hinaus untersuchte Britton auch die Geschlechterdynamik unter den Gefängnismitarbeitenden. Sie stellte fest, dass Frauen oft in untergeordneten Positionen arbeiten und weniger Macht und Autorität haben als ihre männlichen Kollegen. Dies führt zu einer weiteren Verstärkung der geschlechtsspezifischen Hierarchie innerhalb des Gefängnissystems (Britton, 2003).

Erving Goffman hat in seiner Studie «Asyle» bereits 1973 auf die negativen Folgen für die Menschen, die in totalen Institutionen leben, hingewiesen. Goffman interessierte sich unter anderem für die Frage, welche Erfahrungen eingewiesene Personen und Personal in totalen Institutionen machen. (Dörr & Klomann, 2019). Gerlinda Smaus (2020) schreibt in ihren Beiträgen zur feministischen Kriminologie über Rollen und Positionen in Gefängnissen und geht unter anderem darauf ein, welchen Einfluss die totale Institution auf die eingewiesenen Personen hat. Dabei werden auch geschlechtsspezifische Unterschiede aufgezeigt (S. 107ff.).

Zu geschlechterspezifischen Unterschieden im Gefängnisalltag aus Sicht der eingewiesenen Personen lassen sich durch Literaturrecherche etliche Berichte und Studien finden, so beispielsweise eine empirische Studie von Frank Neubacher und Verena Boxberg (2018). Sie untersuchten, inwiefern subkulturelle Regeln sich im Gefängnis auf die Beziehungen zwischen Eingewiesenen und Mitarbeitenden auswirken. Es wurde auch untersucht, welchen Einfluss die Geschlechter dabei haben. Im Buch «Inside This Place, Not of It: Narratives from Women's Prisons» von Levi und Waldmann (Mingo, 2013) geht es ebenfalls um die Perspektiven und Erfahrungen von Eingewiesenen, hier spezifisch in Frauengefängnissen.

Die Perspektive von Frauen, die im Männerstrafvollzug arbeiten, wurde in diversen Studien erfragt, wobei der Fokus meist auf den damit einhergehenden Herausforderungen liegt. Welche Chancen und Möglichkeiten sich durch die Anstellung eröffnen können, wurde weniger thematisiert und ausgearbeitet. Auch die nötige und gewünschte Unterstützung für Frauen in diesem Arbeitsbereich wurde in den bisher geführten Interviews nicht explizit und detailliert ausgearbeitet. Dieser Wissens- und Forschungslücke soll in dieser Arbeit nachgegangen werden.

## 2 Kontext Straf- und Massnahmenvollzug

Da der Straf- und Massnahmenvollzug ein umfangreiches Tätigkeitsgebiet darstellt, wird im folgenden Kapitel der Kontext beschrieben, in welchem sich die angestellten Frauen bewegen. Dazu gehören die Straftheorien, die in der Schweiz vorherrschenden Sanktionen sowie die Organisation des Straf- und Massnahmenvollzugs. Ausserdem werden die Soziale Arbeit und ihre Aufgabe in diesem Bereich verortet, speziell vor dem Hintergrund des Zwangskontextes. Wie die Geschlechterverhältnisse und das Arbeitsklima im Strafvollzug sind, wird ebenfalls aufgegriffen. Es folgen Herausforderungen für Frauen in diesem Arbeitsfeld, sowie Strategien im Umgang damit.

### 2.1 Straf- und Massnahmenvollzug als Organisation

In folgendem Kapitel wird eine Kontextualisierung des schweizerischen Strafvollzugs mit Bezügen zur Literatur gemacht. Ziel des ersten Abschnitts soll sein, den Arbeitsort der weiblichen Fachpersonen im Straf- und Massnahmenvollzug vorzustellen. Um dieses sehr umfangreiche Thema in einem für die Arbeit angemessenen Rahmen zu beleuchten, wurden einzelne aus unserer Sicht relevante Themen ausgewählt.

#### 2.1.1 Straftheorien und das schweizerische Sanktionenrecht

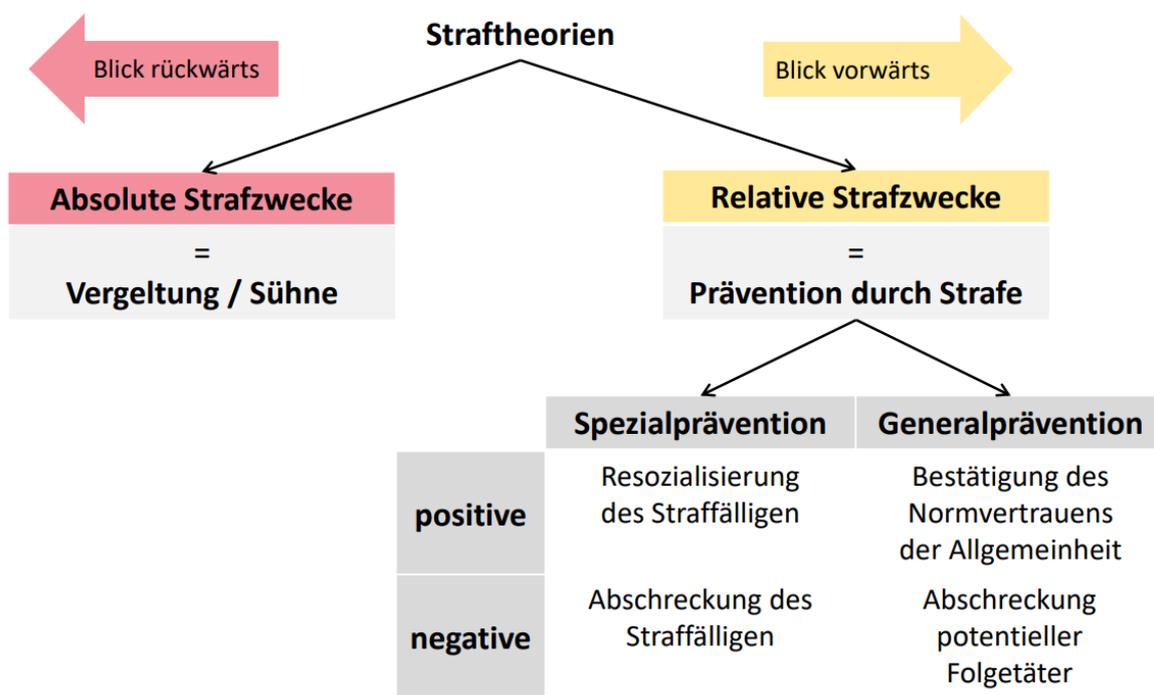
Zu Beginn haben wir uns für die Straftheorien entschieden. Dies, weil die Straftheorien einen Hinweis auf die Haltung und Prioritäten der Gesellschaft, in welcher wir leben, geben. Für die Fachpersonen der Sozialen Arbeit hat diese Haltung der Gesellschaft insofern einen Einfluss, als dass Ansprüche und Aufträge durch die Öffentlichkeit, respektive die von der Öffentlichkeit gewählten Personen in den Ämtern, erlassen werden und anschliessend in der Praxis umgesetzt werden müssen.

Bei den Straftheorien wird unterschieden zwischen der absoluten und der relativen Straftheorie. Gemäss Niggli und Maeder (2011), soll bei der absoluten Straftheorie der schuldigen Person Gerechtigkeit für die verübte Tat widerfahren. Das primäre Ziel ist hierbei als nicht Kriminalprävention, sondern Vergeltung. Das bedeutet, dass der Staat bewusst eine Strafe gegen die betroffene Person anordnet, welche nicht schwerer und nicht leichter als die Schuld der Täter\*innen ist, die Schuld also ausgleicht.

Die relative Straftheorie hingegen orientiert sich an der Prävention, genauer an der sozialen Nützlichkeit. Unterschieden wird zwischen vier Präventionstypen, negative und positive Generalprävention, sowie negative und positive Spezialprävention. Bei der negativen Generalprävention dienen die Strafen an sich der Abschreckung der Gesellschaft vor der Begehung von Straftaten. Bei der positiven Generalprävention soll die Verbindlichkeit der

Rechtsordnung gestärkt werden, indem die Bestrafung von anderen Personen die Mitbevölkerung zu gesetzeskonformem Verhalten motivieren soll, also normstabilisierend wirkt. Die Spezialprävention bezieht sich auf das Individuum, welches das Recht gebrochen hat, also im Kontext Straf- und Massnahmenvollzug auf die Eingewiesenen im Speziellen. Hierbei soll die Strafe die Person selbst davon abhalten, weitere Straftaten zu begehen. Die positive Spezialprävention zielt auf die Besserung durch Resozialisierung, die negative Spezialprävention auf das Abschrecken durch das Erleben des Strafübels, ab. Die nachfolgende Grafik dient dem besseren Verständnis der soeben vorgestellten Straftheorien (S. 444ff.).

**Abbildung 1**



Quelle. Y. Schaub, Vorlesungsfolie Straftheorien und Strafrecht, 2023, S. 7.

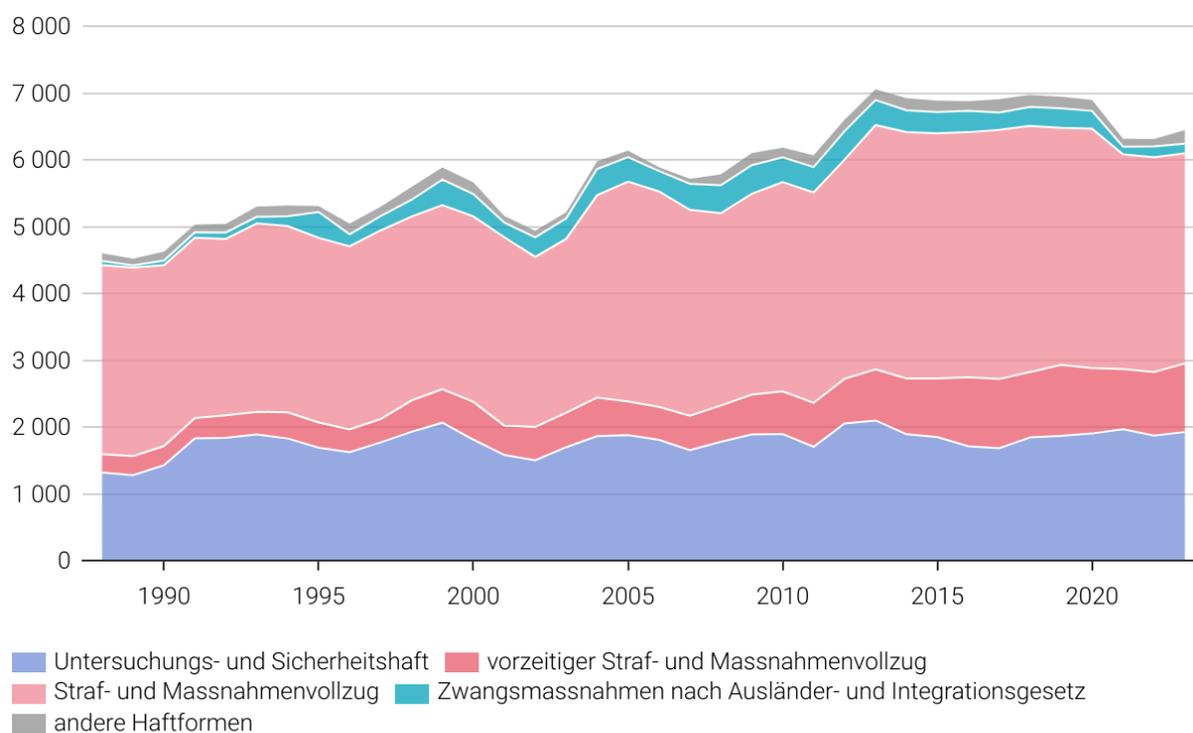
In der Praxis zeigte sich, dass sowohl die absolute als auch die relative Straftheorie Vorteile und Defizite aufweisen, weshalb die Vereinigungstheorie erarbeitet wurde, welche Elemente beider Theorien aufgreift. Hierbei gilt, dass die Strafe angedroht, ausgesprochen und auch vollzogen werden soll. Zum einen soll die Gesellschaft durch die Strafe vor weiteren Straftaten geschützt werden und zum anderen fungiert sie als Ausgleich für die begangene Straftat. Dabei gilt die Strafe auf der Schuld gegründet, wird aber gleichzeitig durch die gesellschaftlichen Bedürfnisse, sowie die Schuld begrenzt. Die Vereinigungstheorie kann heute im schweizerischen Strafrecht, als die vorherrschende Straftheorie bezeichnet werden (S. 444ff.).

Basierend auf der Straftheorie einer Gesellschaft, zeichnet sich ein Sanktionensystem ab. Dieses bildet in der Schweiz die Grundlage des schweizerischen Strafrechts und somit auch

des schweizerischen Straf- und Massnahmenvollzuges, welcher für die Forschungsfrage relevant ist. Strafen und Massnahmen sind dabei die beiden Sanktionsformen, die das schweizerische Strafrecht kennt. Bei den Sanktionensystemen wird unterschieden zwischen einem repressiven Sanktionensystem und einem liberalen Sanktionensystem.

Beim repressiven Sanktionensystem werden primär unbedingte Freiheitsstrafen ausgesprochen. So sollen zukünftige Straftaten durch Isolation der Straftäter\*innen von der Gesellschaft verhindert werden. Beim liberalen Sanktionensystem, welches auch in der Schweiz Anwendung findet, werden neben der «klassischen Freiheitsstrafe» auch bedingte und teilbedingte Strafen erlassen, wobei alternativen, gemeinschaftsbezogene Vollzugsformen eine besondere Bedeutung zukommt. Dabei wird die Strafe, teilweise, in der Gemeinschaft vollzogen. Der Fokus liegt hier klar bei der Eingliederung und nicht der Vergeltung. Beispielhafte gemeinschaftliche Vollzugsformen sind gemeinnützige Arbeit oder elektronisch überwachter Hausarrest (Brägger, 2018, S. 29-30).

Neben Gefängnissen und Vollzugsanstalten können auch in anderen Organisationen, wie psychiatrischen Kliniken oder Wohnheimen mit privaten Trägerschaften, welche nicht dem Justizvollzug untergeordnet werden, strafrechtliche Sanktionen vollzogen werden (Ajil, 2021, S.15).

**Abbildung 2****Entwicklung des Insassenbestandes nach Haftform, 1988–2023**

Für 2018 können nur Mittelwerte publiziert werden.

Stand der Datenbank: 22.03.2023

Quelle: BFS – Statistik des Freiheitsentzugs

© BFS 2023

Quelle: BFS – Statistik des Freiheitsentzugs, Entwicklung des Insassenbestandes nach Haftform, 1988 – 2023, 2023.

Aus dieser Grafik ist ersichtlich, dass die Zahl der eingewiesenen Personen im Straf- und Massnahmenvollzug, sowie der Personen, welche sich im vorzeitigen Straf- und Massnahmenvollzug befinden, seit dem Jahr 1988 angestiegen ist. Das hat zur Folge, dass es mehr Ressourcen, respektive Haftplätze und auch Personal benötigt.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das schweizerische Strafrecht mehrheitlich auf der Vereinigungstheorie aufbaut. Das bedeutet, dass die Personen aufgrund der verübten Straftat verurteilt werden. Die Strafe soll anhand der begangenen Straftat beziehungsweise Schuld an sich bestimmt werden, wird mit dem Schutz der Gemeinschaft begründet. Somit soll sie die positive Spezialprävention, also die Resozialisierung der betroffenen Person als Hauptauftrag haben. Als geltendes Sanktionensystem in der Schweiz kann das liberale Sanktionensystem bezeichnet werden, weil nebst der klassischen Strafe, dem unbedingten Freiheitsentzug, auch bedingte und teilbedingte Strafen sowie alternative Vollzugsformen zur Anwendung kommen. Dabei kennt das schweizerische Strafrecht wie angedeutet die Sanktionen Strafe und Massnahme.

### 2.1.2 Grundsätze des Vollzugs von Sanktionen

Im schweizerischen Strafgesetzbuch (StGB) vom 01.07.2020 (SR 311.0) werden in den Artikeln 74 – 92a die gesetzlichen Rahmenbedingungen für den Vollzug von Strafen und Massnahmen festgelegt. Als allgemeines Vollzugsziel legt Art. 75 Abs. 1 StGB folgendes fest: «Der Strafvollzug hat das soziale Verhalten des Gefangenen zu fördern, insbesondere die Fähigkeit, straffrei zu leben. Der Strafvollzug hat den allgemeinen Lebensverhältnissen so weit als möglich zu entsprechen, die Betreuung des Gefangenen zu gewährleisten, schädlichen Folgen des Freiheitsentzugs entgegenzuwirken und dem Schutz der Allgemeinheit, des Vollzugspersonals und der Mitgefangenen angemessene Rechnung zu tragen.»

Brägger (2014) definiert den Strafvollzug als: «...Vollzugsstreckung, d.h. das In-Vollzug-Setzen eines auf unbedingte Freiheitsstrafe lautenden rechtskräftigen Strafentscheides in einer Strafanstalt nach kantonalem Vollzugsrecht.» (S. 437)

Er schreibt, dass der Strafvollzug an sich im Gegensatz zum vorgängigen Strafverfahren vor der urteilenden Instanz sowie dem Schuldspruch keine strafende Funktion hat. Die beiden Hauptaufträge des Strafvollzuges sind die Wiedereingliederung, in die Gesellschaft sowie die Gewährleistung der allgemeinen Sicherheit während dem Vollzug. Demnach ist vom Schweizerischen Bundesgericht die Spezialprävention als primärer Auftrag des schweizerischen Strafrechts und die Resozialisierung als Schwerpunkt des Strafvollzuges definiert worden (Brägger, 2014, S. 437).

Als Normalvollzug wird der stationäre Vollzug einer Freiheitsstrafe in einer Anstalt bezeichnet. Die eingewiesene Person verbringt dabei grundsätzlich die Arbeits-, Ruhe- und Freizeit in der Strafanstalt. Dabei gilt es, zwischen dem offenen und dem geschlossenen Normalvollzug zu differenzieren. Verurteilte Personen kommen in den geschlossenen Normalvollzug, wenn das Risiko der Flucht besteht oder eine erneute Straftat nicht ausgeschlossen werden kann. Entsprechend werden die notwendigen baulichen, technischen und organisatorischen Massnahmen getroffen, womit sich das Setting deutlich vom offenen Vollzug unterscheidet. Üblicherweise wird die Strafe in einem offenen Setting vollzogen (Brägger, 2014, S. 320-321).

Nebst den strafrechtlichen Vollzugsanstalten für den Normalvollzug, findet dieser auch in Massnahmenzentren statt. Bei diesen liegt der Schwerpunkt auf den therapeutischen Aspekten, weshalb Massnahmenzentren tendenziell über mehr personelle Ressourcen verfügen (Ajil, 2021, S.15). Dies wird durch das dualistisch-vikariierende<sup>2</sup> Sanktionensystem ermöglicht, wonach das Gericht bei Erfüllung der Voraussetzungen für eine Strafe und eine

---

<sup>2</sup> Dualistisch vikariierend bedeutet, dass wenn die Voraussetzungen für eine Strafe und eine Massnahme gegeben sind, das Gericht beide Sanktionen anordnet (Art. 57 Abs. 1 StGB).

Massnahme beide Sanktionen anordnen kann. Die Massnahme knüpft dabei nicht an die Tat bzw. Schuld an, sondern verfolgt primär das Ziel der Heilung, Besserung oder Sicherung der betroffenen Person. Eine Sicherungsmassnahme kann im Zusammenhang mit Suchterkrankungen, (Art. 60 StGB) psychischen Störungen (Art. 59 StGB) sowie Störungen der Persönlichkeitsentwicklung bei jungen Erwachsenen (Art. 61 StGB) verfügt werden. Dies ist der Fall, wenn die Massnahme zur Verringerung der Rückfallgefahr der Person, welche die Tat verübt hat, geeigneter erscheint als der Vollzug der Freiheitsstrafe im Normalvollzug (Brägger, 2018, S. 30). Gemäss Art. 57 Abs. 3 StGB, wird der mit der Massnahme verbundenen Freiheitsentzug an die Strafe angerechnet.

### 2.1.3 Auftrag des Straf- und Massnahmenvollzugs

Wie in Art. 75 Abs. 1 StGB definiert, soll das soziale Verhalten der eingewiesenen Personen, während dem Vollzug gefördert werden, insbesondere der Fähigkeit, nach dem Vollzug straffrei zu leben. Somit steht die Wiedereingliederung im Zentrum des Vollzugs. Unterschieden wird hierbei, zwischen eingewiesenen Personen mit einem sozialen Umfeld und nicht-primärsozialisierte Personen. Demnach bezieht sich die Resozialisierung entweder auf eine Ersatz- oder Zusatz-Sozialisation während der Freiheitsstrafe. Besonders bei nicht-primärsozialisierten Personen, welche weder über ein soziales Beziehungsnetz noch eine berufliche Ausbildung verfügen, ist das Augenmerk auf die Vermeidung des Prisonisierungseffektes<sup>3</sup> zu richten (Brägger, 2014, S. 14f.).

In der Schweiz wird hierfür das System des Progressionenvollzuges angewendet. Das bedeutet, dass den eingewiesenen Personen nach einer bestimmten Zeit und unter Berücksichtigung bestimmter Kriterien Vollzugsöffnungen gewährt werden (SKJV, 2023). Unter Vollzugsöffnungen wird das Durchlaufen von unterschiedlichen Vollzugsetappen verstanden. Beispiele sind die Gewährung von Ausgängen und Urlauben, wo die Personen für eine festgelegte Zeit die Anstalt verlassen können, das Arbeitsexternat, bei welchem die Personen einer Arbeit ausserhalb der Anstalt nachgehen und lediglich die Ruhe- und Freizeit in der Anstalt verbringen, oder das Wohn- und Arbeitsexternat, bei welchem sie auch ausserhalb der Vollzugseinrichtung wohnen (Brägger, 2014, S. 354). Auch möglich ist das Electronic Monitoring bei welchem die Eingewiesenen in Freiheit von einem Sender in einer Fussfessel überwacht werden (S. 145). Während dem Vollzug werden sie bei der Planung und Beantragung dieser Progressionsstufen von den Fachpersonen der Sozialen Arbeit begleitet. Dies erfordert eine gute Zusammenarbeit. Im Kapitel «Soziale Arbeit im Strafvollzug» wird diese Thematik daher vertieft.

---

<sup>3</sup> Prisonisierungseffekt bedeutet, «die fast gänzliche Bevormundung und der Verlust der Selbständigkeit als Folge der Vollzugsbedingungen» (Brägger, 2014, S. 15)

### 2.1.3.1 Dynamische Sicherheit

Ein weiterer wichtiger Auftrag im Strafvollzug ist die Gewährleistung der Sicherheit. In der Praxis wird das Konzept der dynamischen Sicherheit angewendet. Gemäss Ajil (2021) entsteht die dynamische Sicherheit, durch die regelmässige Interaktion zwischen den eingewiesenen Personen und den angestellten Personen. Durch den regelmässigen Austausch sollen die angestellten Personen die gesundheitliche und psychische Verfassung der eingewiesenen Personen erkennen und einschätzen können. Im Arbeitsalltag bedingt dies, dass der gegenseitige Umgang respektvoll und wertschätzend ist. Wichtig ist es ausserdem, ein Umfeld zu schaffen, in welchem sich die eingewiesenen Personen bei Bedarf Unterstützung holen können und auch wollen (S. 20). Die Arbeit im Strafvollzug bedingt die dynamische Sicherheit, denn dadurch können angestellte Personen die Sicherheit der eingewiesenen Personen, wie auch ihre eigene gewährleisten und allfällige Verhaltensänderungen frühzeitig bemerken. Dieser Anspruch der dynamischen Sicherheit, ist somit auch für die weiblichen Fachpersonen der Sozialen Arbeit zentral.

Auch für die interne Legitimität, steht der Beziehungsaufbau gemäss Ajil (2021) eine zentrale Rolle dar. Durch einen respektvollen und fairen Umgang kann die interne Legitimität einer Anstalt positiv gestärkt werden, indem die eingewiesenen Personen die Rolle der Mitarbeitenden wahrnehmen und diese Aufgabe auch anerkennen. Dies trotz dem Kontext, in welchem sie sich befinden und in welchem ihnen das fundamentale Recht auf Freiheit entzogen wurde. Die interne Legitimität kann, auch einen Einfluss auf die externe Legitimität haben. Genauer gesagt kann es einen positiven Einfluss auf die eigene Einstellung der eingewiesenen Personen gegenüber dem Justizsystem haben, was zu einer konstruktiveren Einstellung gegenüber dem eigenen Delikt beziehungsweise der Strafe führen kann. Dies wiederum kann sich förderlich auf den Wiedereingliederungsprozess und die damit verbundene Kooperationsbereitschaft auswirken (S. 26-27). Daraus ableitend sehen wir eine Wichtigkeit darin, dass die angestellten Personen der Sozialen Arbeit einen wohlwollenden und professionellen Umgang mit den eingewiesenen Personen pflegen und bemüht sind, eine Arbeitsatmosphäre zu erschaffen, in welcher sie um eine gute Zusammenarbeit, trotz der nicht freiwilligen Bedingungen bemüht sind.

### 2.1.3.2 Risikoorientierter Strafvollzug

Der risikoorientierte Strafvollzug (ROS) bezeichnet ein Konzept, welches 2010 erstmalig als Modellversuch in den Kantonen der Ost-, West- und Innerschweiz angewendet wurde. Das Erstellen des Konzepts war eine Reaktion auf diverse Rückfalltaten von Gewalt- und Sexualstraftäter\*innen in den vergangenen Jahren. Das Ziel dieses Konzepts war es, Rückfälle grösstmöglich zu minimieren, die eigenen Ressourcen der Straftäter\*innen zu

stärken und dementsprechend eine möglichst nachhaltige Resozialisierung zu fördern. Nach Abschluss der Versuchsphase, Auswertungen und Überarbeitungen, implementierten die Kantone, respektive Konkordate<sup>4</sup> das Konzept fortlaufend im Straf- und Massnahmenvollzug, sowie der Bewährungshilfe. Der Kanton Bern als Mitglied des Konkordats Nordwest- und Innerschweiz integrierte ROS im Jahr 2018 in die Vollzugsarbeit (Kanton Zürich, 2023).

In diesen Prozess werden alle beteiligten Stellen, wie die Fallführenden der Behörde, die Vollzugseinrichtung, die Therapeut\*innen, die Betreuer\*innen und/oder die Fachpersonen der Sozialen Arbeit involviert. Dabei werden vier Prozessstufen durchlaufen: die Triage, Abklärung, Planung und Verlauf. Die Triage dient der Untersuchung des Abklärungsbedarfs der betroffenen Person. Woraufhin bei der Abklärung das Risiko eines Rückfalls eruiert werden soll. Aus den Abklärungen lässt sich ein Problemprofil erstellen, welches risikoorientierte Interventionen definiert. Beim Verlauf werden Interventionserfolge, sowie der Vollzugsverlauf überprüft durch Rückmeldungen der involvierten Arbeitsstellen. Zudem wird über allfällige Vollzugslockerungen entschieden. (Treuthardt & Kröger, 2021, S. 305).

Abschliessend kann die Resozialisierung als Hauptauftrag vom Straf- und Massnahmenvollzug bezeichnet werden. Diese soll in der Schweiz mithilfe des Systems des Progressionenvollzugs gefördert werden. Unterstützt werden die eingewiesenen Personen dabei von den Mitarbeitenden, insbesondere von den Fachpersonen der Sozialen Arbeit. Der zweite Auftrag des Straf- und Massnahmenvollzugs ist die Sicherheit, welche durch das Konzept der dynamischen Sicherheit gewährleistet werden soll. Der regelmässige Austausch zwischen den Angestellten und den eingewiesenen Personen, sowie die gegenseitige Wertschätzung werden dabei als besonders wichtige Faktoren erachtet. Der Umgang den die Mitarbeitenden mit den eingewiesenen Personen pflegen, kann einen entscheidenden Einfluss darauf haben, ob sie in ihrer Tätigkeit von den eingewiesenen Personen akzeptiert werden. Mit der Implementierung von ROS im Straf- und Massnahmenvollzug, sollen das Risiko von erneuten Straftaten minimiert und die Ressourcen der eingewiesenen Personen gestärkt werden.

---

<sup>4</sup>Konkordate: «Im Allgemeinen sind Konkordate Verträge zwischen zwei oder mehreren Kantonen, welche die Erfüllung einer gemeinsamen Aufgabe zum Gegenstand haben.» (Brägger, 2015, S. 251)

## 2.2 Soziale Arbeit im Straf- und Massnahmenvollzug

Im vorangegangenen Kapitel wurde der Straf- und Massnahmenvollzug umrissen sowie ein kleiner Einblick in die Rolle von Fachpersonen der Sozialen Arbeit in demselben gegeben. In der Folge wird vertiefter auf die Fachpersonen der Sozialen Arbeit eingegangen. Deren Haltung zu ethischen Fragen und Entscheidungen haben einen permanenten Einfluss auf ihre Tätigkeit, insbesondere auch auf die Zusammenarbeit mit den eingewiesenen Personen. Daher geht es im folgenden Kapitel um die Soziale Arbeit als Tätigkeitsbereich im Strafvollzug. In einem ersten Teil wird der Auftrag der Sozialen Arbeit im Allgemeinen thematisiert. Dabei wird Bezug auf das Tripelmandat nach Staub-Bernasconi und den Berufskodex von AvenirSocial genommen. Im Anschluss wird die Tätigkeit der Sozialen Arbeit im Zwangskontext genauer betrachtet.

Das «Doppelte Mandat» hat im Kontext der Justiz, für die Soziale Arbeit eine wichtige Bedeutung (Klug und Niebauer, 2022, S.45). Demnach liegt die Aufgabe der Sozialen Arbeit in der Hilfe und Kontrolle von betroffenen Personen. Dass diese zwei Aufträge, oftmals im Widerspruch zueinander stehen verdeutlicht sich in der Praxis des Strafvollzugs. Von Spiegel Hiltrud (2021) bezeichnet das Doppelte Mandat als eine Medaille mit zwei Seiten. Es sei kein Grundwiderspruch, dennoch sollen die Fachpersonen der Sozialen Arbeit eine Position gegenüber den beiden Aufträgen einnehmen und die Auswirkungen dieser berücksichtigen (S. 30). Aus unserer Sicht bedeutet dies, dass die Fachpersonen der Sozialen Arbeit den Kontroll- und Hilfeauftrag in ihrer Tätigkeit laufend reflektieren und gegebenenfalls auch hinterfragen sollen. Dies erfordert professionelles Handeln und geeignete Hilfestellungen von vorgesetzter Stelle, wie auch von fachlicher Seite.

### 2.2.1 Ethisches Handeln in der Sozialen Arbeit

Fachkräfte der Sozialen Arbeit müssen in ihrem Berufsalltag normative und ethische Entscheidungen treffen. Dies beginnt bereits bei der Frage der Hilfe oder Nicht-Hilfe, oder der Nutzung oder Nicht-Nutzung von Ermessensspielräumen. Solche Entscheide können wiederum zu Situationen führen, in welchen individuelle und gesellschaftliche Interessen berücksichtigt und die Anforderungen Einzelner, der Gruppen und der Institutionen gegeneinander abgewogen werden müssen. Das Bewusstsein über unterschiedliche Werte und deren Einbettung in einen übergeordneten Referenzrahmen stellt daher eine Grundvoraussetzung für professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit dar. Um als Fachkräfte das notwendige, differenzierte Wertewissen zu reflektieren, eignen sich Supervisionen, Intervision, Evaluation und Peercoaching (Staub-Bernasconi (1998) und Von Spiegel (2018) zitiert nach Abplanalp et al. (2020), S. 56).

Abplanalp et al. schreiben weiter, dass Staub-Bernasconi die Soziale Arbeit als «Menschenrechtsprofession» bezeichnet und deshalb das sogenannte Tripelmandat entwickelt habe. Hierbei ergänzte sie ein drittes Mandat, das Professionsmandat. Das dritte Mandat gründet auf einer wissenschafts- und ethikbasierten professionellen Praxis (S. 57).

Hafen (2008) beschreibt, dass es in Situationen, in welchen von Vorgesetzter Seite dem Druck der Politik nachgegeben wird und von den angestellten Personen mehr Kontrolle und Überprüfung gegenüber ihrer Klientel gefordert wird, für Fachpersonen der Sozialen Arbeit in der Praxis schwierig sein kann, sich in ihrer Tätigkeit auf wissenschaftliche Erkenntnisse oder professionsethische Grundsätze zu berufen. Daher sollte gemäss Staub-Bernasconi die Professionsethik vermehrt auch organisatorisch verankert werden. Sie betont die Wichtigkeit von externen Organisationen, wie etwa Fachverbänden oder Non-Governmental Organizations (NGO), welche die Fachpersonen der Sozialen Arbeit bei der Durchsetzung ihrer wissenschaftlichen und ethischen Standards unterstützen (Staub-Bernasconi, 2007 zitiert nach Hafen, 2008, S. 457).

AvenirSocial ist der Berufsverband der Sozialen Arbeit in der Schweiz. Im Jahr 2010 wurde ein Berufskodex erstellt, welcher als Orientierungshilfe für die Entwicklung der eigenen professionsethischen Haltung dienen soll und den ethischen Diskurs zwischen den Fachkräften der Sozialen Arbeit und den Organisationen des Sozialwesens, Aus- und Weiterbildungsstätten, sowie anderen Disziplinen anregen soll (S.5). «Für die Soziale Arbeit sind die Prinzipien der Menschenrechte und der sozialen Gerechtigkeit fundamental» (AvenirSocial, 2010, S.9). Weiter ist im Berufskodex niedergeschrieben, dass Spannungsfelder und Dilemmata, sowohl unvermeidlich und auch notwendig seien (S.8). Als eine der Handlungsmaximen der Organisationen des Sozialwesens wird definiert, dass die Professionellen der Sozialen Arbeit sich für gute und schützende Arbeitsbedingungen, welche innerhalb der Organisation gelten, einsetzen sollen und eine stetige Weiterentwicklung und Verbesserung der Qualität ihrer Organisation fördern sollen (S. 14). Innerhalb der totalen Institution Gefängnis, ist die Aufgabe für die Fachkräfte der Sozialen Arbeit besonders herausfordernd. Kernelemente einer reflexiven und professionellen Sozialen Arbeit sollen etabliert werden damit das Unterstützungs- und das Hilfepotenzial entfaltet werden kann, und die eingewiesenen Personen bestmöglich bei der Neuorientierung ihres Lebens nach dem Vollzug unterstützt werden können. In diesem Zusammenhang sind auch fachlich fundierte Impulse wichtig, um die Weiterentwicklung des Strafvollzuges zu fördern (Dörr und Klomann, 2019, S.237).

Mit Blick auf die im bernischen Gesetz über den Justizvollzug (JVG) vom 23.01.2018 (BSG 341.1) definierten Rechte der eingewiesenen Personen (siehe Art. 19 Abs 1 – 3 JVG), sowie auf die Vollzugsgrundsätze (Art 22 Abs 1 JVG) fällt auf, dass der Inhalt dieser zwar verständlich geschrieben ist, die Umsetzung allerdings viel Handlungs- respektive Interpretationsspielraum zulässt. Das Vollzugsziel der Resozialisierung soll durch vier Prinzipien konkretisiert werden, welche im Vollzugsgrundsatz des JVG definiert wird. Ziffer «a» des Vollzugsgrundsatz wird auch Normalisierungsprinzip genannt. Auf dieses Prinzip wird im empirischen Teil vermehrt Bezug genommen.

«1 Der Vollzug ist so auszugestalten, dass er

- a den allgemeinen Lebensverhältnissen so weit als möglich entspricht,
- b die Betreuung der Eingewiesenen gewährleistet,
- c schädlichen Folgen des Freiheitsentzugs entgegenwirkt und
- d dem Schutz der Allgemeinheit, des Vollzugspersonals und der Miteingewiesenen angemessen Rechnung trägt.» (Art 22 Abs 1 JVG)

Die Rechte der Eingewiesenen werden in Artikel 19, Absatz 1-3 des JVG definiert:

«1 Eingewiesene haben Anspruch auf Achtung ihrer Persönlichkeit und ihrer Menschenwürde.

2 Sie haben

- a Anspruch auf täglich mindestens eine Stunde Aufenthalt im Freien,
- b ein Anhörungsrecht in persönlichen Angelegenheiten.

3 Die Rechte der Eingewiesenen dürfen nur soweit beschränkt werden, als der Zweck des Freiheitsentzugs und das Zusammenleben in der Vollzugseinrichtung es erfordern.» (Art. 19 Abs 1-3)

«1 Eingewiesene haben Anspruch auf Achtung ihrer Persönlichkeit und ihrer Menschenwürde.

2 Ihre verfassungsmässigen und gesetzlichen Rechte dürfen nur so weit beschränkt werden, als es der Entzug der Freiheit und das Zusammenleben in der Vollzugseinrichtung erfordern.

3 Beschränkungen müssen in einem angemessenen Verhältnis zum verfolgten Zweck stehen.» (Art. 19 Abs. 1-3 SMVG)

Die Auseinandersetzung damit, welche Voraussetzungen geschaffen werden müssen, damit die Achtung der eigenen Persönlichkeit und der Menschenwürde, aber auch die Rechte der eingewiesenen Personen, gewährleistet werden können, erfordert eine differenzierte Auseinandersetzung mit den individuellen, gesellschaftlichen und institutionellen Wertehaltungen.

Daraus resultieren klare Ansprüche an die Arbeit der Fachpersonen der Sozialen Arbeit. Hinzu kommt, dass sich der ganze Arbeitsbereich im Zwangskontext befindet, was zusätzliche Herausforderungen mit sich bringt. In nachfolgendem Kapitel wird diese Thematik vertieft.

### 2.2.2 Tätigkeit im Zwangskontext

Als signifikantes Merkmal der Tätigkeit im Zwangskontext bezeichnen Zobrist und Kähler (2017), dass sowohl die Klientel wie auch die angestellten Personen eingeschränkte Handlungsspielräume haben und die Machtverhältnisse asymmetrisch meist zu Gunsten der angestellten Personen geprägt sind. Die Zusammenarbeit findet auf einer unfreiwilligen Ebene statt (S.31). Klug und Zobrist (2021) definieren den Zwangskontext dem Klientel gegenüber, als rechtliche Vorgabe, die sie zwingt mit der Sozialen Arbeit in Kontakt zu treten. Für das fachliche Verständnis ist es wichtig, dass der Zwangskontext auch für die Fachkräfte gilt. Das bedeutet, dass die Fachkräfte ebenfalls nicht die Wahl haben sollten, ob sie die Zusammenarbeit mit bestimmten verurteilten Menschen, die keine Veränderungsmotivation aufbringen fortführen wollen oder nicht (S. 15).

Sobald die Zusammenarbeit unfreiwillig ist, erfordert dies eine Veränderungsbereitschaft der betroffenen Klientel. Klug und Zobrist (2021) schreiben, dass der Wille einer Verhaltensänderung ein ausschlaggebender Faktor sei, um aus der Kriminalität auszusteigen. Weiter wird auch beschrieben, dass Unterstützung nur gegeben werden kann, wenn sie auch gewollt wird. Die Auseinandersetzung mit der Thematik Motivation im Zwangskontext ist daher zentral (S. 14ff.). Unter Motivation verstehen Klug und Zobrist (2021), der Wille den aktuellen Lebenszustand so zu verändern, dass ein zukünftiger als positiver eingestuft Lebenszustand eintreten kann (S.17). Unterschieden wird zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation, wobei der entscheidende Unterschied die Attribution ist, die betroffene Person vornimmt, also ob die Ursachen für die Situation, in welcher sich die Eingewiesenen Personen external oder internal sind. Die Veränderungsbereitschaft ist umso stärker, wenn die Probleme als internal eingeschätzt werden (S.19).

Die Motivation zur Zusammenarbeit kann durch eine gute Beziehungsgestaltung gestärkt werden.

Daher stellt die Beziehungsgestaltung, respektive der Beziehungsaufbau eine zentrale Aufgabe der Fachleute der Sozialen Arbeit dar. Hilfreich für den Beziehungsaufbau kann eine klare Auftragsklärung sein. Eine transparente Kommunikation bezüglich Ziele, Regeln und Absichten von Seiten der sozialarbeitenden Person soll angestrebt werden. Zudem sollen Widersprüche zugelassen werden und durch Wertschätzung und Akzeptanz allfällige Ambivalenzen anerkannt werden, damit die Klientel Veränderungen im Arbeitsprozess

selbständig wahrnehmen kann (S. 61). Auch soll die Eindeutigkeit, dass die Verantwortung für einen Veränderungsprozess bei der Klientel liegt, aufgezeigt werden, um somit einen Macht- aber auch einen Verantwortungsumkehr hin zu dieser zu erwirken. Es wird auch beschrieben, dass Humor und Optimismus besonders in herausfordernden emotionalen Situationen hilfreich sein können (S. 62).

Weiter charakteristisch für die Soziale Arbeit im Strafvollzug ist die Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Berufsgruppen, was zusätzliche Herausforderungen bei der Umsetzung und Weiterentwicklung von Aufträgen und Zielen der Sozialen Arbeit mit sich bringen kann (Dörr & Klomann, 2019, S. 237).

Abschliessend wird festgehalten, dass das doppelte Mandat im Strafvollzug eine grosse Herausforderung darstellen kann. Mit dem dritten Mandat von Staub-Bernasconi, dem Professionsmandat wird ein für die Soziale Arbeit im Strafvollzug wichtiges zusätzliches Mandat definiert. Fachpersonen der Sozialen Arbeit sind gefordert, wissenschaftliche und professionsethische Inputs in den Arbeitsalltag einzubringen. Wichtig in der Zusammenarbeit mit der Klientel ist die Beziehungsgestaltung. Die Fachpersonen der Sozialen Arbeit sollen transparent kommunizieren und Ambivalenzen in der Zusammenarbeit zulassen. Aufgrund der sehr klaren und komplexen Anforderungen an die Fachpersonen der Sozialen Arbeit, sollte die Interdisziplinäre Zusammenarbeit gefördert werden.

Um die Kontextualisierung unserer Fragestellung fortzuführen, erfolgt nach der Vorstellung des Arbeitsortes, sowie der Aufgabe der Sozialen Arbeit im Strafvollzug nun ein Input zum Arbeitsklima in Vollzugsanstalten.

### 2.3 Arbeitsklima in Vollzugseinrichtungen

Das «Klima» in Strafvollzugsanstalten wird von vielen Faktoren geprägt. Dabei meint das Klima in diesem Kontext das gesamte Erleben der beteiligten Personen der materiellen, sozialen und emotionalen Gegebenheiten einer Institution. Dieses kann im Verlauf der Zeit Stimmung, Verhalten und Selbstkonzept der Personen beeinflussen. Zentrale Dimensionen des Klimas sind das Sicherheitserleben, die Unterstützung der Gefangenen durch die Angestellten sowie der Zusammenhalt zwischen Gefangenen (Schalast & Groenewald, 2009, S. 329). Das Anstaltsklima wird von Autor\*innen auch als «Persönlichkeit» einer Institution bezeichnet. Der Begriff Kultur scheint dem Klima sehr ähnlich, wobei mit der Kultur einer Einrichtung eher die Philosophie und die Organisation als Ganzes, die sich in Strukturen und, teils impliziten, Verhaltensregeln widerspiegeln, gemeint ist. Das Klima beschreibt dagegen die Wahrnehmung des aktuellen Zustands einer Einrichtung und wird weniger durch deren Geschichte und Tradition beeinflusst (Guéridon & Suhling, 2018, S. 240). Im folgenden

Abschnitt soll ausgearbeitet werden, welche Faktoren sich auf das Klima im Strafvollzug auswirken und so das Erleben von Frauen im Männerstraf- und -massnahmenvollzug beeinflussen.

Mitarbeitende und inhaftierte Personen bringen zum Ausdruck, dass das Arbeitsklima für ihren beruflichen beziehungsweise Haftalltag von Bedeutung ist und dessen Wahrnehmungen das Denken und Fühlen beeinflussen. Das Klima ist nicht überall gleich, sondern hängt von Anstalt und Abteilungen der Anstalt ab. Die für relevant erachteten Aspekte des Anstaltsklimas unterscheiden sich je nach Konzeption (Guéridon & Suhling, 2018, S. 240-241). In erster Linie werden in den meisten Konzeptionen die inhaftierten Personen fokussiert. Liebling (2004) beispielsweise differenziert unter anderem zwischen Macht, Sicherheit, Ordnung, Unterstützung, persönlicher Entwicklung, soziales Leben, Familienkontakten, Respekt, Menschlichkeit, Beziehungen, Fairness, Vertrauen und Anstand. Für Mitarbeitende sind klimatische Aspekte die mit Beziehungen zu tun haben ebenso relevant. Nicht nur das Verhältnis und die Beziehungen zu inhaftierten Personen sind vom Anstaltsklima geprägt, sondern auch jene zu Kolleg\*innen und Führungspersonen. Damit einher gehen die wahrgenommene Unterstützung im Team oder von vorgesetzten Personen und Wertschätzung durch diese, wie auch die eigene Rollenklarheit in der Anstalt und die bestehenden Kommunikationsstrukturen. In Bezug auf das Geschlecht der Mitarbeitenden lassen sich empirisch positiver wahrgenommene Beziehungen von Eingewiesenen zu Mitarbeitenden finden, je höher die Zahl weiblicher Angestellter ist (Liebling, 2004 zitiert nach Guéridon & Suhling, 2018, S. 255). Angesichts der unterschiedlichen positiven und negativen Auswirkungen des Anstaltsklimas auf Mitarbeitende und inhaftierte Personen, ist es verwunderlich, dass diesem Thema zumindest im deutschen Strafvollzug vergleichsweise wenig Aufmerksamkeit zukommt (S. 240-241). In der Folge werden diverse Faktoren aufgezeigt, die das Anstaltsklima in Vollzugseinrichtungen prägen.

### 2.3.1 Grösse der Institution

Die Grösse der jeweiligen Institution kann das Arbeitsklima beeinflussen. Die schweizerische Justizvollzugslandschaft ist von grosser Heterogenität geprägt. In der Schweiz gibt es rund 90 Institutionen, die alle unterschiedlich gross sind. Die kleinsten Institutionen bieten nur wenige Haftplätze an, während die grössten rund 400 Haftplätze anbieten. Ein norwegisches Forschungsteam hat herausgearbeitet, dass der Kontakt zwischen den eingewiesenen Personen und den angestellten Personen in kleineren Institutionen näher sei, wodurch mögliche Probleme bereits früher erkannt und bearbeitet werden können. Zudem hätten die angestellten Personen meist mehrere Funktionen, wodurch sie sich auf eine umfassendere Weise mit den eingewiesenen Personen befassen würden. Aus den Forschungsergebnissen geht zudem hervor, dass sich eingewiesene Personen in kleineren Institutionen eher wahrgenommen und wertgeschätzt fühlen und einen menschenwürdigeren Umgang erfahren

(Ajil, 2021, S. 17). Die Grösse der Institutionen hat demnach auch einen Einfluss auf die dynamische Sicherheit und somit auf den Arbeitsauftrag der angestellten Personen (vgl. Kap. 2.1.3.1).

### 2.3.2 Gewalt

In kleineren Institutionen ist das Gewaltpotenzial geringer. In der Forschung wird ein negatives Arbeitsklima oft mit vermehrtem Auftreten von Gewalt in Verbindung gebracht. Möglicherweise werden antisoziale Verhaltensweisen durch ein positives Arbeitsklima unterdrückt. Der Mechanismus, wie ein positives Arbeitsklima Gewalt verhindert ist bis jetzt jedoch nicht klar erforscht (Guéridon & Suhling 2018).

Eine Studie von Isenhardt & Hostettler (2020) zeigt, dass das Miterleben von Gewalt zwischen eingewiesenen Personen in Gefängnissen, das Sicherheitsgefühl der Mitarbeitenden beeinflusst. Zudem wurde eine Verbindung zwischen Gewalterfahrung der Mitarbeitenden und Burnout hergestellt. Je mehr Gewalt erlebt oder beobachtet wurde, desto höher ist das Risiko eines Burnouts. Vor allem Mitarbeitende mit häufigem Kontakt zu den eingewiesenen Personen sind der Gewalt und Schikanierung besonders ausgesetzt (S. 25-26). Zudem wurde der Faktor Geschlecht betrachtet. Das Risiko, dass Frauen am Arbeitsplatz Gewalt erleben, insbesondere Mobbing oder sexuelle Belästigung, ist höher als bei den männlichen Kollegen. Dabei geht diese Gewalt in den meisten Fällen von den Mitarbeitenden aus. Wenn eine eingewiesene Person Täter ist, zielt die Gewalt häufiger auf die männlichen Angestellten ab. Eine grössere Auseinandersetzung der leitenden Personen der Institutionen mit dieser Problematik ist dabei wünschenswert (S. 6-7).

### 2.3.3 Diversität

Wie sich Diversität in Institutionen positiv auf das Arbeitsklima auswirken kann, beschreibt Ajil (2021). Die Diversität in den Arbeitsteams soll gefördert werden, da die eingewiesenen Personen sehr unterschiedliche Profile, sowie Hintergründe aufweisen, auf die so besser eingegangen werden kann. Somit sollen auch die angestellten Personen, welche täglich mit den eingewiesenen Personen interagieren, Diversität in geschlechtlicher, kultureller und sprachlicher Hinsicht mitbringen (S. 67). Das führt aus unserer Sicht zu mehr Verständnis und Wertschätzung, was die Arbeitsbeziehungen positiv beeinflusst und sich somit auch auf das Arbeitsklima auswirken kann.

Weitgehende Einigkeit besteht gemäss Brinkmanns Untersuchung über die positiven Einflüsse von Frauen im Strafvollzug auf den Umgang mit eingewiesenen Personen und das Arbeitsklima. Diversität in Bezug auf Geschlechter kann sich demnach positiv auf das Arbeitsklima auswirken. Allerdings bringt eine Geschlechterdurchmischung auch unterschiedliche Herausforderungen und Belastungen mit sich. Beispielsweise im Umgang mit Kollegen scheinen sexistische und stereotype Ansichten das Arbeitsklima negativ zu

beeinflussen. Nicht nur Diskriminierung und Mobbing, sondern auch indirekte Ungerechtigkeiten zeigen sich im Arbeitsalltag. So werden beispielsweise eine unterschiedliche Aufteilung der Arbeiten (S. 38) oder ausgeprägtes Konkurrenzdenken genannt (S. 18). Das Verhältnis zwischen Nähe und Distanz wird für Frauen eher in der Arbeit mit eingewiesenen Personen problematisch und kann unter anderem in sexuellen Beziehungen zu Gefangenen münden (Brinkmann, 2019, S. 97-98). Wir schliessen daraus, dass Spannungen und Konflikte zwischen Mitarbeitenden und Eingewiesenen, wie auch unter dem Personal das Arbeitsklima negativ beeinflussen können.

#### 2.3.4 Zufriedenheit

In einer Studie von Isenhardt et al. (2022) wurden Direktor\*innen von Gefängnissen bezüglich Arbeitsalltag und ihrer Zufriedenheit befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Leitung in hohem Masse für ein positives Arbeitsklima verantwortlich ist. Das soziale Klima wird von vielen Faktoren beeinflusst und beeinflusst auch die Vollzugseinrichtung, Mitarbeitende und Gefangene. Die Ressourcen, welche den Führungspersonen zur Verfügung stehen und ihr Handlungsspielraum scheinen dabei von hoher Wichtigkeit. Essenziell für eine positive Bewertung des eigenen Handlungsspielraums und des Arbeitsklimas erweisen sich ein ausreichendes Budget, handhabbare gesetzliche Rahmenbedingungen sowie genügend und qualifiziertes Personal. Dessen Rekrutierung erweist sich gemäss den Befragungen oft als herausfordernd. Gründe dafür können der zu tiefe Lohn und eine geringe öffentliche Anerkennung des Berufsstandes sein. Aufgrund von personellen Engpässen müssen oft Mitarbeitende einspringen, was zu Mehrbelastung führt. Die Mitarbeitenden können die Qualität ihrer Arbeit nicht sicherstellen und sind nicht zur Stelle, wenn eingewiesene Personen sie brauchen (S. 15-17).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das Arbeitsklima im Strafvollzug je nach Institution und Abteilung variiert und unterschiedliche Aspekte betreffen kann, wie Macht, Sicherheit, Beziehungen, Unterstützung und Respekt. Die Grösse der Institution beeinflusst ebenfalls das Klima, wobei kleinere Einrichtungen nähere Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Inhaftierten fördern und weniger Gewaltpotenzial aufweisen. Geschlechterdiversität und die Förderung von Diversität in den Arbeitsteams sind wichtige Ansätze für ein positives Arbeitsklima. Auch soziale Klimafaktoren haben Einfluss auf die Zufriedenheit von Mitarbeitenden und Inhaftierten. Insbesondere individuelle Faktoren, wie das Erleben in Bezug auf Sicherheit und Gewalterfahrungen, wirken sich auf das subjektive Erleben der Mitarbeitenden aus. Frauen in Gefängnissen sind einem höheren Risiko von Gewalterfahrungen ausgesetzt. Der Handlungsspielraum von Seiten der leitenden Personen sowie deren Umgang mit der Thematik beeinflusst das Arbeitsklima ebenfalls.

## 2.4 Geschlechterverhältnis im Strafvollzug

Frauen und Männer werden im Schweizer Strafvollzug in Frauen- oder Männerstrafvollzugsanstalten getrennt begleitet. Gemäss dem Bundesamt für Statistik, sind per Stichtag 22.03.2023 6'063 Männer und 382 Frauen inhaftiert. Schweizweit gibt es rund 7196 Haftplätze, wobei die Belegungsrate bei 89.6% liegt. Von den total 4'669 Stellenprozenten sind 761% im Bereich der Sozialarbeit und Bildung angestellt (StBA, 2023). Wie gross der Anteil an männlichem und weiblichem Personal ist, wird in der Statistik nicht erhoben.

Wie bereits erwähnt, ist die Kultur in Männergefängnissen im doppelten Sinne männlich geprägt, was den Strafvollzug zu einer «geschlechtsspezifischen Organisation» macht. Die Kultur wird durch die ausschliesslich männlichen Klienten, sowie die überwiegend männliche Belegschaft geprägt (Acker, 1990). Durch den Wandel der Justizvollzugsanstalten in den letzten Jahren haben sich Arbeitsmöglichkeiten für Frauen in diesem Bereich eröffnet und die Zahl der weiblichen Mitarbeitenden ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen (Brinkmann, Halberstadt & Weingraber, 2016).

Neue fachliche Konzepte, die seit den 2000er Jahren in Schweizer Gefängnissen und Vollzugseinrichtungen eingeführt wurden oder bestehende Angebote, die ausgebaut wurden, zeigen vermehrt einen Bedarf an höher qualifiziertem Personal. In den Bereichen der Sozialen Arbeit, Psychotherapie oder Sozialpädagogik beispielsweise führte dies dazu, dass im Männerstrafvollzug insbesondere für Spezialfunktionen Frauen rekrutiert wurden. Damit einher geht das Berufsbild, welches sich verändert hat, was laut Schneeberger (2023) dazu führte, dass sich vermehrt Frauen für den Beruf entscheiden. Eine Befragung von Mitarbeiter\*innen in Schweizer Vollzugseinrichtungen liefert Hinweise darauf, dass weibliche Angestellte in diesem Bereich bestimmte Merkmale aufweisen. Sie verfügen im Durchschnitt über eine höhere Ausbildung, und sind jünger. Zudem arbeiten sie öfter in Spezialdiensten, eher Teilzeit und weniger oft in Führungspositionen (Isenhardt & Hostettler 2020, S. 53-55).

### 2.4.1 Geschlechterungleichheit

Im Artikel «Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations» untersucht Acker (1990), wie Geschlecht in Organisationen eine zentrale Rolle spielt und wie Organisationsstrukturen, Arbeitsplätze und Körper miteinander verknüpft werden, um Geschlechterungleichheit aufrechtzuerhalten. Sie argumentiert, dass Organisationen, wie das Gefängnis, Geschlechterhierarchien aufrechterhalten, indem sie bestimmte Geschlechterstereotype, Normen und Erwartungen in ihren Strukturen und Praktiken verankern. Dies führt dazu, dass Männer und Frauen unterschiedliche Positionen und Chancen in Organisationen haben. Sie betont, dass das Geschlecht nicht nur auf individueller Ebene relevant ist, sondern auch auf struktureller Ebene. Organisationsstrukturen und

Arbeitsplätze werden so gestaltet, dass sie bestimmte Geschlechterrollen und -erwartungen widerspiegeln. Dies kann dazu führen, dass bestimmte Tätigkeiten oder Karrierepfade als «männlich» oder «weiblich» kodiert werden.

Körper spielen eine wichtige Rolle in der Konstruktion von Geschlecht in Organisationen. Geschlechterdifferenzen und -ungleichheiten werden oft auf biologische Unterschiede zurückgeführt, was die sozialen Konstruktionen von Geschlecht verstärkt. Geschlechterungleichheit in Organisationen ist nicht zufällig, sondern das Ergebnis von Machtstrukturen und -prozessen (Acker, 1992, S. 566).

*«First in a list of gendered processes, which are at the same time class and race processes, are the overt decisions and procedures that control, segregate, exclude, and construct hierarchies based on gender, and often race. Sometimes these are quite conscious practices that exclude women or minorities or include them in segregated roles (...)» (Acker, 1992, S. 568)*

Sie ermutigt dazu, diese Ungleichheiten herauszufordern und widerständige Praktiken zu entwickeln, um Geschlechtergerechtigkeit in Organisationen zu fördern (1992).

#### 2.4.2 Beziehungsdynamik

Anhand einer multiperspektivischen Analyse von Beziehungen zwischen strafrechtlich verurteilten Männern und professionellen Bezugspersonen wird die wechselseitige Wahrnehmung der beiden Personengruppen im Gefängnis beschrieben. Es wurden dafür Interviews mit eingewiesenen Männern, wie auch deren Bezugspersonen geführt und miteinander verglichen. Die Wichtigkeit der Beziehungsdynamiken zwischen angestellten und eingewiesenen Personen wird dabei ins Zentrum gestellt. Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen in ihrer Rolle als Bezugspersonen von Seiten der eingewiesenen Männer wertgeschätzt werden. Manche Männer berichten, sie hätten es ohne die Frauen besonders in Krisensituationen nicht geschafft und seien froh über die offene und praktische Unterstützung für den Resozialisierungsprozess (Humm, Zahradnik und Rieker, 2022, S. 287). Folgendes Zitat verdeutlicht die Wichtigkeit der Beziehungsdynamik:

*«Der für ihn zuständigen Bewährungshelferin Frau Q. rechnet er eine zentrale Bedeutung für den eigenen Reintegrationsweg zu. (...) Er positioniert sie schon im ersten Interview als entscheidende Weichenstellerin für seinen Reintegrationsweg, „sonst hätte ich das nie geschafft“. Sie seien sich zudem im Laufe der Zeit auch immer „nähergekommen“, sodass sie „ein Vertrauen aufgebaut“ hätten, das sich durch „ehrlich sein, offen sein, akzeptieren können“ auszeichne, und er sie deshalb mittlerweile auch als „Freundin“ betrachte, mit der er „über alles reden kann“. Das Narrativ der Beziehung zu Frau Q. zeichnet sich bis hierhin durch die Konstruktion einer persönlichen Nähe*

*aus, die mehr beinhaltet als es eine professionelle Arbeitsbeziehung im Kontext der Bewährungsaufsicht vermuten liesse.» (Humm, Zahradnik und Rieker, 2022, S. 287)*

## 2.5 Herausforderungen für Frauen im Männerstrafvollzug

In diesem Kapitel werden aktuelle Herausforderungen aus der Perspektive von Frauen im Männerstrafvollzug dargelegt. Es werden Herausforderungen ausgearbeitet, die sich in der Zusammenarbeit mit Arbeitskolleg\*innen, mit eingewiesenen Personen, sowie auf der institutionellen und individuellen Ebene ergeben. Durch die Analyse der Herausforderungen sollen Machtdynamiken sichtbar gemacht und die Perspektiven und Anliegen der Frauen aufgezeigt werden. Zudem werden Strategien im Umgang mit herausfordernden Situationen ausgearbeitet. Mit Blick auf die Fragestellung eröffnen sich durch die Thematisierung der Herausforderungen Handlungs- und Lösungsansätze.

### 2.5.1 Strukturelle und institutionelle Herausforderungen

Strukturen der Institutionen des Strafvollzuges können für Frauen Herausforderungen darstellen. Wie die meisten Organisationsstrukturen wurden auch jene des Strafvollzugs von Männern definiert und bis heute reproduziert. Auf allen Ebenen arbeiten mehr Männer als Frauen, wobei Britton erwähnt, dass in amerikanischen Gefängnissen die meisten angestellten Frauen ein erweitertes Bewerbungsverfahren durchlaufen müssen, um sich in ihrer Rolle als Frau für die Arbeit zu beweisen. Zudem beschreibt sie in ihrer Studie «Gendered organizational logic», dass die Aufgaben und Ausbildung im Strafvollzug von einer männlichen Figur ausgehen, das Profil der angestellten Personen also auf Männer ausgerichtet ist. Dies wird nicht explizit kommuniziert, durch Rückmeldungen von Frauen, die im Männerstrafvollzug arbeiten, jedoch bestätigt (Britton, 1997). Britton (2003) vertritt die Ansicht, dass Gefängnisaufseher ihren Job als Möglichkeit sehen, Männlichkeit auszustrahlen (S.16). Frauen erleben Abneigung und werden in ihrer Rolle oft nicht akzeptiert. Die Arbeit im Strafvollzug wird ihnen weniger zugetraut, eher werden sie in Arbeitsbereichen wie der Administration erwartet (Schneeberger, 2023).

*«At one level, male officers argue that women are fundamentally unsuited to the job. However, if women perform effectively, they are often labeled as «masculine » or « lesbian » ; in any case they are not seen as « real » women. The designation allows men to maintain their sense of masculinity, while placing women in an impossible paradox.» (Britton, 1997, S. 800)*

In der JVA Köln zeigt sich exemplarisch, dass weibliche Angestellte in den höheren Beförderungssämtern unterrepräsentiert sind. Negativ bewertet werden gemäss Brinkmann (2019) die Ausfallzeiten von Frauen während der Zeit im Mutterschutz (S. 99-100). Zudem wird deutlich, dass bei der Erstellung des Dienstplanes im Strafvollzug eine Ungleichbehandlung der Geschlechter besteht. So werden Frauen weniger für Dienste eingeteilt, in denen sie allein

auf einer Abteilung sind. Es besteht die Annahme, dass weibliche Angestellte als das schwächere Geschlecht gesehen werden. Ihnen wird nicht zugemutet oder zugetraut, dass sie die Sicherheit auch ohne überproportionale Unterstützung von männlichen Kollegen gewährleisten können (S. 98-99).

Schneeberger (2023) greift die herrschende Organisations- und Geschlechterkultur in konkreten Räumen der JVA Thorberg<sup>5</sup> auf. Die Interviewpartnerinnen berichten von erlebten Situationen in diesen Räumen. Einer dieser Räume ist das «Wachlokal», welches bis Ende 2022 als die «Zentrale» diente, von welcher die Betreuer\*innen jeweils zu den Etagen und Zellen der eingewiesenen Personen ausrückten. Die Interviewpartnerinnen vergleichen das Wachlokal mit einer Kneipe, in welcher Stammtischgespräche stattfinden. Frauen fühlten sich in diesem Raum oft unsicher und unwohl. Aus Sicht der Interviewpartnerinnen ist auch die Personalkantine ein Raum, welcher die herrschende Geschlechterkultur deutlich macht. Es wird über die Frauen gesprochen und Gerüchte werden in Umlauf gebracht. Bedeutsam für die Interviewpartnerinnen ist zudem die Leitstelle. Dort laufen alle Sicherheitssysteme zusammen und Mitarbeitende des Sicherheitsdienstes überwachen diese. Sie können auf zahlreichen Bildschirmen den Innen- und Aussenbereich der JVA kontrollieren. Für die befragten Frauen steht dabei jedoch nicht die Sicherheit im Zentrum. Sie sorgen sich, dass ungezwungene Unterhaltungen mit eingewiesenen Männern als unprofessionell gedeutet werden könnten. Diese Sorgen beruhen auf den zahlreichen Rückmeldungen der männlichen Kollegen des Sicherheitsdienstes, welche die Interaktionen der Frauen mit den eingewiesenen Männern beobachten und in Bezug auf Nähe und Distanz als problematisch einschätzen. Die Frauen verhalten sich anders, wenn sie sich beobachtet fühlen und verbieten sich, mit eingewiesenen Männern zu lachen oder etwas länger mit ihnen zu sprechen (S. 93-96).

### 2.5.2 Herausforderungen in der Interaktion mit eingewiesenen Personen

Das Risiko, von eingewiesenen Personen angegriffen zu werden, schätzen Frauen höher ein als Männer, wie Befragungen aus der Studie von Brinkmann (2019) zeigen. Damit einher gehen Ängste und Unsicherheiten im Arbeitsalltag, wie diese im Kapitel 2.9.4 aufgegriffen werden (S. 6). Körperliche Gewalt, mit Ausnahme von sexualisierter Gewalt, richtet sich mehrheitlich an männliche Angestellte. Diese berichten, dass sie sich oft schützend vor ihre Kolleg\*innen stellen und so eine «Beschützerrolle» einnehmen. Dieses Verhalten, welches auf konservativen Rollenbilder beruht, wurde geschlechtsübergreifend gutgeheissen (S. 95). Die meisten sexuellen Belästigungen im Strafvollzug gehen von eingewiesenen Männern aus, wobei meist weibliche Angestellte betroffen sind. Auch werden Frauen häufiger von

---

<sup>5</sup> Die Autorin der Masterthesis «Frauen im Männerstrafvollzug- Eine Neugestaltung der Organisationskultur am Beispiel der Justizvollzugsanstalt Thorberg» legt Wert darauf zu erwähnen, dass es sich bei allen indirekt zitierten Aussagen der Interviewpartnerinnen um Momentaufnahmen der Wahrnehmungen der geschlechtsspezifischen Organisationskultur zum Interviewzeitpunkt handelt.

eingewiesenen Personen ungewollt privat kontaktiert, meist über das Internet (S. 96). Aus Schneebergers Studie in der JVA Thorberg (2023) geht zudem hervor, dass weibliche Mitarbeitende von eingewiesenen Männern oft Geschenke oder Dankeskarten erhalten, die männlichen Kollegen dagegen nicht. Die Geschenke zeigen zum einen, dass ihre Arbeit wertgeschätzt wird, kann jedoch weitere Herausforderungen im Umgang damit nach sich ziehen. So erzählen zwei Interviewpartnerinnen von herausfordernden Situationen, in welchen sich eingewiesene Männer in sie verliebt haben. Auch nach dem Austritt der Männer erhielten die Interviewpartnerinnen Anrufe und Liebesbriefe von ihnen. Diese «Vorfälle» mussten gemeldet und ein Umgang damit gefunden werden (S. 102-103).

Die Zusammenarbeit mit eingewiesenen Männern unterscheidet sich je nach ethnischer Zugehörigkeit. Der kulturelle Hintergrund prägt gemäss Schneeberger (2023) die Zusammenarbeit der Frauen mit eingewiesenen Männern. Die Interviewpartnerinnen berichten von Situationen, in denen Männer bestimmte Anweisungen von Frauen nicht annehmen und sich ihnen verweigern. Dies aufgrund der Haltung, dass Frauen keine Berechtigung haben, einem Mann etwas vorzuschreiben (S. 105).

Durch das Bekanntwerden von Einzelfällen, in denen weibliche Angestellte sexuelle Beziehungen mit eingewiesenen Männern eingegangen sind, wird dieses Thema vermehrt aufgegriffen. Die Frage, wie im Strafvollzug mit solchen Vorkommnissen umgegangen werden soll, ist aktuell nicht geklärt. Frauen kämpfen durch diese Einzelfälle mit Stigmatisierung und Vorurteilen, jedoch sollen Frauen bezüglich dieser Thematik auch zur Verantwortung gezogen werden. Einig sind sich die meisten Befragten der Studie von Brinkmann (2019) dahingehend, dass das Thema fester Bestandteil von Fort- und Weiterbildungsangeboten für Mitarbeitende im Strafvollzug sein soll (S. 97-98).

Schneeberger (2023) befasst sich mit Überzeugungen der Mitarbeitenden in Bezug auf das typische Wesen und Verhalten der eingewiesenen Männer. Diese Bilder werden den neuen Mitarbeiterinnen am Anfang ihrer Tätigkeit vermittelt. Die eingewiesenen Männer werden als manipulativ und auf ihre eigenen Vorteile bedacht beschrieben, während die Mitarbeitenden manipuliert würden. Frauen scheinen in dieser Rolle besonders gefährdet, weil sie aus Sicht der Kollegen zu wenig hart sind. Damit einher geht die Überzeugung, dass sich Frauen einfacher manipulieren lassen und sexuelle Beziehungen mit eingewiesenen Männern eingehen (S. 85-86).

In der Zusammenarbeit mit eingewiesenen Männern, wie auch mit männlichen Kollegen, erleben die Interviewpartnerinnen eine Art des «Hofierens» gegenüber den Frauen. Die Männer lassen weiblichen Angestellten körperlich schwere Aufgaben nicht ausführen, sondern übernehmen diese selbst und versuchen teilweise ihnen damit zu imponieren. Manche Frauen fühlen sich dadurch schwach oder unterlegen, andere wiederum sehen den Aspekt zwar

kritisch, sind sich aber bewusst, dass sie die «schwereren» Tätigkeiten auch selbst ausführen können und diese Praktik auch aus dem privaten Umfeld und der freien Gesellschaft kennen (S. 101).

### 2.5.3 Herausforderungen in der Interaktion mit Arbeitskolleg\*innen und Vorgesetzten

Eine grosse Rolle im Alltag des Strafvollzugs spielt gemäss der Studie von Brinkmann (2019) das Thema Mobbing. Schikanierendes und ausgrenzendes Verhalten unter Mitarbeitenden scheint im Männerstrafvollzug häufiger vorzukommen, während sich Frauen häufiger schikaniert und /oder ausgegrenzt fühlten als ihre männlichen Kollegen (S. 100). In der Studie von Schneeberger (2023) berichten Mitarbeiterinnen der JVA Thorberg, dass sie an ihrem ersten Arbeitstag auf grosse Ablehnung von Seiten der männlichen Kollegen gestossen sind. Sie wurden ignoriert und bei der Arbeitseinführung nahmen sich die meisten kaum Zeit, um Abläufe und Aufgaben detailliert zu erklären oder Fragen zu beantworten. Zudem wird berichtet, dass sich die Frauen unter ständiger Beobachtung der männlichen Mitarbeitenden gefühlt haben. Es wirkt, als würden die Männer auf das Scheitern der Frau warten, um ihre Überzeugung, dass Frauen im Männergefängnis keinen Platz hätten, bestätigt zu sehen. Die Organisationskultur ist den Frauen fremd. Sie berichten, dass sie sich nicht wohl fühlen. Manche Kollegen haben zudem die Vorstellung, dass sie zwar Frauen im Männergefängnis tolerieren, jedoch nur in bestimmten Funktionen, wie in der Administration oder dem Gesundheitsdienst, nicht aber im direkten Kontakt mit den eingewiesenen Männern. Eine Begründung dieser Einstellung ist die von den Mitarbeitern konstatierte Gefahr, Frauen könnten Opfer sexueller Übergriffe werden. Eine andere Begründung besteht darin, dass die Männer es als ungerecht empfinden, wenn Frauen, die bestimmte Aufgaben aufgrund ihres Geschlechts nicht ausführen können, den gleichen Lohn erhalten.

Als weiteres Argument wird der zusätzliche Aufwand der Männer genannt, etwa wenn diese einspringen müssten, um bestimmte Aufgaben wie Körperkontrollen oder Urinproben zu übernehmen. Die Männer gehen zudem von einem Mehraufwand für den Sicherheitsdienst aus, um den Schutz der Frauen zu gewährleisten. Von wenigen Kollegen sind sie herzlich empfangen worden, manche hätten sogar einen Flirt versucht, wie einige Frauen erzählen. Zur generellen Annahme der Männer, Frauen seien nicht geeignet in diesem Bereich zu arbeiten, kommen weitere Faktoren wie das Alter oder Kinderlosigkeit dazu. So zeigt sich, dass jüngere und kinderlose oder unverheiratete Frauen aus Sicht der Männer einem grösseren Risiko von Übergriffen durch eingewiesene Personen ausgesetzt sind. Auch die höhere Ausbildung von manchen Frauen sehen die männlichen Kollegen kritisch. Frauen, die für eine Führungsposition rekrutiert wurden, seien besonders exponiert. Das Team hatte Vorbehalte, sich von einer Frau führen zu lassen (S. 73-78).

Im Bereich der sexuellen Belästigungen durch Arbeitskolleg\*innen waren die Frauen häufiger betroffen. Es zeigt sich gemäss Brinkmann (2019), dass das Geschlecht bei der Wahrnehmung der Mitarbeitenden eine grosse Rolle spielt. Dies macht die hohe Zahl geschlechtsbezogener Bemerkungen gegenüber Frauen deutlich (S. 100). Ergebnisse der Befragungen von Schneeberger (2023) zeigen diesbezüglich, dass männliche Kollegen häufig abwertende und sexualisierte Kommentare gegenüber Frauen machen, auch in deren Abwesenheit. Bei den Eingewiesenen ist dies seltener. Berichtet wird zudem von harmlosen Flirtversuchen bis hin zur verbalen sexuellen Belästigung und «sexualisierten» Gerüchten. Die befragten Frauen nehmen das Verhalten der männlichen Kollegen als problematisch war und fühlen sich dadurch belastet (S. 81).

Auch Frauen neigen jedoch dazu, sich und dem jeweils anderen Geschlecht stereotype Rollen zuzuschreiben. Beispielsweise verstanden sich viele Frauen selbst als schutzbedürftig, deeskalierend und verständnisvoll, während die Männer in einer Beschützerrolle gesehen wurden. Gemäss Brinkmann wollen viele Frauen den «Sonderstatus» in dem männerdominierten Arbeitsumfeld aufrechterhalten. Anstatt Rollenerwartungen aufzubrechen, werden verfestigt. Für Frauen, die sich in diesen Rollen nicht wohl und bevormundet fühlen, ergeben sich daraus zusätzliche Herausforderungen im Umgang mit diesen (S. 100-101).

Aus Schneebergers (2023) Befragungen geht hervor, dass Frauen von ihren männlichen Kollegen Anweisungen und Tipps erhalten, wie sie auftreten und sich den eingewiesenen Männern gegenüber verhalten sollen. Es wird ihnen empfohlen, nicht ohne Voranmeldung in die Bereiche der eingewiesenen Männer zu gehen oder allein die Zellen zu betreten. Empfohlen wird auch eine ausreichend grosse physische und psychische Distanz zu den eingewiesenen Männern, denn es bestehe die Gefahr, dass sie sich in einen der Männer verlieben. Auch gab es Empfehlungen zum persönlichen Auftreten und angemessener Körperhaltung. Die meisten dieser Tipps sollen auf die Sicherheit der Frauen abzielen, so die Begründung der Kollegen (S. 88-90).

Die Sprache kann für Frauen in einer doppelt männlich dominierten Kultur ebenfalls eine Herausforderung darstellen. Diese greift auch Schneeberger (2023) in den Interviews auf. Berichtet wird von abwertenden und teils rassistischen Ausdrücken, die manche Mitarbeiter gegenüber den eingewiesenen Männern brauchen. Auch der sprachliche Umgang der Mitarbeitenden untereinander sei grob und ungefiltert. Für manche Frauen scheint die Sprache Symbol für die Betriebskultur zu sein (S. 92-93).

#### 2.5.4 Psychische Herausforderungen

Aus der Studie von Isenhardt & Hostettler (2020) geht hervor, dass sich Frauen im Arbeitsalltag weniger sicher fühlen als ihre männlichen Kollegen (S. 6). Die aufgeführten Herausforderungen auf allen Ebenen können negative Auswirkungen auf die psychische

Gesundheit der Frauen haben. Sich ständig beobachtet zu fühlen und Angst zu haben, den Erwartungen der Männer nicht gerecht zu werden, kann zu grossen Stressreaktionen führen, unter denen der Selbstwert der Frauen leidet (Schneeberger, 2023). Isenhardt & Hostettler (2020) weisen diesbezüglich darauf hin, dass Frauen in diesem Bereich insgesamt ein höheres Erschöpfungsrisiko aufweisen (S. 22).

Durch die unterschiedlichen Herausforderungen für Frauen im doppelt männlich dominierten Arbeitsfeld kommt es oft zu Unsicherheiten und Selbstzweifeln, inklusive Zweifel darüber, ob Frauen überhaupt in diesem Arbeitsfeld arbeiten sollten. Gerade von Seiten der männlichen Kollegen werden diese oft ins Feld gerückt (Schneeberger, 2023, S. 111). Brinkmann (2019) hält fest, dass die Hindernisse für den gleichberechtigten Einsatz von Frauen und Männern im allgemeinen Vollzugsdienst hauptsächlich auf mentalen Barrieren beruhen und überwindbar seien (S. 106).

### 2.5.5 Strategien der Frauen im Umgang mit Herausforderungen

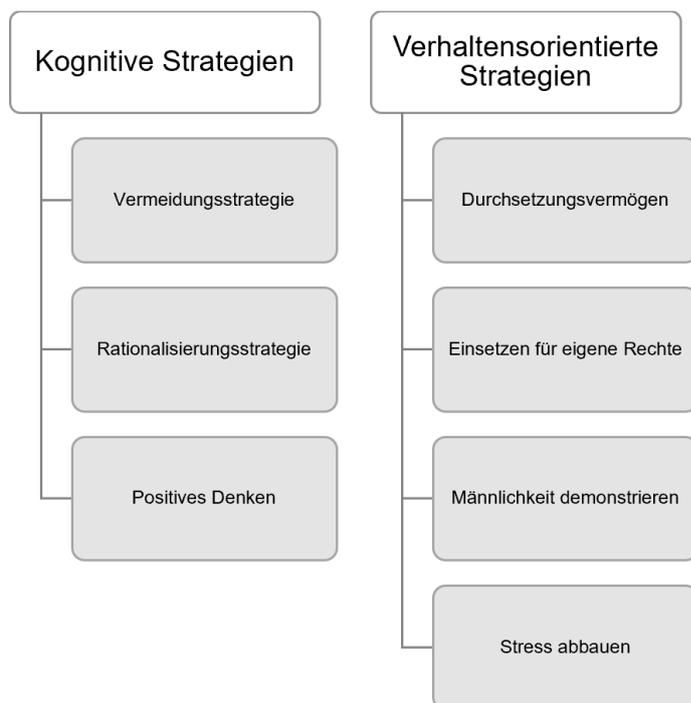
Die Interviewpartnerinnen von Schneeberger (2023) berichten von ihren unterschiedlichen Verhaltensstrategien, um den Arbeitsalltag zu bewerkstelligen. Dabei setzen sie vermehrt auf Professionalität und Humor im Umgang mit herausfordernden Situationen (S. 121-122). Einige Frauen gaben an, nie zu freundlich zu den Eingewiesenen zu sein und den geltenden Regeln rigide zu folgen, damit keine Angriffsfläche entstehen kann. Britton (2003) beschreibt drei Hauptstrategien, welche sich weibliche Mitarbeitende, in der in Männergefängnissen herrschenden Geschlechterkultur zu Nutze machen können (S. 18).

1. Sie können eine Sonderbehandlung ablehnen und das «männliche» berufliche Selbstverständnis, das aus der herrschenden Geschlechterkultur resultiert, übernehmen. Gemäss Britton kann diese Strategie dazu führen, als «unweiblich» zu gelten.
2. Sie können im Gegensatz zur ersten Strategie eine Sonderbehandlung für sich einfordern und sich in der herrschenden Geschlechterkultur bewegen. Sie würden dadurch in der herrschenden Kultur ihre «Weiblichkeit» behalten, jedoch als schwächer wahrgenommen werden.
3. Sie können das Geschlecht als Mittel zum Erfolg nutzen und ein geschlechtsspezifisches Berufsverständnis und einen eigenen Arbeitsstil entwickeln (Britton, 2003, S. 18).

Weitere kognitive und verhaltensorientierte Strategien, die von Frauen in Männergefängnissen genutzt werden, führen Burdett, Gouliquer und Poulin (2018) aus. Ihre Untersuchungen in einer Strafvollzugsanstalt in Kanada zeigen zusammenfassend, dass die Strafvollzugskultur eine stark maskulinisierte, geschlechtsspezifische soziale Ordnung aufrechterhält, die die Interaktionen und Handlungen von weiblichen Strafvollzugsbeamten prägt. So arbeiten Frauen

in einer Kultur, die eine dominante heterosexuelle, hyperstarke Männlichkeit verherrlicht. Dies zeigt sich durch das Vorhandensein einer belästigenden, sexualisierten und feindseligen Atmosphäre. Die Frauen passten sich dieser Kultur und ihren männlich geprägten Erwartungen an, indem sie ständig versuchten, sich entweder als männlicher zu beweisen oder den Schutz der Männer akzeptierten. Die Abbildung 3 bietet einen Überblick über die kognitiven- und verhaltensorientierten Strategien, welche Burdett et al. im Vollzugsalltag der Frauen beobachten konnten (S. 338).

**Abbildung 3**



*Quelle.* Eigene Abbildung der kognitiven- und verhaltensorientierten Strategien nach Burdett et al. (2018).

Es wurden drei kognitive Strategien identifiziert. Aufgrund der Vermeidungsstrategie sprechen manche Frauen nicht über die negativen Aspekte ihrer Arbeit und versuchen, nicht darüber nachzudenken. Mithilfe der Rationalisierungsstrategie gelang es den Frauen, sich in der herrschenden Geschlechterkultur als selbstverantwortlich anzusehen und Kontrolle zu erleben. Dies, indem sie betonten, dass die Entscheidung für die Arbeit im Männerstrafvollzug eine bewusste und wohlüberlegte gewesen sei. Die Strategie des positiven Denkens konnte den Frauen helfen, trotz der unbefriedigenden Verhältnisse eine positive Einstellung gegenüber der Tätigkeit zu haben und den Humor zu bewahren (S. 338-340). Zudem berichteten die befragten Frauen über verhaltensorientierte Strategien. Sie nannten das Durchsetzungsvermögen, welches sie ihren männlichen Kollegen gegenüber zeigten und konfrontierten sie bei unangemessenem Verhalten. Weiter setzten sie sich für ihre Rechte ein. Sie wandten sich an die Leitung, reichten Klagen ein oder organisierten sich gewerkschaftlich.

Darüber hinaus demonstrierten sie «Männlichkeit», indem sie darauf achteten, keine körperliche Schwäche, Emotionen oder Fürsorge zu zeigen. Als Bewältigungsstrategien im Umgang mit Stress wurden körperliche Aktivität, Medikamenteneinnahme oder die Inanspruchnahme professioneller Hilfe genannt (S. 341-342).

Aufgrund der aktuellen Herausforderungen, die sich für Frauen im Männerstrafvollzug ergeben, eignen sich Frauen diverse Strategien für die Bewältigung dieser an. Diese werden unter anderem von Britton und Burdett et al. beschrieben. Mithilfe solcher Strategien sollen Möglichkeiten, welche sich durch die Arbeit von Frauen in diesem Bereich ergeben, eröffnet und ausgeschöpft werden. Welche dies im Detail sein können, wird nachfolgend ausgearbeitet.

## 3 Empirischer Teil

Aufbauend auf dem im ersten Teil erarbeiteten Wissen, entschieden wir uns, für den zweiten Teil Leitfadeninterviews durchzuführen. Dies mit der Begründung, dass bisher nur wenige wissenschaftliche Erkenntnisse zu genannter Thematik vorhanden sind. Die Beantwortung der Fragestellung erfordert zudem Erfahrungswissen von Sozialarbeiterinnen aus der Praxis. Die Möglichkeiten und Bedürfnisse wurden demnach direkt bei Frauen aus der Praxis im Strafvollzug erfragt und weniger aus der Literatur abgeleitet. Die Frauen kamen in einem doppelt männlich dominierten Arbeitsfeld zu Wort und ihre Bedürfnisse wurden aufgegriffen. Im folgenden Unterkapitel wird erläutert, wie das Datenmaterial für die Arbeit ermittelt wurde.

### 3.1 Vorgehen und Methoden

In diesem Kapitel wird erläutert, wie das Datenmaterial ermittelt wurde. Wir entschieden uns, die empirische Forschung anhand von Leitfadeninterviews mit drei Sozialarbeiterinnen durchzuführen, um das Erleben und die Wahrnehmung der Frauen möglichst konkret zu erfragen.

#### 3.1.1 Vorstellung der Interviewpartnerinnen

Die Einzelinterviews wurden mit weiblichen angestellten Fachpersonen im Strafvollzug geführt. Es liessen sich dank Kontakten aus dem aktuellen Arbeitsumfeld von uns rasch geeignete Interviewpartnerinnen finden. Es handelte sich dabei um zwei Sozialarbeiterinnen, sowie eine Direktorin einer Justizvollzugsanstalt. Alle Frauen konnten bereits Erfahrungen in mehreren und unterschiedlichen Institutionen und Positionen im Strafvollzug sammeln. Die einzelnen Interviewpartnerinnen werden in der Folge kurz vorgestellt:

#### **Interviewpartnerin A**

Das erste Interview wurde mit einer Sozialarbeiterin durchgeführt, die über langjährige Berufserfahrung in unterschiedlichen Institutionen im Strafvollzug verfügt. So begann sie ihre Tätigkeit Justizvollzugsbereich im Jugendstrafvollzug für männliche Jugendliche. Dies war eine Institution mit offenen und geschlossenen Wohngruppen sowie Arbeitsexternat und Arbeitsinternat. Im Frauenstrafvollzug sammelte sie ebenfalls Erfahrung. Dabei hat sie Frauen im offenen und geschlossenen Vollzug begleitet. Aktuell arbeitet sie im geschlossenen Männervollzug in einem Team von Sozialarbeitenden, wobei zudem eine enge Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden der Betreuung besteht.

### **Interviewpartnerin B**

Das zweite Interview wurde mit einer Direktorin einer geschlossenen Männerstrafvollzugsanstalt geführt. Interviewpartnerin B ist ausgebildete Sozialarbeiterin und machte verschiedene Master- und Weiterbildungsabschlüsse. Sie hat bereits in verschiedenen Organisationen des Strafvollzugs gearbeitet, ebenso in unterschiedlichen Positionen. Sie arbeitete zudem in der Bildung im schweizerischen Kompetenzzentrum für Justizvollzug und im Bereich Risikovollzug des Amtes für Justizvollzug.

### **Interviewpartnerin C**

Die dritte Interviewpartnerin hat Soziale Arbeit studiert und arbeitet aktuell in einem Massnahmenzentrum in der Funktion der Abteilungsleiterin. Das bedeutet, dass sie ein Team aus Sozialarbeiter\*innen führt. Das Massnahmenzentrum arbeitet mit drei therapeutischen Säulen, der Arbeitsagogik, Soziotherapie und Psychotherapie. Zuvor war sie bei den Bewährungs- und Vollzugsdiensten angestellt. Ihre erste Anstellung in diesem Tätigkeitsbereich war im offenen Strafvollzug mit männlichen Eingewiesenen.

#### **3.1.2 Entwicklung des Fragebogens und Durchführung der Interviews**

Gemäss Helfferich (2011) gehört die Klärung, was und wie etwas gefragt wird, zu den wichtigsten Vorarbeiten, um qualitative Interviews durchzuführen. Leitfadeninterviews sind ein geeignetes Instrument, um subjektive Theorien und Formen des Alltagswissens zu rekonstruieren. Durch die Interviews soll maximale Offenheit gewährleistet werden (S.179).

Weil das Ziel der Arbeit war, Erfahrungen und Wahrnehmungen aus der Praxis zu sammeln, wurden möglichst offene Fragen formuliert, welche zum Erzählen anregen. Um durch das Interview einen roten Faden zu schaffen, wurde der Leitfaden in vier Unterkategorien unterteilt:

- Individuelle Ebene
- Zusammenarbeit mit eingewiesenen Männern
- Zusammenarbeit mit Arbeitskolleg\*innen
- Strukturelle und institutionelle Ebene

In den verschiedenen Kategorien wurden je ein bis zwei geeignete Schlüsselfragen formuliert, welche jeweils noch Zusatzfragen aufwiesen. Des Weiteren wurden geeignete Vertiefungsfragen entwickelt, welche ein situatives Reagieren und Vertiefen während der Durchführung der Interviews ermöglichten und auf die im Anschluss eingegangen werden konnte. Umrahmt wurde das Ganze mit einer offenen Einstiegsfrage und einer Abschlussfrage, welche den Interviewpartnerinnen die Möglichkeit bot, relevantes noch nicht erfragtes Wissen zu teilen.

Die Kontaktaufnahme und Terminvereinbarung mit den Interviewpartnerinnen erfolgte über E-Mail. Dabei wurden sie über die Fragestellung und das Erkenntnisinteresse informiert und über den zeitlichen Rahmen der Interviews aufgeklärt. Zwei Interviews wurden in den Institutionen vor Ort durchgeführt. Das dritte erfolgte bei der Interviewpartnerin zu Hause. Bei allen drei Interviews waren wir beide anwesend. Dabei übernahm jeweils eine von uns die Führung des Interviews, wobei die andere von uns unterstützte und ergänzende Fragen stellen konnte. Zwei Interviews fanden in der Kalenderwoche 41 statt. Das dritte wurde in der Kalenderwoche 42 durchgeführt. Alle Interviews wurden mit dem Smartphone aufgenommen und dauerten zwischen 50 und 60 Minuten. Alle Interviewpartnerinnen boten sogleich das Du an, was zu einer lockeren und offenen Atmosphäre führte. Da wir bei allen drei Interviews vor der Durchführung von den Interviewpartnerinnen zum Essen oder Kaffeetrinken eingeladen wurden und wir uns so kennenlernen konnten, verliefen die Interviews entspannt und es wurde viel erzählt.

### 3.1.3 Auswertung der Daten

Alle drei Interviews wurden nach der Durchführung mit der Transkriptionssoftware «f4transkript» transkribiert und von Mundart auf Schriftdeutsch übersetzt. Dies geschah nach den Regeln des einfachen Transkriptionssystems von Dresing und Pehl (2013, S. 20-25).

Nach der Transkription wurden die drei Interviews zur Auswertung in die Software «f4analyse» hochgeladen.

Die Auswertung erfolgte anhand von Kategorien. In der Methodenliteratur finden sich zwei Arten der Kategorienbildung, die deduktive und die induktive. Die deduktive Kategorienbildung meint, dass vor dem Lesen und Analysieren eines Textes Kategorien gebildet werden. Diesen Kategorien werden Textpassagen zugeordnet. Umgekehrt verläuft das Verfahren in der induktiven Weise. Dabei werden erst während der Analyse des Textes Kategorien erstellt (Kuckartz, 2010, S. 58). Danach erfolgte die Codierung. Es werden in der Methodenliteratur sechs Arten des Codierens erläutert. Das thematische, paraphrasierende, theoretische und episodische Codieren, sowie das bewertende Codieren und das Codieren nach Fakten (S. 59). Wir orientierten uns bei der Analyse und Auswertung mehrheitlich am thematischen Codieren. Die gebildeten Kategorien wurden mit dem Interviewleitfaden verknüpft. Für die Kategorienbildung orientierten wir uns am Interviewleitfaden. Wir arbeiteten die drei Interviews gemeinsam durch, um geeignete Kategorien zu bilden und dazu passende Textpassagen zu markieren. Nach einem ersten deduktiven Vorgehen und thematischen Codieren, entstanden laufend Unterkategorien, welche induktiv konstruiert wurden. Manche Kategorien erwiesen sich als überflüssig und konnten gestrichen werden.

Die codierten Aussagen der jeweiligen Kategorien wurden für jedes Interview zusammengefasst. Es kam vor, dass nicht alle drei Interviewpartnerinnen zu allen Kategorien eine explizite Aussage gemacht haben. Daher gibt es Kategorien, welche nur von einer oder zwei Person Ergebnisse aufweisen. Gleichzeitig lassen sich einzelne Aussagen mehreren Kategorien zuordnen. Danach stellten wir die drei Interviews einander gegenüber, um pro Kategorie Gemeinsamkeiten oder Unterschiede auszuarbeiten. Die ausgewerteten Daten flossen in die Arbeit ein und gewonnene Erkenntnisse wurden mit dem erarbeiteten theoretischen Wissen verknüpft und verglichen.

### 3.2 Darstellung der Ergebnisse

Die ausgewerteten Ergebnisse werden in diesem Kapitel in den Haupt- und Subkategorien unterteilt vorgestellt. Zu Beginn werden die Kategorien definiert. Um die jeweiligen Kategorien oder Unterkategorien zu untermauern, wurden passende Zitate aus den Interviews ausgewählt. Die drei Interviews werden für jede Kategorie einzeln zusammengefasst. Anschließend werden die drei Interviews verglichen, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede auszuarbeiten.

#### 3.2.1 Individuelle Ebene

Diese Kategorie beinhaltet die subjektive Wahrnehmung und Erfahrungen der Interviewpartnerinnen. Dabei liegt der Fokus auf der Vorstellung von Geschlechterverhältnissen und dem Zusammenspiel von Professionalität, Persönlichkeit und dem subjektiven Frauenbild. Auch Aussagen in Bezug auf die persönliche Motivation der Interviewpartnerinnen, in diesem Bereich zu arbeiten, gehören in diese Kategorie.

#### **Motivation, in diesem Bereich zu arbeiten**

Interview A: Interviewpartnerin A arbeitete schon vor ihrer Karriere im Strafvollzug in einem «extremen» Bereich, nämlich in der aufsuchenden Sozialen Arbeit auf der «Gasse». (Absatz. 72).

*«Niemand will hier sein. Und aus dem unglaublichen «Nicht-Wollen» etwas zu kreieren, Ideen zu kreieren, Zukunft kreieren oder zumindest Ideen zu entwickeln, das ist das, was mich sehr stark interessiert.» (Interviewpartnerin A, Absatz 72)*

Interview B: Bereits als Kind war für Interviewpartnerin B klar, dass sie in diesem Bereich arbeiten möchte, am liebsten im Risikovollzug. Die Motive und Gründe, die einen Menschen dazu bewegen, Delikte zu begehen, interessierten sie besonders (Absatz 58).

Interview C: Die Interviewpartnerin C gibt an, dass es dem Zufall geschuldet sei, dass sie im Strafvollzug gelandet ist. Auf Stellensuche wurde sie auf eine freie Stelle im Strafvollzug aufmerksam. Sie bewarb sich und konnte sich sogleich vorstellen. Bereits beim Probetag merkte sie, dass ihr die Stelle sehr entspricht. (Absatz 12). Das Berufsfeld fand sie bereits zuvor sehr spannend (Absatz 14).

Bei der Erfragung bezüglich Motivation der Interviewpartnerinnen, im Männerstrafvollzug tätig zu sein, werden drei unterschiedliche Antworten gegeben. Während die Interviewpartnerin A angibt, dass sie bereits vor der Tätigkeit im Strafvollzug in einem aussergewöhnlichen Arbeitsfeld, der aufsuchenden Sozialarbeit auf der «Gasse», gearbeitet hat und solche Extremsituationen spannend und motivierend findet, gibt die Interviewpartnerin B an, dass sie seit Kind weiss, dass sie in diesem Bereich arbeiten möchte. Ein grosses Interesse hierbei sind die Motive und Gründe, warum eine Person straffällig wird. Die Interviewpartnerin C fand das Berufsfeld bereits zuvor spannend, allerdings hat sie per Zufall, durch eine freie Stelle in diesem Bereich angefangen zu arbeiten.

### **Subjektive Arbeitserfahrungen**

Interview B: Interviewpartnerin B erzählt aus ihren bisherigen Erfahrungen im Strafvollzug. Viele Frauen berichteten ihr, dass sie das Gefühl haben, es in der Arbeit leichter zu haben als ihre männlichen Arbeitskollegen. Zudem arbeiten sie lieber im Männerstrafvollzug als im Frauenstrafvollzug (Absatz 18).

*«Frauen sagen, sie haben es eigentlich leichter als Männer. Also es gibt ja in vielen Forschungen, (...) dass viele auch in Amerika, die meisten Mitarbeitenden ob Frauen oder Männer arbeiten lieber im Männervollzug.» (Interviewpartnerin B, Absatz 18)*

Interview C: Die Interviewpartnerin C gibt an, dass sie bezüglich ihrer Tätigkeit als Frau im Männervollzug insgesamt viele positive Erfahrungen gemacht hat. Aus ihrer Erfahrung ist es sogar ein Bonus als Frau im Männervollzug zu arbeiten, denn viele Mitarbeiterinnen werden von den eingewiesenen Männern sehr geschätzt und respektiert (Absatz 4).

*«...im Allgemeinen würde ich sagen, ist es als Frau eigentlich, ja ist das Frausein ein hilfreicher Aspekt im Männervollzug und viele Frauen werden auch wirklich geschätzt und respektiert im Männervollzug.» (Interviewpartnerin C, Absatz 4)*

Sowohl Interviewpartnerin B wie auch C haben das Gefühl, dass es Vorteile hat, als Frau im Männerstrafvollzug zu arbeiten.

## Subjektive Geschlechtervorstellungen

Interview A: Das Frauenbild und die damit einhergehenden Erwartungen, die Interviewpartnerin A beschreibt, zeigen, dass sie in diesem Arbeitskontext von einem binären Geschlechterverhältnis ausgeht (Absatz 42). Sie erzählt, dass aus ihrer Sicht bestimmte Eigenschaften, welche sie Frauen zuschreibt, im diesem Arbeitskontext herausfordernd sein können. Dabei bezieht sie sich auf die Zusammenarbeit im Team, wie auch mit den Eingewiesenen. Die Zusammenarbeit mit Frauen empfindet sie als schwieriger als mit Männern. Aus ihrer Sicht spiele sich die Kommunikation mit Frauen oft auf der Beziehungsebene ab, mit Männern hingegen kommuniziert sie auf der Sachebene. Frauen sind aus ihrer Sicht feinfühlicher, was dazu führen kann, dass es gewisse Situationen komplizierter und anspruchsvoller macht (Absatz 44-46). Sie toleriert es nicht, wenn ihr ein klassisches Rollenbild zugeschrieben wird, gleichzeitig findet sie ein gesundes «Mann-Frau-Verhalten» in Ordnung und beschreibt diese Beziehung als etwas Natürliches. Sie sieht beispielsweise kein Problem darin, wenn Männer weiblichen Angestellten in einem gewissen Rahmen Komplimente machen (Absatz 42). Ein Spannungsverhältnis zeigt sich in ihren Aussagen hinsichtlich ungerechter Behandlungen von Frauen. Sie beschreibt ihre klare Erwartung an Frauen, sich selbst aktiv zu wehren, hinzustehen und sich aus der ungerechten Situation zu befreien und dies nicht mit sich machen zu lassen. Sie spricht dabei von einer Opferrolle, in welche sich Frauen so begeben. In manchen Situationen fehlt ihr das Verständnis für das Verhalten der Frauen, weil sie an die Eigenverantwortung appelliert. Dabei macht sie einen Vergleich zur Arbeit mit Eingewiesenen. Mit ihnen wird ebenfalls trainiert, Verantwortung für sich und das eigene Handeln zu übernehmen (Absatz 60).

*«Ich denke jede Frau ist selber dafür verantwortlich, aus dieser Opferrolle zu kommen. Aber da weiss ich, ich hatte auch schon Streidiskussionen mit diesen Frauen, weil sie finden das sei nicht so, das Verhalten der Männer könne ja nicht gesteuert werden und dann denke ich halt das ist genau das, was wir mit den Eingewiesenen trainieren, also die Verantwortung für sich selber zu tragen» (Interviewpartnerin A, Absatz 60).*

Interview B: Gemäss Interviewpartnerin B gestaltete sich die Zusammenarbeit mit weiblichen Angestellten mühsamer. Mit Männern ist die Sache nach einem Gespräch erledigt, mit Frauen hingegen zog sich dies oft unnötig in die Länge (Absatz 18).

*«Weil sie sagen, es gibt dann mal eine Schlägerei, aber das ganze «Gniet», ist jetzt auch gendermässig, aber offenbar hat das etwas, das Intrigante, das Nervige der Frauen, das «Liirä» das sei fast mühsamer als jetzt hier, wo es mal knallt und dann ist es wieder gut.» (Interviewpartnerin B, Absatz 18)*

Für die Interviewpartnerin B sind feministische Themen wichtig und aktuell. Sie erlebte, dass auch ihre Mutter sich aktiv für mehr Gleichberechtigung einsetzte (Absatz 42).

Sowohl die Interviewpartnerin A wie auch B empfinden die Zusammenarbeit mit Mitarbeiterinnen oft anstrengender als mit den männlichen Kollegen. Die Interviewpartnerin A begründet dies damit, dass die Zusammenarbeit mit den Frauen meist auf der Beziehungsebene stattfindet und die Frauen grundsätzlich feinfühlicher sind. Mit den Männern hingegen findet die Zusammenarbeit auf der Sachebene statt, was die Zusammenarbeit erleichtert. Auch die Interviewpartnerin B findet, dass Angelegenheiten mit Männern schneller bearbeitet werden können als mit Frauen. Die Interviewpartnerin A toleriert es nicht, wenn ihr ein klassisches Frauenbild zugeschrieben wird und erwartet auch von ihren Arbeitskolleginnen, dass sie sich bei ungerechtfertigter Behandlung von Seiten der männlichen Angestellten, wie auch der Eingewiesenen aktiv zur Wehr setzen.

### **Vorstellungen von Professionalität**

Interview A: Professionelles Handeln ist für die Interviewpartnerin A von grosser Bedeutung.

Zu Beginn der Arbeit mit Eingewiesenen macht sie jeweils eine klare Rollen- und Aufgabenklärung. Darauf können eine Beziehung sowie Nähe zu den Eingewiesenen aufgebaut werden (Absatz 36).

*«Und trotzdem ist immer klar, weil ich das von Anfang an sage, meine Rolle ist die und die. Und das mache ich immer als erstes. Sie erhalten das schriftlich, bevor sie mich gesehen haben. Da stelle ich mich kurz vor und schriftlich mache ich das, damit ich es in ihre Landessprache übersetzen kann. Damit sie wirklich verstehen, was meine Arbeit und meine Aufgabe ist. Und dort drin ist ganz klar definiert, was meine Rolle alles beinhaltet. Und dadurch schaffe ich eine Klarheit und im Erstkontakt kommt dann noch die Beziehung und Nähe dazu.» (Interviewpartnerin A, Absatz 36)*

Im Beratungskontext hat sie verschiedene Weiterbildungen gemacht und hat gelernt, die ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen bestmöglich einzusetzen (Absatz 72). Sie beschreibt, dass sie das Verhalten der Eingewiesenen verstehen möchte und in Situationen, wo es zu sexistischen Äusserungen kommt, direkt das Gespräch sucht. Aus ihrer Sicht braucht es dies, damit den Eingewiesenen aufgezeigt werden kann, was ihr Verhalten für Folgen haben kann und sie lernen können, dies zu unterlassen (Absatz 64). Auch in Bezug auf die männlichen Arbeitskollegen erzählt sie von Situationen, in welchen sie übergriffiges und sexistisches Verhalten direkt anspricht und je nach Situation abwägt, in welchem Rahmen diese Konfrontation stattfinden soll (Absatz 64).

Interview B: Durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen, ist der Handlungsspielraum oft eingeschränkt. Laut Interviewpartnerin B ist dieser Rahmen zu akzeptieren und darin das grösstmögliche Potenzial für die Eingewiesenen auszuschöpfen (Absatz 56). Sie setzt auf einen respektvollen Umgang in der Zusammenarbeit in den Teams, wie auch mit den Eingewiesenen, wobei die Menschenwürde in allen Aspekten berücksichtigt und gewährleistet werden muss. Professionelle Beziehungsgestaltung sowie ein adäquater Umgang mit Nähe und Distanz gehören für sie zum Professionellen Handeln. Auch Humor ist aus ihrer Sicht in diesem Kontext ein hilfreicher Faktor (Absatz 44). Weiter erwähnt sie, dass sie von Mitarbeitenden einen professionellen Umgang mit Konfliktsituationen erwartet. Konflikte sollen thematisiert und so gelöst werden können. Das bedeutet, dass sie darauf angewiesen ist, dass sich betroffene Mitarbeitende in schwierigen Situationen an sie wenden. Sie verdeutlicht dies an folgendem Beispiel:

*«...es wissen alle, dass man sich verlieben kann, dann kann ich schauen, dass dieser Gefangene wegkommt, versetzt wird. Aber wenn sie sich beispielsweise als Frau auf ihn eingelassen hätte, dann ist es zu spät dann gibt es keine Rettung mehr, auch beim Mann nicht, hätte er sich eingelassen.» (Interviewpartnerin B, Absatz 40)*

Interview C: Interviewpartnerin C gibt an, dass sie die Thematik Nähe und Distanz bei allen Mitarbeitenden als ein wichtiges Thema erachtet (Absatz 10). In ihrer aktuellen Tätigkeit als Abteilungsleiterin, erzählt sie von ihrem Team und dem in ihren Worten «hochprofessionellen» Umgang mit der Thematik Nähe und Distanz (Absatz 62). Entscheidend ist für sie dabei die Berufserfahrungen, aber auch die jeweilige Persönlichkeit der Personen (Absatz 54). Des Weiteren berichtet sie von ihrer eigenen professionellen Weiterentwicklung. Insbesondere in der Zusammenarbeit mit den eingewiesenen Personen. Sie zeigt dabei eine kritische Selbstreflexion und erkennt mögliche zusätzliche Konfliktsituationen die entstehen können (Absatz 6). Zudem beurteilt sie heute, mit der zusätzlichen Berufserfahrung im Strafvollzug, gewisse damalige Handhabungen in ihrer ersten Anstellung kritisch (Absatz 8 - 10).

Aus allen drei Interviews geht hervor, dass für die Interviewpartnerinnen professionelles Handeln sehr wichtig ist. Sie nennen unterschiedliche Aspekte von Professionalität. Die Interviewpartnerin A äussert dies im Zusammenhang mit einer klaren Rollen- und Aufgabenklärung zu Beginn der Zusammenarbeit mit den Eingewiesenen. Zudem reagiert sie unmittelbar auf sexistische und unprofessionelle Äusserungen, sowohl von Seiten der Eingewiesenen wie auch den Arbeitskollegen. Interviewpartnerin B argumentiert aus der leitenden Perspektive. Ein respektvoller und menschenwürdiger Umgang ist ihr besonders wichtig, sowie dass ihre Mitarbeiter\*innen eine professionelle Beziehungsgestaltung

anstreben, mögliche Konflikte angesprochen und gegebenenfalls an sie herangetragen werden. Die Interviewpartnerin C berichtet als Abteilungsleiterin vom professionellen Umgang ihrer Mitarbeiter\*innen bezüglich der Thematik Nähe und Distanz und zeigt sich auch selbstkritisch. Sie erkennt, dass sie sich selber beruflich und professionelle weiterentwickelt hat.

### **Eigene und äussere Rollenerwartungen**

Interview A: Interviewpartnerin A meint, dass sich die Erwartungen an sie als Frau im Strafvollzug verändert haben. Anfänglich erlebte sie Situationen, in welchen ihr als Frau bestimmte Aufgaben zugeteilt wurden (Absatz 6). Die Vorstellung, es können nur strenge, grosse Männer diesen Job machen, ist aus ihrer Sicht nicht mehr aktuell, denn auch junge Frauen sind für den Job genauso geeignet (Absatz 24). Sie erzählt von Erfahrungen, in welchen sie sich als Frau in ihrer Rolle beweisen musste. Sie konnte dies gut, da sie viel Arbeitserfahrung mitbringt und hat mit Kollegen, die ihr aufgrund des Geschlechts die Arbeit nicht zugetraut haben, direkt das Gespräch gesucht. So konnten die Rollen geklärt werden (Absatz 22).

*«...so ja nein, also ich weiss du siehst mich in diesem Rollenbild, aber ich weiss wir können das in einem Gespräch klären. Das, das und das bringe ich mit und glaube mir, ich mache meinen Job und es ist gut. Und das hat relativ schnell zu Verständnis geführt und ah, du kennst dich aus und ah, du hast diese und jene Arbeitserfahrung.» (Interviewpartnerin A, Absatz 22)*

Interview B: Interviewpartnerin B erzählt, dass sich Erwartungen an die Rollen der Frauen im Strafvollzug verändert haben. Früher hatte die Gattin eines Gefängnisdirektors die Aufgabe, für die Eingewiesenen alle haushälterischen Tätigkeiten zu erledigen. Dafür wurde der Direktor entschädigt. Später erhielten die Gattinnen einen eigenen Arbeitsvertrag. So etablierte sich, dass die administrativen, pflegerischen und haushälterischen Tätigkeiten in Gefängnissen fast ausschliesslich von Frauen verrichtet wurden (Absatz 12). Bis jetzt arbeiten viele Frauen in diesen Bereichen, jedoch nicht ausschliesslich. Auch in Tätigkeiten mit direktem Kontakt zu den Eingewiesenen sind immer mehr Frauen tätig. Für die Interviewpartnerin B ist es ein positiver Leistungsnachweis, wenn sich Frauen im Strafvollzug beweisen können (Absatz 54).

*«Ich glaube es ist auch für die Frauen, die sich hier bewähren können, also für weibliche Mitarbeiterinnen im Männerstarvollzug, die im Männervollzug bestehen können, das erachte ich als riesen Leistungsausweis.» (Interviewpartnerin B, Absatz 54)*

Dadurch, dass ein humanistisches Menschenbild die Haltung der Institution prägen soll, erwartet sie von den Mitarbeitenden ein dienstleistungsorientiertes und freundliches Handeln. Aus ihrer Sicht sollen diese Eigenschaften, die gesellschaftlich klassisch weiblich konnotiert werden, nicht nur von weiblichen Angestellten, sondern generell von der ganzen Belegschaft erwartet werden (Absatz 16).

Interview C: Aus dem Gespräch mit der Interviewpartnerin C geht hervor, dass sie bei Frauen eine mögliche Herausforderung im Zusammenhang mit der Thematik Nähe und Distanz sieht (Absatz 4). Rollenerwartungen an sie als Person, spürt sie allerdings weniger bezüglich ihres Geschlechtes, sondern eher aufgrund ihrer aktuellen Funktion als Abteilungsleiterin (Absatz 6).

*«Ich habe nicht das Gefühl, dass dies Erwartungen sind, die mit dem Frausein zu tun haben, sondern eher mit meiner Funktion, oder auf die Rolle bezogen. Also jetzt bin ich ja Leiterin von einer Abteilung und dann haben natürlich viele Männer auch Erwartungen an mich, aber nicht, weil ich eine Frau bin, sondern an mich, weil ich die Leiterin bin und weil sie das Gefühl haben, dass ich gewisse Themen auch anders aufgreifen kann...» (Interviewpartnerin C, Absatz 6)*

Die Rolle der Frau im Männerstrafvollzug hat sich über die Jahre verändert. Sowohl Interviewpartnerin A wie auch Interviewpartnerin B erlebten diesbezüglich Veränderungen mit. Während Interviewpartnerin A von Erfahrungen erzählt, in welchen sie sich als Frau gegenüber den männlichen Arbeitskollegen beweisen musste, nimmt Interviewpartnerin B historischen Bezug auf die Aufgabe der Ehefrauen der früheren Direktoren und die Auswirkungen dieser Rollenteilungen bis heute. Kritisch sieht die Interviewpartnerin B die Tendenz, dass sich heute das humanistische Menschenbild mit der Genderfrage vermischt, was Erwartungshaltungen gegenüber Frauen verstärkt. Die Interviewpartnerin C bezieht sich auf ihre aktuelle Tätigkeit und gibt an, dass sie Erwartungshaltungen spürt, allerdings nicht bezüglich ihres Geschlechts, sondern bezüglich ihrer Funktion als Abteilungsleiterin.

### **Persönlichkeit**

Interview A: Interviewpartnerin A wünscht sich, dass es keinen Unterschied macht, ob eine Frau oder ein Mann im Strafvollzug arbeitet (Absatz 74). In ihren Aussagen wird deutlich, dass sie die Genderthematik in der Arbeit weniger gewichtet als die persönlichen Fähigkeiten der einzelnen Personen.

*«...auch dort hat es mich gelehrt, es kommt nicht nur drauf an, welches Geschlecht es ist, sondern es ist immer die persönliche Entwicklung und der Entwicklungsstand einer Person und es hat meistens nicht mit dem Geschlecht zu tun. Das ist für mich so das Zentrale.» (Interviewpartnerin A, Absatz 58)*

Durch ihre langjährige Erfahrung in diesem Bereich und ihrer klaren, durchsetzungsstarken Art fällt es ihr leicht, sich bei unangemessenem Verhalten gegen Männer zu wehren. Wie bereits beim Frauenbild erwähnt, erwartet sie dieses Verhalten auch von ihren Arbeitskolleginnen (Absatz 60). Jedoch setzt sie sich auch für Arbeitskolleginnen ein, interveniert gegebenenfalls. Sie beruft sich dabei auf ihr professionelles Handeln und verweist auf den Verhaltenskodex (Absatz 64).

Interview B: Gemäss Interviewpartnerin B bringen Fachpersonen, die in diesem Bereich arbeiten, bestimmte Fähigkeiten und persönliche Eigenschaften mit. Die extremen Bedingungen können abschreckend wirken und es ist daher nicht für alle Fachpersonen der passende Arbeitsrahmen (Absatz 56).

*«Dann finde ich, ist er nicht am richtigen Platz, wenn er mit den Rahmenbedingungen nicht umgehen kann. Es ist schon ein bestimmter Typ Mensch, der dann im Strafvollzug glücklich wird. Das ist halt sehr vielfältig, also es wird nie langweilig.» (Interviewpartnerin B, Absatz 56)*

Interview C: Die Interviewpartnerin C spricht von Charaktereigenschaften, welche aus ihrer Sicht einen möglichen Einfluss auf die Tätigkeit haben. Diese werden gemäss ihrer Erfahrung schnell von den Eingewiesenen wahrgenommen und für ihre eigenen Vorhaben genutzt. Sie nimmt die Eingewiesenen als sehr sensibel wahr und vertritt die Ansicht, dass eben diese Charaktereigenschaften entscheidend sind für die Zusammenarbeit (Absatz 38). Allerdings betont sie diesbezüglich, dass individuelle Persönlichkeitsmerkmale bei allen angestellten Personen einen Einfluss auf die Arbeit haben, unabhängig des Geschlechts (Absatz 38). Als Nachtrag teilt sie mit, dass Menschen mit unterschiedlichen Charakterzügen wichtig für die Zusammenarbeit sind (Absatz 46).

*«Wenn sie natürlich irgendwie nur Männer anstellen mit gewissen Charakterzügen, dann reduziert das auch die Möglichkeiten von neuen Sachen zu hören, zu sehen und zu lernen.» (Interviewpartnerin C, Absatz 46)*

Interviewpartnerin A wünscht sich, dass keine Geschlechterunterscheidungen mehr gemacht werden, sondern das Augenmerk auf die persönlichen Fähigkeiten der Mitarbeitenden gelegt wird. Auch die Interviewpartnerin C sieht eine Wichtigkeit in der Persönlichkeit der Mitarbeitenden unabhängig vom Geschlecht. Sie appelliert hierbei an die Diversität der Persönlichkeitsmerkmale der Mitarbeitenden, weil sie die Meinung vertritt, dass unterschiedliche Charaktereigenschaften auch unterschiedliche Stärken und Sensibilitäten in den Vollzugsalltag bringen. Die Interviewpartnerin B vertritt die Ansicht, dass es bestimmte

persönliche Eigenschaften braucht, um in diesem Tätigkeitsbereich zu arbeiten, denn die teilweise extremen Situationen schrecken viele Fachpersonen ab.

### **Arbeitserwartungen an sich selber**

Interview A: Der Anspruch des professionellen Handelns, den die Interviewpartnerin an sich selber stellt, kommt in ihren Äusserungen klar zum Vorschein. Durch eine klare Rollen- und Aufgabenklärung ihrerseits, fühlt sie sich im Umgang mit den Eingewiesenen, wie auch den Arbeitskolleg\*innen sicherer, was sich positiv auf ihre Arbeit auswirkt (Absatz 22).

*«...für mich war so klar, ich kenne den Vollzug ich kenne meinen Job, ich weiss, was ich kann, ich weiss, wer ich bin, ich habe keine Angst vor den Eingewiesenen, ich weiss wie mit den Situationen umzugehen. Ich denke, dass strahlt man ja auch aus.» (Interviewpartnerin A, Absatz 22)*

Interview B: Aus den Aussagen der Interviewpartnerin B geht hervor, dass ihr die Gewährleistung der Sicherheit aller Mitarbeitenden, wie auch der Eingewiesenen sehr wichtig ist und sie sich aktiv dafür einsetzt. In Bezug auf die weiblichen Angestellten ist es ihr ein Anliegen, dass sie sich nicht unnötigen Gefahren aussetzen müssen in der Arbeit mit Eingewiesenen (Absatz 26). Das Risikobewusstsein möchte sie daher möglichst hochhalten (Absatz 58). Sie setzt sich dafür ein, dass sich alle Mitarbeitenden wohl fühlen und ein angenehmes Arbeitsklima entsteht. Bei Ausfällen von Mitarbeitenden ist sie bemüht, raschen Ersatz zu finden, damit möglichst keine Mehrbelastung für ihre Mitarbeitenden entsteht. Zudem ist sie mit allen per du und verfolgt einen neuen Führungsstil, welcher nicht wie vorher militärisch geprägt ist (Absatz 46). Es ist ihr wichtig, dass die Aufgaben gerecht aufgeteilt werden. In der Vergangenheit hat sie es erlebt, dass die Frauen die meisten Arbeiten übernahmen und sich die Männer eher zurückhielten, was folgendes Zitat belegt:

*«...wo ich ein besonderes Auge drauf habe, dass nicht die Frauen hier die fleissigen Bienchen sind und die Herren / das ist so eine Konstellation, die vorher so war, dass die Frauen so viel gearbeitet haben und die Herren dann für fast nichts wahnsinnig von meinem Vorgänger gelobt wurden. Da bin ich wahrscheinlich auch selbst sensibel aus meiner eigenen Erfahrung in meinem Leben.» (Interviewpartnerin B, Absatz 42)*

Dadurch, dass viele Eingewiesene nach ihrer Entlassung ausgeschafft werden, sieht Interviewpartnerin B den Hauptauftrag der Resozialisierung kritisch und hinterfragt die damit einhergehenden Aufgaben, wie Entlassungsvorbereitungen. Ihre Priorität ist

deshalb, dass die Eingewiesenen nach der Entlassung die Zusammenarbeit mit ihr und allen Mitarbeitenden positiv in Erinnerung haben (Absatz 44).

Sowohl Interviewpartnerin A wie auch B haben klare Ansprüche an ihre eigene Arbeit. Bei der Interviewpartnerin A äussert sich dies, durch klare Aussagen bezüglich des eigenen professionellen Handelns. Die Interviewpartnerin B, nennt in ihrer Funktion als Direktorin Beispiele, bei welchen sich Ansprüche an die eigene Arbeit verdeutlichen. Ihr ist eine bestmögliche Unterstützung ihrer Mitarbeitenden besonders wichtig und eine mögliche Mehrbelastung durch Personalengpässe versucht sie zu vermeiden. Zudem ist sie um die Sicherheit ihrer Mitarbeitenden besorgt und hält dementsprechend das Risikobewusstsein hoch. Arbeitsaufteilungen sollen fair und für beide Geschlechter gleich sein. Hierbei bezieht sich die Interviewpartnerin B auf eigene Erfahrungen, in welchen die weiblichen Mitarbeitenden einen Grossteil der Arbeit erledigten und die männlichen Mitarbeitenden das Lob bekamen.

### **Weitere Faktoren, die das Erleben beeinflussen**

Interview A: Laut der Interviewpartnerin A beeinflusst das Alter der Mitarbeiterinnen im Strafvollzug das Erleben des Arbeitsalltags. Dazu kommt, dass jüngere Mitarbeiterinnen weniger Berufserfahrung mitbringen, was nebst Geschlecht und Alter ein weiterer Faktor ist (Absatz 22). Die Reaktionen von Seiten der Mitarbeiter gegenüber jungen Frauen ist oft mit Skepsis verbunden. Unsicherheiten bei jungen Frauen, die neu in diesem Arbeitsbereich sind, spüren auch die Mitarbeiter, wie das folgende Zitat belegt:

*«...und dann kommt vielleicht eine gewisse Unsicherheit und die langjährigen Mitarbeitenden, die spüren die Unsicherheiten auch und dann kommt man gerade so in das «was will denn die hier? Die hat ja keine Ahnung und die kann ja nichts.» (Interviewpartnerin A, Absatz 22)*

Solche Aussagen machen gemäss der Interviewpartnerin A hauptsächlich langjährige Mitarbeiter, die sich selbst nur wenig fachlich weitergebildet haben und ihre Arbeitshaltung wenig reflektieren und weiterentwickeln. Sie fühlen sich durch die jungen weiblichen Angestellten verunsichert und fürchten sich vor der Veränderung bezüglich der Anforderungen an ihre Arbeitsstelle. Solche Aussagen sind eine Reaktion auf diese Verunsicherung (Absatz 24).

Interview B: Gemäss Interviewpartnerin B sind Frauen in der Arbeit stärker belastet. Dies wegen der Doppelbelastung aufgrund von familiären Faktoren, was das Erleben des Arbeitsalltags beeinflussen kann (Absatz 18). Laut Interviewpartnerin B kommt es durch die neuen jüngeren Sozialpädagog\*innen zu neuen Teamzusammensetzungen.

Die jungen Mitarbeitenden verfügen oft über einen höheren Bildungsabschluss und mehr Fachwissen, was dazu führt, dass sie einen höheren Lohn erhalten. Auf diese Veränderung reagieren aus Sicht der Interviewpartnerin B die langjährigen Mitarbeitenden allerdings positiv. Sie schätzen es, dass die jüngeren Teamkolleg\*innen gewisse Aufgaben, wie beispielsweise die Bezugspersonenarbeit, übernehmen die sie selbst nicht ausführen möchten oder können. So ergänzen sich die Mitarbeitenden untereinander, was zu einer guten Zusammenarbeit führt (Absatz 46).

Interview C: Aus den Aussagen von Interviewpartnerin C geht hervor, dass weitere Faktoren wie Funktion, Hierarchie, Berufserfahrung, Demographie, sowie Bildung einen Einfluss auf das Erleben der Angestellten haben können. So erzählt sie, dass sie Erwartungshaltungen von Männern im Arbeitsalltag spürt, allerdings in Bezug auf ihre Funktion als Abteilungsleiterin. Die Ansprüche haben somit mit der Hierarchie zu tun und weniger mit dem Geschlecht (Absatz 6). Bezüglich ihrer eigenen Tätigkeit gibt sie an, dass sie im Rückblick vergangene Situationen anders beurteilt, weil sie nun mehr Berufserfahrung und zusätzliche fachliche Referenzen in diesem Tätigkeitsfeld hat. Betreffend Ausbildung findet Interviewpartnerin C, dass Menschen im französischsprachigen Raum besser ausgebildet werden als in der Deutschschweiz. Die angestellten Personen im französischen Sprachraum sind aus ihrer Erfahrung sehr gut ausgebildet, haben viel Berufserfahrung und sind sehr engagiert in ihrer Tätigkeit (Absatz 8).

*«...in der «Welschschweiz» haben sie sehr gut ausgebildete Menschen, ich finde besser ausgebildete Leute als in der Deutschschweiz in diesen Ämtern.»  
(Interviewpartnerin C, Absatz 8)*

Alle drei Interviewpartnerinnen nennen das Alter der Mitarbeiter\*innen als weiteren Faktor, der das Erleben beeinflusst. Interviewpartnerin A ergänzt hierzu, dass neuere junge Mitarbeiterinnen mit wenig Berufserfahrung oftmals von den langjährigen Mitarbeitenden kritisch beurteilt werden. Sie führt weiter aus, dass solche kritischen Haltungen oftmals von Mitarbeitenden mit tieferem Bildungsniveau vertreten werden. Die Interviewpartnerin B berichtet von neuen Teamkonstellationen mit langjährigen Mitarbeiter\*innen und neu angestellten Sozialpädagog\*innen. Die neu angestellten Mitarbeiter\*innen verfügen oft über eine höhere Ausbildung und übernehmen infolgedessen zusätzliche Aufgaben, was von allen im Team akzeptiert wird. Auch die Interviewpartnerin C bezieht sich auf die Bildung. Allerdings nennt sie einen weiteren Einflussfaktor. Sie findet, dass Personen im französischen Sprachraum besser ausgebildet werden als im deutschsprachigen.

## **Geschlechtsspezifische Arbeiten**

Interview A: Interviewpartnerin A berichtet davon, dass vor allem früher im Strafvollzug den Frauen bestimmte Aufgabengebiete zugeteilt wurden und sie von Seiten der Mitarbeiter nur in diesen toleriert wurden (Absatz 20). Beispielsweise in der Hauswirtschaft, als Psychologinnen oder in der Betreuung (Absatz 2). Während einer früheren Anstellung erlebte sie, dass ihre männlichen Kollegen die Eingewiesenen für Gespräche an die Frauen verwiesen (Absatz 6).

*«Also da war auch ganz klar (...), dass Frauen in gewissen Rollen akzeptiert werden und in anderen gar nicht. Und das wurde zum Teil auch klar gesagt. Also der eine Arbeitskollege hat klar gesagt: «Ich mag dich, aber Frauen haben hier oben nichts verloren.»» (Interviewpartnerin A, Absatz 20)*

Interview B: Da es in der Arbeit mit Eingewiesenen wenige Aufgaben gibt, die nur von männlichen Angestellten ausgeführt werden können, ist es gemäss Interviewpartnerin B wichtig, dass sowohl Männer als auch Frauen in den Teams arbeiten und dies auch bei der Erstellung des Dienstplans berücksichtigt wird (Absatz 10). Mittlerweile bewerben sich gemäss Interviewpartnerin B mehr Frauen als Männer auf ausgeschriebene Stellen im Bereich Sozialpädagogik (Absatz 10). Früher wurden Frauen lediglich in der Pflege, der Administration, der Hauswirtschaft und als Lehrerinnen akzeptiert (Absatz 12). Heute sind Frauen in fast allen Bereichen des Strafvollzugs anzutreffen. Dennoch gibt es wenige Bereiche, welche ausschliesslich von Männern besetzt sind. Im Sicherheitsvollzug kann sich Interviewpartnerin B nicht vorstellen, Frauen anzustellen. Die Gefahr, die von den Eingewiesenen im Sicherheitsvollzug ausgeht ist zu riskant und oft gibt es Auflagen, dass sie nicht in den direkten Kontakt mit einer Frau kommen dürfen (Absatz 24). Im Sicherheitsdienst würde Interviewpartnerin B gerne auch Frauen anstellen, aufgrund des Personalmangels in diesem Bereich geht dies aber aktuell nicht, weil es einige Aufgaben gibt, die Frauen nicht ausführen dürfen, wie Urinproben abnehmen, die Eingewiesenen kontrollieren oder anwesend sein beim Umziehen (Absatz 22).

Interview C: Die Interviewpartnerin C hat die Erfahrung gemacht, dass in Bezug auf die Zusammenarbeit mit den Eingewiesenen, die Thematisierung gewisser Aspekte mit Männern heikler sein kann als mit Frauen (Absatz 4).

*«Gewisse Männer fühlen sich ein wenig schneller getriggert, also angegriffen von einem Mann als von einer Frau.» (Interviewpartnerin C, Absatz 4)*

In der aktuellen Tätigkeit der Interviewpartnerin C, werden Urlaubsbegleitungen mit den Eingewiesenen durchgeführt. Diese Aufgabe kann, je nach Person, für eine Frau

heikler sein als für einen Mann. Hierbei ist der eingewiesene Mann, respektive seine Persönlichkeit, sowie sein Delikt ausschlaggebend. Entscheidend ist hierbei zu eruieren, ob für die begleitende Frau eine Gefahr besteht. Die Interviewpartnerin C erzählt von einem Fall, in welchem die Behörde anordnete, dass die Urlaubsbegleitung nicht von einer Frau allein durchgeführt werden darf, sondern nur von einem Mann oder in Doppelbegleitung (Absatz 22).

Die Interviewpartnerin A machte in der Vergangenheit die Erfahrung, dass ihre männlichen Arbeitskollegen die Tätigkeit von Frauen im Männerstrafvollzug nur in gewissen Aufgabenbereichen sahen. Allerdings merkten die Arbeitskollegen auch, dass sie Eingewiesene für Gespräche zu ihren weiblichen Mitarbeitenden schicken konnten. Die Interviewpartnerin B erläutert in ihrer Funktion als Direktorin, in welchen zurzeit ausschliesslich durch Männer besetzten Tätigkeitsbereichen sie sich zukünftige Anstellungen von Frauen vorstellen könnte und in welchen nicht. Hierbei nennt sie den Sicherheitsdienst als mögliches Arbeitsfeld und den Sicherheitsvollzug als nicht geeignetes Arbeitsfeld. Als Möglichkeit, welche sich durch die Anstellungen von Frauen ergibt, nennt die Interviewpartnerin C, dass es eingewiesenen Männer gibt, welchen es einfacher fällt mit Frauen zusammenzuarbeiten als mit Männern. Allerdings kann es auch Fälle geben, in welchen eine Urlaubsbegleitung durch eine Frau problematisch sein kann.

### 3.2.2 Zusammenarbeit mit eingewiesenen Männern

In diese Kategorie fallen Aussagen zur Zusammenarbeit der Frauen mit Eingewiesenen. Die daraus resultierenden Möglichkeiten stehen dabei im Fokus.

#### **Reaktionen der eingewiesenen Männer**

Interview A: Interviewpartnerin A berichtet von unterschiedlichen Reaktionen von Seiten der eingewiesenen Männer auf sie als weibliche Mitarbeitende. Es kommt darauf an, welche Delikte begangen wurden und inwieweit sich die Eingewiesenen mit sich und dem Delikt auseinandergesetzt haben. Die Reaktionen sind sehr individuell. Bei Sexualdelikten erlebt sie Situationen, in welchen Männer sie davon überzeugen wollen, dass die Handlungen einvernehmlich waren, was sie bei einem männlichen Mitarbeiter eher nicht tun würden (Absatz 28). Ihr fällt auf, dass es den Eingewiesenen oft wichtig ist, eine gute Beziehung zu ihr aufzubauen. Dies kann aus ihrer Sicht mehrere Gründe haben. Ihre Vermutung ist allerdings, dass es mit ihrer Funktion zusammenhängt. Sie ist die Person, die Vollzugsberichte und Beurteilungen verfasst (Absatz 28). Interviewpartnerin A berichtet auch von Eingewiesenen, die sie als Frau nicht achten, sie nicht grüssen und nie ein Wort mit ihr wechseln. Diese sind ihr jedoch nicht zugeteilt (Absatz 28).

Weiter erzählt sie, dass es für die Eingewiesenen einfacher sei, mit Frauen über emotionale Themen zu sprechen und sich ihnen zu öffnen.

*«Für die Eingewiesenen macht es jedoch einen Unterschied. Also dort höre ich viel  
«Mit euch Frauen kann ich halt schon besser über Gefühle sprechen» und wo sie auch  
sagen «Gegenüber einem Mann ist es halt peinlich, wenn ich weinen muss.»»  
(Interviewpartnerin A, Absatz 16).*

Die Eingewiesenen schätzen sie als Frau in ihrer Rolle und fühlen sich wohl und abgeholt in ihren Anliegen (Absatz 18). Auch schätzen die Eingewiesenen es generell, mit einer Frau zu sprechen und in einem gewissen Rahmen Spässe zu machen und ausgelassen zu kommunizieren (Absatz 28).

Interview B: Gemäss Interviewpartnerin B reagieren viele Eingewiesene positiv auf weibliche Angestellte. Sie schätzen es, dass sie mit ihnen lachen, ernsthafte Gespräche führen oder mit ihnen Ping Pong spielen können. Sie erwähnen der Interviewpartnerin B gegenüber oft, dass Frauen freundlicher und zugewandter sind im Umgang mit ihnen. Laut Interviewpartnerin B hat dies nicht nur mit Geschlecht zu tun, sondern mit dem Menschenbild und der Haltung der Mitarbeiterinnen (Absatz 16). Sie berichtet zudem von Situationen, in welchen sich Eingewiesene in weibliche Angestellte verliebt haben und ihnen Briefe oder Geschenke gemacht haben (Absatz 26).

*«Oder ein Gefangener, der einer Frau eine Geschichte schreibt (...). Also das sind auch interessante Sachen, ohne dass gross etwas passiert. Das man sieht, auch die  
«Verliebtheitssachen» die auch ab und zu vorkommen, ist ja auch ein interessantes Lernfeld zu sehen oder überhaupt Beobachtungen im Vollzug zu machen, die dann möglicherweise sogar eine gewisse Deliktrelevanz haben.» (Interviewpartnerin B, Absatz 26)*

Interview C: Die Interviewpartnerin C erzählt von einer Aufgabe im Strafvollzug, bei welcher sie zuständig war für die agogische Zusammenarbeit mit dem Eingewiesenen des Hausdienst. In der Ausübung dieser agogischen Tätigkeit hat sie manchmal auch gemeinsam mit ihm geputzt (Absatz 32).

*«...das ist dann jeweils recht lustig gewesen, also agogisch ist es lustig gewesen, also interessant und auch sonst war es ziemlich lustig, was es so für Reaktionen ausgelöst hat bei den Männern, weil so etwas «Klischeehaft» dann halt, eine Frau die jetzt putzt»  
(Interviewpartnerin C, Absatz 32)*

Einige Eingewiesenen haben dann mitgeputzt, weil sie Mitleid mit der Interviewpartnerin C hatten. Besonders wertvoll waren für sie allerdings die Gespräche, welche solche Situationen eröffneten. Es wurde dabei übers Frausein, Mannsein und

über Rollenerwartungen gesprochen. Diese Möglichkeit hat sich dadurch ergeben, dass sie als Frau im Männervollzug arbeitet (Absatz 32). Es hat aber auch herausfordernde Reaktionen von den Eingewiesenen gegeben, wenn die Männer eine klare Vorstellung davon hatten, wie eine Frau sich verhalten muss. Als Beispiel hierzu nannte sie die Vorstellung einiger Eingewiesener, dass eine Frau immer einfühlsam und wohlwollend sein soll. Wenn die angestellte Frau in den Vollzugsarbeiten dann streng ist und Erwartungen an die Eingewiesenen hat, kann dies zu Konfliktsituationen führen, welche allerdings auch viel Potential zum Lernen bieten (Absatz 6).

Die Reaktionen der eingewiesenen Personen sind sehr unterschiedlich. Interviewpartnerin A sieht diesbezüglich in einigen Fällen einen Zusammenhang mit den verübten Delikten der Eingewiesenen. Während Sexualstraftäter sich ihr gegenüber oftmals erklären wollen, respektive beweisen wollen, dass die Handlung einvernehmlich war, ist es vielen Eingewiesenen grundsätzlich wichtig eine gute Beziehung zu ihr aufzubauen. Im Gegenzug gibt es auch Eingewiesene die sie nicht beachten und kein Wort mit ihr sprechen wollen. Die Interviewpartner B erhält von vielen Eingewiesenen die Rückmeldung, dass sie die Zusammenarbeit mit den Frauen schätzen, weil sie freundlich und zugewandt seien. Allerdings denkt sie, dass dies vor allem etwas mit dem Menschenbild und weniger mit dem Geschlecht zu tun habe. In der Ausübung ihrer Tätigkeit, erlebte Interviewpartnerin C Situationen, aus welchen sich spannende Gespräche über Geschlechter und Rollenerwartungen ergaben. Diese Gespräche wurden durch die Anwesenheit einer Frau im Männerstrafvollzug ermöglicht.

### **Beziehungsgestaltung Nähe- und Distanz**

Interview A: Interviewpartnerin A bezieht sich im Umgang mit Nähe und Distanz auf ihren intuitiven Umgang damit. Wichtig ist ihr von Anfang an eine klare Beziehungs- und Rollenklärung. Nähe lässt sie zu, indem sie empathisch ist, zuhört und offen ist (Absatz 36). Distanz schafft die Interviewpartnerin A dadurch, dass sie sachlich kommuniziert, ihre beraterischen Fähigkeiten nutzt und auf eine professionelle Ebene ausweicht (Absatz 36).

*«...also ich mache sehr schnell Beziehungsklärung und Rollenklärung und ich finde es noch so schwierig, weil das Thema Nähe und Distanz so riesig ist. Und für mich ist es nicht so präsent, weil ich wahrscheinlich in einer solchen Verständlichkeit mit den Menschen umgehe. Ich lasse Nähe zu, indem ich ihnen zuhöre, empathisch bin, zulasse, dass sie weinen können und einfach ihre Persönlichkeit sein können. Ich schaue, dass ich nicht riesige Distanzen habe im Raum, dass es eine natürliche Nähe gibt.» (Interviewpartnerin A, Absatz 36)*

Interview C: Die Interviewpartnerin C betont die Wichtigkeit der Thematik Nähe und Distanz bei allen Mitarbeitenden, unabhängig des Geschlechts. Allerdings sieht sie eine

unterschiedliche Wahrnehmung, und zwar dass bei Männern die Thematik Nähe und Distanz nicht unbedingt mit Intimität und Sexualität verknüpft ist, bei den Frauen aber oftmals schon.

*«...wenn ein Mann auch einmal körperlich nahe ist, ist es nicht unbedingt Thematik, also es kann aber es muss nicht unbedingt die Thematik von Intimität, der Sexualität sein, die wie geweckt wird, oder stimuliert wird, sondern vielleicht irgendwie mehr so hei der kommt mir zu nahe, der ist zu dominant oder der kommt mir zu nahe, der ist ich weiss auch nicht was, zu kollegial oder so.» (Interviewpartnerin C, Absatz 56)*

Im Massnahmenvollzug ist diese Thematik allerdings viel weniger präsent als in ihren vorherigen Anstellungen. Die Interviewpartnerin C erzählt, dass sie sich viele Gedanken dazu gemacht hat und sich fragt, wieso dieser Unterschied besteht. Denn oft ist im Massnahmenvollzug die Zusammenarbeit mit den Eingewiesenen physisch sogar näher. Sie erklärt sich dies mit den Unterschieden im Klientel. Während im Strafvollzug viele Männer eine Strafe vollziehen, welche auch eine Person aus dem eigenen privaten Umfeld sein könnten, haben die Männer im Massnahmenvollzug oft ein sehr auffälliges Verhalten, welches bei den Mitarbeiterinnen Resistenzen auslöst, welche die Zusammenarbeit auf beruflicher Ebene ermöglicht, allerdings nicht in privater Hinsicht. Wenn romantische Gefühle seitens Eingewiesenen entstehen, sei es sehr unwahrscheinlich, dass diese durch die Mitarbeiterin erwidert werden (Absatz 56).

Während die Interviewpartnerin A erläutert, wie genau sie Nähe und Distanz in der Zusammenarbeit mit den eingewiesenen Männern schafft, erläutert die Interviewpartnerin C ihre Erfahrungen bezüglich Nähe und Distanz. Ihrer Meinung nach ist die Thematik für alle Mitarbeitenden wichtig, unabhängig des Geschlechts. Allerdings hat sie die Erfahrung gemacht, dass bei Männern die Thematik weniger in den Zusammenhang mit Intimität und Sexualität gebracht wird als bei Frauen. Zudem hat sie diesbezüglich Unterschiede zwischen dem Straf- und Massnahmenvollzug beobachtet. Als mögliche Erklärung sieht sie die unterschiedliche Klientel.

### **Mögliche Lernfelder für Eingewiesene**

Interview A: Interviewpartnerin A sieht für die Eingewiesenen die Zusammenarbeit mit weiblichen Angestellten als ein Lernfeld. Mit dem Ziel der Reintegration ist es nötig, dass Eingewiesene auch mit weiblichen Angestellten arbeiten können. Auch wenn viele der Eingewiesenen nach der Entlassung ausgeschafft werden, ist es für Interviewpartnerin A wichtig, mit ihnen Fähigkeiten zu erarbeiten, um nach dem Vollzug einen angemessenen Umgang mit Frauen pflegen zu können (Absatz 34).

*«...also in erster Linie bildet es die Gesellschaft ab. Unser Ziel ist die Reintegration, also klar ein grosser Teil unserer Eingewiesenen wird ausgeschafft, das ist auch eine Realität. Und trotzdem sehe ich meinen Auftrag schon darin, dass die Eingewiesenen gefördert werden sollen in den Sozialkompetenzen und im Umgang mit Geschlechterfragen und davon können sie hier profitieren und ich habe schon ein wenig die Hoffnung, dass wenn sie in ihr Land zurück gehen, dass da ein Umdenken stattfindet.» (Interviewpartnerin A, Absatz 34)*

Zudem erzählt Interviewpartnerin A von konkreten Situationen, in welchen sie mit Eingewiesenen den Umgang mit Frauen trainiert. Dabei spielen auch kulturelle Hintergründe eine Rolle. Ein männlicher Mitarbeiter könnte dies ebenfalls mit ihnen trainieren, es würde aber auf theoretischer Ebene besprochen und nicht direkt praktisch geübt werden (Absatz 30). Diese Übungen und Rückmeldungen wirken sich auch auf die anderen Eingewiesenen aus. Direkte Rückmeldungen gibt sie bei unangemessenem Verhalten auch in Anwesenheit anderer Eingewiesenen. Da die Eingewiesenen sich untereinander ebenfalls über die Angestellten austauschen, wird sie von vielen Eingewiesenen respektiert (Absatz 32).

Interview B: Gemäss Interviewpartnerin B ist es wichtig, dass Eingewiesene einen adäquaten Umgang mit Frauen pflegen und entwickeln. Sie bezieht sich dabei auf das «Normalisierungsprinzip» (Absatz 16). Zudem können Lernfelder entstehen, wenn Eingewiesene die weiblichen Angestellten als Autoritätsperson erleben. Für viele ist dies aufgrund des kulturellen Hintergrunds oder des Frauenbildes ungewohnt (Absatz 26). Bei Sexualdelikten kann in gewissen Fällen aufgrund der Reaktionen und dem Verhalten der Eingewiesenen gegenüber den weiblichen Angestellten beobachtet werden, wo sie in ihrem eigenen Entwicklungsprozess stehen (Absatz 26).

Interview C: Die Interviewpartnerin C sieht alltäglichen Situationen, in welchen die Anwesenheit einer Frau Gespräche zum Thema Frau- und/oder Mannsein eröffnet als mögliches Lernfeld für die Eingewiesenen. Sie hat die Erfahrung gemacht, dass viele Männer im Vollzug sehr tief verankerte und starre Frauen- und Männerbilder haben und im Vollzug Situationen entstehend können, welche eine Grundlage bieten, um solche Geschlechtervorstellungen zu thematisieren und zu bearbeiten (Absatz 32). Aus der Sicht der Interviewpartnerin C ist die Diversität der angestellten Personen wichtig. Das bedeutet für sie, unterschiedliche Persönlichkeiten, verschiedene Affinitäten und unterschiedliche Sensibilitäten, welche in der Zusammenarbeit verschiedene Vorbilds- und Rollenfunktionen sein können.

*«Vater sein, Mutter sein, eben dann das Vater sein kann dann ein Mann berichten, dass Mutter sein kann ein Mann eben nur aus einer Zweitperspektive berichten»  
(Interviewpartnerin C, Absatz 48)*

Alle drei Interviewpartnerinnen sehen mögliche Lernfelder für die eingewiesenen Männer, in der Zusammenarbeit mit Frauen. Die Interviewpartnerin A berichtet, dass sie mit einigen Eingewiesenen den Umgang mit Frauen trainiert und ihnen auch direkt Rückmeldungen gibt. Auch die Interviewpartnerin B bezieht sich auf den adäquaten Umgang mit Frauen als Lernfeld und begründet dies mit dem Normalisierungsprinzip. Interviewpartnerin C deutet in dieselbe Richtung und sieht die Anwesenheit der Frauen im Männervollzug als einen Vorteil, weil direkte Rückmeldungen gegeben werden können, nicht nur aus einer Zweitperspektive.

### **Wünsche für die Zusammenarbeit**

Interview A: Interviewpartnerin A äussert keine konkreten Wünsche für die Zusammenarbeit mit Eingewiesenen. Sie beschreibt die aktuelle Zusammenarbeit positiv. Die Möglichkeiten des Einzelsettings empfindet sie als wertvoll, um die aktuellen individuellen Anliegen zu bearbeiten. Auch dass sie die Möglichkeit hat, mit den Eingewiesenen in Gruppen zu arbeiten und dabei Verhalten und Dynamiken zu beobachten, empfindet sie als hilfreich (Absatz 38).

Interview B: Als Direktorin wünscht sich Interviewpartnerin B, dass die Zusammenarbeit zwischen Eingewiesenen und Mitarbeitenden respektvoll ist.

*«...ein Ziel von mir wäre, dass die Gefangenen, die nach Hause gehen, sagen: «ja es war ein harter Knast (...) aber die Mitarbeitenden waren korrekt und haben sich bemüht.»» (Interviewpartnerin B, Absatz 44)*

Die Interviewpartnerin A äussert keine Wünsche und beschreibt die Zusammenarbeit allerdings als gut und facettenreich. Die Interviewpartnerin B, wünscht sich als Direktorin, dass Eingewiesene nach dem Vollzug das Gefängnis als herausfordernden Lebensabschnitt sehen, die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden allerdings positiv in Erinnerung behalten.

### **3.2.3 Zusammenarbeit mit Arbeitskolleg\*innen**

Diese Kategorie widmet sich der Frage, wie sich die Zusammenarbeit und allgemeine Interaktionen mit Arbeitskolleg\*innen gestaltet. Hierzu gehören Aussagen zu Herausforderungen, Möglichkeiten und Wünschen im Arbeitsalltag der Interviewpartnerinnen.

### **Vorurteile gegenüber weiblichen Angestellten**

Interview A: Laut Interviewpartnerin A bestehen von Seiten mancher männlichen Kollegen Vorurteile gegenüber Frauen in diesem Berufsfeld. Diese männlichen Kollegen trauen ihnen die Arbeit nicht zu und haben das Gefühl, sie vor Eingewiesenen schützen zu

müssen. Frauen wird zugeschrieben, dass sie sich auf sexuelle Aktivitäten mit Eingewiesenen einlassen könnten (Absatz 20). In diesem Bezug erwähnt Interviewpartnerin A das jüngere Mitarbeiterinnen mit dieser Zuschreibung öfter konfrontiert werden (Absatz 2). Sie relativiert aber auch, dass sich viele der männlichen Kollegen daran gewöhnt haben, mit Frauen zusammenzuarbeiten und die Vorurteile abgenommen haben (Absatz 76).

*«...wirklich sehr starre Vorstellungen davon, was eine Frau zu tun hat und was nicht und das hat auch wirklich lange gebraucht aber ich denke, das hatte auch viel mit dem Alter dieser Mitarbeitenden zu tun (...) mit klaren Frauenbildern und dort hatte damals eine jüngere Frau einfach keinen Platz.» (Interviewpartnerin A, Absatz 2)*

Interview B: Die Interviewpartnerin B erzählt von einer Situation, in welcher sie einen Handkuss eines Eingewiesenen bekommen hat. Die Schwierigkeit sei dabei, die soziale Situation mit dem Eingewiesenen zu regeln und zeitgleich zu wissen, dass es eine Kamera im Raum hat und diese Situation ebenfalls von den Mitarbeitenden hinter der Kamera gesehen und interpretiert wird. Dies kann einen Einfluss haben, wie sich die Mitarbeiter\*innen vor den Kameras verhalten, aus Angst vor negativen Reaktionen (Absatz 38).

*«Und sie können ja die Frauen in den Gängen oder so beobachten und dass die Frauen wiederum sagen, sie lachen nicht mit einem Gefangenen unter der Kamera. Also offenbar haben diese Kameras einen Einfluss, also bei mir war das ja auch so bei dem Handkuss, das Erste, was ich gemacht habe, da habe ich geschaut und gedacht, oh, habe ich jetzt ein Problem und muss ich jetzt denen erklären, dass das also nichts Schlimmes war und ich nicht in Gefahr war.» (Interviewpartnerin B, Absatz 38)*

Interview C: Durch gemachte Erfahrungen in ihrer ersten Anstellung im Strafvollzug, in welchen der Interviewpartnerin aufgrund ihres Geschlechts misstraut wurde, merkte sie, dass sie bei der nächsten Anstellung teilweise verunsichert war. Sie erzählte, dass sie sich am Anfang fast nicht getraut hatte, ihrem Chef mitzuteilen, dass sie einen Hausbesuch machen werde, weil sie selbst das Gefühl hatte, dass dies Fragen bei ihrem Vorgesetzten aufwirft. Sie merkte, dass gewisse Situationen bei ihr mit Stress gekoppelt waren, besonders das Vertrauen in ihre Professionalität. Denn in der vorherigen Anstellung hatte sie immer das Gefühl, dass in einigen Situationen eine gewisse Skepsis von Seiten männlichen Arbeitskollegen vorhanden war. (Absatz 64).

Interviewpartnerinnen A und B erzählen von Erfahrungen, in welchen ihnen als Frauen die Arbeit von Seiten der männlichen Kollegen weniger zugetraut wurde. Interviewpartnerin C

erwähnt zudem, dass das Misstrauen, welches ihr entgegengebracht wurde, zu Selbstunsicherheiten im Arbeitsalltag geführt hat. Interviewpartnerin B erwähnt, dass sie als Frau das Gefühl hat, von Sicherheitskameras beobachtet zu werden, was die Interaktion mit Eingewiesenen beeinflusst und zu Unsicherheit führen kann. Gemäss Interviewpartnerin A wird besonders jungen Frauen in diesem Bereich zugeschrieben, sexuelle Beziehungen mit Eingewiesenen einzugehen. Interviewpartnerin A berichtet gleichzeitig, dass Vorurteile gegenüber Frauen abgenommen haben.

### **Interdisziplinäre Zusammenarbeit**

Interview A: Interviewpartnerin A arbeitete früher in einer Institution im Strafvollzug im Bereich der Landwirtschaft, wo sie als Frau anfänglich nicht akzeptiert wurde. Die Mitarbeiter, meist Bauern, hatten klare Vorstellungen, in welchem Tätigkeitsbereich eine Frau arbeiten soll und kann, wobei der landwirtschaftliche Bereich ausgeschlossen wurde (Absatz 2). Dennoch lernten auch diese Mitarbeiter ihre Fähigkeiten im Umgang mit den Eingewiesenen mit der Zeit zu schätzen (Absatz 4). In ihrer aktuellen Tätigkeit beschreibt sie vor allem die Zusammenarbeit mit den Personen der Betreuung als herausfordernd. Dadurch, dass mehr Frauen in diesem Bereich arbeiten, fühlten sich die Männer angegriffen und haben Angst, dass ihr Bild von einem Mitarbeiter im Strafvollzug nicht mehr gefragt ist (Absatz 26). Sie betont, dass in der interdisziplinären Zusammenarbeit das Verständnis für die jeweils anderen Arbeitsbereiche ebenso wichtig ist wie Aufgabentrennung, damit Konfliktsituationen verhindert werden können (Absatz 50).

*«Und ich denke, dadurch gibt es dann auch Verständnis dafür, was ist mein Job und was ist dein Job. Hier ist mein Bereich, hier ist dein Bereich und hier arbeiten wir zusammen. Und viele dieser Konflikte oder dieser schwierigen Situationen, die nun entstehen, ist genau auf dem begründet.» (Interviewpartnerin A, Absatz 50)*

Interview B: In der Wahrnehmung der Interviewpartnerin B hat sich die interdisziplinäre Arbeit verbessert. Eine Schwierigkeit zu Beginn ist gewesen, dass neue junge und motivierte Frauen begonnen haben im Männerstrafvollzug zu arbeiten und ihre Arbeit sehr gut gemacht haben, was auch bei den Gefangenen gut angekommen ist. Dies hat in der ersten Zeit bei den langjährigen Mitarbeitern zu Problemen und Bemerkungen geführt. Allerdings denkt die Interviewpartnerin B, dass das nicht mit dem Geschlecht, sondern mit dem neuen Menschenbild in der Institution zu tun hat (Absatz 16). Eine weitere Schwierigkeit war die grobe Umgangssprache, welche vorwiegend unter den männlichen Mitarbeitenden herrschte. Allerdings haben sich die Gesprächskultur, sowie der Umgang untereinander sehr verbessert (Absatz 36). Auch die Interdisziplinäre Zusammenarbeit hat sich positiv entwickelt. Sie begründet das

dadurch, dass die jungen Sozialpädagoginnen sehr freundlich sind gegenüber den langjährigen Mitarbeitern und viel Wertschätzung in die Zusammenarbeit bringen (Absatz 46).

Interview C: Die Interviewpartnerin C erzählt von positiven Erfahrungen in der interdisziplinären Zusammenarbeit mit der Behörde. Dort hat sie in interdisziplinären Teams gearbeitet mit sehr gut ausgebildeten Personen. Auch wurde sie für ihre Arbeit gelobt und sie spürte, dass ihr vertraut wurde (Absatz 8). Verhaltensänderungen der Mitarbeitenden ihr gegenüber, spürte die Interviewpartnerin C nach einem Vorfall welcher grossen medialen Aufmerksamkeit in der Schweiz erlangte. Eine Gefängniswärterin, half einem Eingewiesenen, aus dem Gefängnis auszubrechen und flüchtete anschliessend mit ihm. Zu dieser Zeit war die Interviewpartnerin C bereits im Strafvollzug tätig. Auswirkungen auf ihre Tätigkeit hatte es, weil der Sicherheitsdienst plötzlich beim Zelleneinschluss am Abend auf der Wohngruppe auftauche, für welche die Interviewpartnerin C verantwortlich war. Das machten sie vor diesem Vorfall nicht und sie erklärten ihr auch nicht, warum sie da waren. Das war für sie sehr unangenehm und sie fragte sich, ob das Vertrauen ihr gegenüber fehlte (Absatz 64).

*«...ja irgendwie so gewisse unausgesprochene Sachen, die dann nicht klar gewesen sind ob ich mich wie selber in die Sache reinsteigerte, wo sie mir vielleicht gar nicht misstraut haben, sondern einfach unterstützen wollten, aber ja so wenn sie unterstützen wollten, könnten sie ja fragen, ob ich Unterstützung brauche» (Interviewpartnerin C, Absatz 64).*

Interviewpartnerinnen A und B erwähnen, dass durch die vermehrte Anstellung von Frauen in diesem Bereich anfänglich Konflikte entstanden. Männer fühlten sich ihrer Ansicht nach in ihrer Position angegriffen und reagierten ablehnend. Beide berichten jedoch, dass sich die Zusammenarbeit positiv verändert hat und weibliche Angestellte meist geschätzt werden. Auch die Kommunikationskultur und die Umgangsformen haben sich gemäss Interviewpartnerin B verbessert. Interviewpartnerin A betont die Wichtigkeit einer klaren Aufgabenklärung sowie Verständnis für andere Aufgabenbereiche, was zu einer positiven Entwicklung der interdisziplinären Zusammenarbeit führen kann. Laut Interviewpartnerin B entstanden die anfänglichen Konflikte weniger aufgrund des Geschlechts der neuen Mitarbeitenden, sondern weil diese ein neues Menschenbild vertreten und eine andere Arbeitshaltung einnehmen. Interviewpartnerin C erlebt die interdisziplinäre Zusammenarbeit positiv. Eine Ausnahme bildete das Ereignis, als eine weibliche Angestellte in der Schweiz einem Eingewiesenen beim Ausbruch half und anschliessend mit ihm flüchtete. Ab diesem Moment nahm sie vermehrt Misstrauen von Mitarbeitern des Sicherheitsdienstes ihr gegenüber wahr.

### **Teamzusammenhalt**

Interview A: Den Teamzusammenhalt der Fachpersonen Soziale Arbeit empfindet Interviewpartnerin A als angenehm und schätzt den Austausch (Absatz 48). Das Team besteht aus Frauen und Männern, was aus ihrer Sicht eine gute Zusammensetzung ergibt (Absatz 58).

Interview C: Die Interviewpartnerin C berichtet von einem guten Teamzusammenhalt bei allen drei Anstellungen. Die Zusammenarbeit in ihrem aktuellen Team bezeichnet sie als inspirierend. Sie habe Arbeitskolleg\*innen, welche sehr professionell mit der Thematik Nähe und Distanz umgehen (Absatz 62) und welchen sie zu 300% vertraue (Absatz 74). Besonders ihre weiblichen Mitarbeiterinnen lobt sie für ihre gute Arbeit:

*«...habe ich mehrere Mitarbeiterinnen (...) die mich einfach schwer beeindrucken. Wirklich wo ich so unglaublich inspirierend finde und stark finde, wie sie in diesen hochkomplexen Situationen mit den Männern umgehen.» (Interviewpartnerin C, Absatz 62)*

Interviewpartnerinnen A und C erleben die Zusammenarbeit im Team mit Fachpersonen der Sozialen Arbeit als angenehm und schätzen den Austausch auf persönlicher und fachlicher Ebene sehr. Interviewpartnerin C erwähnt zudem, dass sie als Leiterin eines Teams ihren Mitarbeitenden grosses Vertrauen entgegenbringt und lobt die gute Arbeit.

### **Wünsche für die Zusammenarbeit**

Interview A: Interviewpartnerin A wünscht sich für die Zusammenarbeit mit Arbeitskolleg\*innen, dass männliche Mitarbeitende Frauen in dieser Arbeit akzeptieren und ihnen die Tätigkeit auch zutrauen.

*«...um die Männer machen sie sich ja auch keine Sorgen, also warum sollten sie sich denn um uns Sorgen machen? Also das wünsche ich mir, dass es irgendwann kein Thema mehr ist.» (Interviewpartnerin A, Absatz 76).*

Weiter wünscht sie sich eine einheitliche Kommunikation, wobei sie sich auf die Unterschiede zwischen Frauen und Männer bezieht. Sie wünscht sich, dass auch Frauen sachlicher kommunizieren und die Arbeit nicht komplizierter machen, als sie sein muss (Absatz 48). Klarheit über Rollen, Abläufe und Aufgaben wünscht sich Interviewpartnerin A, damit Konfliktsituationen vermieden werden können (Absatz 50).

### 3.2.4 Strukturelle und institutionelle Ebene

In dieser Kategorie geht es um institutionelle Strukturen sowie Entscheidungen und Haltungen strategischer Ebene, die das Erleben der Frauen im Arbeitsalltag prägen. Nebst aktuellen Herausforderungen stehen die Möglichkeiten und Wünsche der Interviewpartnerinnen im Zentrum.

#### **Institutionelle Bedingungen**

Interview A: Interviewpartnerin A vergleicht die unterschiedlichen Institutionen im Strafvollzug, in welchen sie bereits tätig war. Eine Institution beschreibt sie als besonders unprofessionell, was auch bedeutete, dass die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden untereinander eher schwierig war (Absatz 58).

Interview B: Aufgrund des aktuellen Fachkräftemangels kann es sich aus Sicht der Interviewpartnerin B keine Anstalt leisten, keine Frauen anzustellen. Hinzu komme, dass die guten Bewerbungen häufig von Frauen seien. Weiter ist die Nachfrage nach Teilzeitstellen gross. Bis vor einiger Zeit, sind alle Stellen nur für 100% ausgeschrieben und besetzt worden. Dies will die Interviewpartnerin B ändern. Sie sieht auch Vorteile, wenn sie die zur Verfügung stehenden Stellenprozente auf mehrere Personen verteilen kann (Absatz 16).

*«...wenn man ein Team hat mit 400 Stellenprozent und es wird mit vier oder fünf oder sechs Menschen besetzt, ist es viel gescheiter mit fünf oder sechs also da hat man viel mehr Flexibilität.» (Interviewpartnerin B, Absatz 16)*

Zudem ist es ihr wichtig, bei der Diensterteilung auf persönliche Wünsche einzugehen. beispielsweise wenn eine Person immer am gleichen Tag frei braucht für die Kinderbetreuung (Absatz 42). Ebenfalls aufgrund des Fachkräftemangels kann es sich Interviewpartnerin B nicht vorstellen, in gewissen Bereichen, wie dem Sicherheitsdienst, Frauen anzustellen (Absatz 22). Bestimmte geschlechtsspezifische Aufgaben dürfen nur von Männern ausgeführt werden. Das gleiche gilt für den Sicherheitsvollzug, auch da wäre es schwierig, Frauen anzustellen. Eingewiesene in diesem Setting haben oft behördliche Auflagen, dass sie nicht mit einer Frau in Kontakt kommen dürfen (Absatz 24). Bezogen auf Acker führt Interviewpartnerin B aus, dass der Kanton aus ihrer Sicht das Recht auf gleiche Löhne bei gleicher Arbeit gut umsetzt (Absatz 42).

Interview C: Die Interviewpartnerin C erzählt, dass viele Frauen, die schwanger werden, den Vollzug oder zumindest den stationären Bereich aufgrund der unregelmässigen Arbeitszeiten verlassen (Absatz 50). Die Dienstpläne sind jede Woche anders, was für eine Familie sehr schwierig zu koordinieren ist (Absatz 51).

Durch strukturelle Herausforderungen wie dem Fachkräftemangel in vielen Tätigkeitsbereichen des Strafvollzugs sind laut Interviewpartnerin B Anstalten darauf angewiesen, Frauen anzustellen. Daneben macht es der Fachkräftemangel auch schwierig, in allen Bereichen Frauen anzustellen. Aufgrund der geschlechtsspezifischen Aufgaben beim Sicherheitsdienst oder dem Sicherheitsvollzug ist es aktuell nicht sinnvoll, Frauen in diesem Bereich anzustellen, da es für gewisse Tätigkeiten zusätzliche Männer brauchen würde, die diese ausführen dürfen bzw. können. Interviewpartnerinnen B und C äussern sich zu den Arbeitszeiten. Gemäss Interviewpartnerin C verlassen viele Frauen den Vollzug aufgrund der unregelmässigen Arbeitszeiten, sobald sie schwanger werden. Interviewpartnerin B setzt sich für mehr Teilzeitstellen ein und sieht auch Vorteile darin, die Stellenprozente auf mehrere Personen zu verteilen. Zudem ist es ihr wichtig bei der Erstellung des Dienstplans auf individuelle Wünsche der Mitarbeitenden Rücksicht zu nehmen. Interviewpartnerin A erwähnt, dass aus ihrer Erfahrung institutionelle Bedingungen die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden beeinflussen. Zu strukturellen Gegebenheiten macht sie keine Aussage.

### **Entwicklungsprozesse in Institutionen**

Interview A: Laut Interviewpartnerin A kommt es aufgrund von organisatorischen Veränderungen, die aktuell in der Institution stattfinden, zu herausfordernden Situationen im Arbeitsalltag. Konzepte, klare Abläufe und die Aufgabenteilung werden gerade erarbeitet und implementiert. Als Beispiel nennt sie das Bezugspersonensystem, welches eingeführt wurde, wobei wenig Klarheit darüber vorhanden ist, was die Rolle einer Bezugsperson und welches die einer Fachperson Soziale Arbeit sein soll. Gleichzeitig werden viele neue Sozialpädagog\*innen angestellt, was sie positiv bewertet, was jedoch in einer solchen unsicheren Phase zu Schwierigkeiten führen kann (Absatz 50).

*«Ich denke da hat die ganze Entwicklung halt mit den Anstellungen nicht gleichgehalten. und ähm da sind sie dran, klare Konzepte zu machen und zu klären, was die Rolle einer Bezugsperson und was die Rolle einer Fachperson Soziale Arbeit ist.» (Interviewpartnerin A, Absatz 50)*

Interview B: Die Interviewpartnerin B sieht eine Schwierigkeit darin, dass sie den Eindruck hatte, dass in ihrer Anstalt mit der Anstellung von Frauen viele Erwartungen an diesen Wechsel geknüpft wurden. Genauer wurde das neue humanistische Menschenbild, welches implementiert werden sollte in den Zusammenhang mit den Neuanstellungen der Frauen gebracht. Dies habe zu anfänglichen Schwierigkeiten geführt (Absatz 16). Die Interviewpartnerin sieht es als Auftrag der Leitung die Mitarbeitenden in dieser Reorganisation zu unterstützen (Absatz 32).

*«Also was passiert, wenn das neue Menschenbild quasi weiblich ist, also an die neuen weiblichen Mitarbeiterinnen geknüpft ist. Weil ich denke, dass sich da fachliche Fragen wie mit welcher Haltung wir hier arbeiten, mit der Genderfrage verbinden. Und eigentlich hat das gar nichts miteinander zu tun» (Interviewpartnerin B, Absatz 16)*

Interview C: Die Interviewpartnerin C machte die Erfahrung, dass fehlende organisatorische Strukturen die Entfaltung des Potentials der Mitarbeitenden hemmen können. Sie nennt beispielsweise, dass Mitarbeitende sich engagierten und fachliche, sowie qualitative Ergebnisse erzielten. Im Anschluss wurden diese jedoch für die Optimierung der Arbeitsabläufe nicht genutzt (Absatz 8).

Sowohl Interviewpartnerin A wie auch B erwähnen organisatorische Veränderungen und damit verbundene Herausforderungen für die Mitarbeitenden. Interviewpartnerin A bezieht sich dabei auf das Fehlen von Konzepten und klaren Abläufen, was zu Unsicherheiten führen kann. Zudem werden neue Mitarbeitende eingestellt, die sich in den unklaren Strukturen orientieren müssen. Interviewpartnerin B nennt im Zuge der Organisationsentwicklung das humanistische Menschenbild, welches die Grundhaltung der Organisation darstellen soll. Sie geht darauf ein, dass viele Mitarbeitende das humanistische Menschenbild mit Weiblichkeit verbinden, was aus ihrer Sicht nicht so sein sollte. Interviewpartnerin C erwähnt, dass strukturelle Bedingungen dazu führen können, dass Potential von Mitarbeitenden und deren Errungenschaften nicht genutzt werden.

### **Diversität**

Interview A: Im Zuge einer Organisationsentwicklung in der Institution, in welcher Interviewpartnerin A angestellt ist, wurden viele neue Mitarbeiterinnen in fast allen Bereichen angestellt. Sie erwähnt, dass nun auch im direkten Kontakt mit den Eingewiesenen vermehrt Frauen arbeiten, (Absatz 68). Gemäss ihr soll es eine Selbstverständlichkeit sein, dass auch Frauen im Männerstrafvollzug arbeiten und Diversität in Bezug auf Geschlecht zur Normalität wird (Absatz 74).

Interview B: Diversität findet die Interviewpartnerin B sehr wichtig. Sie erzählt, dass sie aktuell sehr viele Sozialpädagoginnen angestellt habe. Sie müsse nun schauen, dass es auch genügend Männer in den Teams habe, weil es Aufgaben gebe, welche nur durch Männer ausgeführt werden können (Absatz 10). Weiter erachtet es Interviewpartnerin B als wichtig, dass in den Arbeitsteams Diversität in verschiedenen Bereichen wie Alter, Geschlecht, Kulturen und Nationen gefördert wird (Absatz 54). Es ist aus ihrer Erfahrung allerdings auch wichtig, dass man das System nicht überstrapaziert (Absatz 56).

*«Man sollte verhindern, dass es nur einen Ausländer hat, man sollte verhindern, dass es nur eine Frau hat oder wenig Frauen. Deshalb habe ich auch versucht bei Diversity nach Kulturen und Nationen (...) da schaue ich auch drauf bei der Personalrekrutierung, auch die Kombination von Frau mit Migrationshintergrund.» (Interviewpartnerin B, Absatz 54)*

Interview C: Die Interviewpartnerin C betont die Wichtigkeit von Diversität im Vollzug. Es ist bereichernd, Angestellte mit unterschiedlichen Nationalitäten im Team zu haben (Absatz 92).

*«Auch Diversität mit, was auch sehr hilfreich sein kann, Leute, die vielleicht ähm noch Wurzeln in einem anderen Land haben oder vielleicht auch noch in einem anderen Land gelebt haben, oder mehrere Sprachen sprechen, also auch dieses Diverse ist im Vollzug.» (Interviewpartnerin C, Absatz 92)*

Alle drei Interviewpartnerinnen erachten diverse Arbeitsteams als wichtigen und hilfreichen Aspekt für ihre Arbeit. Interviewpartnerin A wünscht sich, dass Diversität in Bezug auf Geschlecht unter den Mitarbeitenden zur Normalität wird. Auf weitere Aspekte von Diversität, wie Nationalität, Kultur und Alter, gehen sowohl Interviewpartnerin B als auch C ein. Aus ihrer Erfahrung sollte gemäss Interviewpartnerin B das System jedoch nicht überfordert werden. Wir verstehen diese Aussage so, dass aus ihrer Sicht zu viele Veränderungen auf einmal die Mitarbeitenden und Eingewiesenen überfordern können und dadurch nicht nachhaltig sind und sich negativ auswirken.

### **Arbeitsklima**

Interview B: Zum einen findet die Interviewpartnerin, dass das Arbeitsklima von einer gewissen Eigendynamik geprägt wird, welche etwas mit den Werte- und Normvorstellungen der Mitarbeitenden zu tun hat. Aber sie denkt auch, dass man dort auch etwas bewirken könnte (Absatz 42). Aus ihrer Sicht als Direktorin macht es einen Unterschied, ob sie ein neues Konzept bestimmt und einführt, oder ob sie alle Mitarbeitenden einlädt, sich aktiv an der Erarbeitung eines neuen Konzeptes zu beteiligen. Aus ihrer Sicht freuen sich die Mitarbeitenden, wenn sie gefragt werden und Mitgestaltungsmöglichkeiten haben (Absatz 42). Zudem ist ihr eine geschlechtergerechte Sprache auf institutioneller Ebene wichtig. Frauen sollen nicht nur mitgemeint, sondern explizit angesprochen werden (Absatz 54). Auch die Grösse der Institution hat laut ihr einen Einfluss auf das Arbeitsklima. Da Interviewpartnerin B in einer kleineren Anstalt tätig ist, kennt sie alle Mitarbeitenden persönlich (Absatz 50).

*«...also ich kenne jeden Mitarbeitenden persönlich, vielleicht habe ich hier mehr direkten Einfluss auf die Mitarbeitenden, als wenn es viel grösser ist. Und in grösseren Anstalten spielt dann für den Mitarbeitenden der Abteilungs- oder Bereichsleiter vielleicht eine grössere Rolle.» (Interviewpartnerin B, Absatz 50)*

### **Frauen in Leitungsfunktionen**

Interview A: Gemäss Interviewpartnerin A kommt es nicht darauf an, ob Männer oder Frauen in Führungspositionen vertreten sind, denn beide Geschlechter können dieser Aufgabe gerecht werden. Es kommt aus ihrer Sicht auf die individuelle Entwicklung, die Persönlichkeit, die Erfahrungen und auf die Führungskompetenzen an (Absatz 54). Sie erzählt von früheren männlichen Vorgesetzten, welche empathisch waren, sie unterstützten, zuhörten und das Team klar geführt haben. Die gleichen Qualitäten erlebte sie bei weiblichen Vorgesetzten (Absatz 54).

*«Also ich hatte super männliche Vorgesetzte, ich hatte miserable männliche Vorgesetzte und das gab es auch bei den Frauen. Also ich glaube es geht ins gleiche rein, man kann es nicht auf das Geschlecht abschieben, sondern auf die eigene Entwicklung und auf die Persönlichkeit, auf die Erfahrungen, auf die Führungskompetenzen.» (Interviewpartnerin A, Absatz 54)*

Interview B: Die Interviewpartnerin B erzählt von ihren Anfängen im Strafvollzug vor fast 30 Jahren. Damals war es nicht üblich, dass eine Frau eine Leitungsfunktion übernimmt. Sie wurde oft mit «Sehr geehrter Herr...» angeschrieben, obwohl sie mit ihrem Namen unterzeichnet hatte. Dies hat sich über die Jahre sehr verändert. Mittlerweile ist die Vorsteherin des Amtes für Justizvollzug eine Frau und drei Männeranstalten werden von Frauen geleitet. Auch bei der Behörde sind vorwiegend Frauen angestellt (Absatz 4-6). Die Interviewpartnerin B versucht in ihrer Position als Direktorin auch ihre Mitarbeiterinnen dabei zu unterstützen, sich weiterzubilden und Führungsausbildungen absolvieren zu können (Absatz 42).

Interview C: Die Interviewpartnerin C erzählt von einer Chefin, welche sie sehr inspirierte, besonders auch aufgrund der vielen Berufserfahrung. Allerdings hat sie auch bereits negative Erfahrungen mit Frauen in Leitungsfunktionen im Vollzug gemacht. Sie hatte Frauen als Vorgesetzte, welche kinderlos waren und sich extrem auf die Arbeit fokussierten. Das führte aus der Sicht von Interviewpartnerin C dazu, dass sie sich über die Arbeit definierten und sich mächtig fühlen wollten, indem sie über ihre Angestellten entscheiden konnten. Sie ergänzt, dass sie den Vollzug als Tätigkeitsbereich sieht, in welchem Menschen in Machpositionen diese zu ihren Gunsten ausnützen können, unabhängig des Geschlechts. Trotzdem findet die Interviewpartnerin C, dass sowohl Frauen als auch Männer in einer Führungsposition

im Vollzug etwas Positives bewirken können (Absatz 84). Eine definierte Quote bei der Anstellung fände sie jedoch nicht ideal, sie findet, es sollte vor allem auf die Qualität der Arbeit, sowie die persönlichen Voraussetzungen geachtet werden (Absatz 88).

*«...denke ich grundsätzlich, bringen (...) Frauen wie Männer, also beide, ich sehe das nicht eigentlich geschlechtsspezifisch, ich glaube da können Männer und Frauen viel bewirken und haben vielleicht nicht immer die gleichen Sensibilitäten und gleichen Prägungen, aber ja...» (Interviewpartnerin C, Absatz 84)*

Aus Sicht der Interviewpartnerin A wie auch C kommt es nicht auf das Geschlecht an, denn sowohl Männer als auch Frauen können die Fähigkeiten für eine Führungsposition haben. Sie erzählen beide von Erfahrungen, in welchen die Vorgesetzten weiblich waren und aus ihrer Sicht den Anforderungen als Leitungsperson nicht gerecht wurden. Beide finden es wichtig, dass Personen in Führungsfunktionen persönliche und fachliche Kompetenzen mitbringen, unabhängig des Geschlechts. Interviewpartnerin C erachtet eine Frauenquote deshalb nicht als ideal. Aus eigener Erfahrung als Leiterin berichtet Interviewpartnerin B, dass sich die Anerkennung von Frauen in Führungsfunktionen positiv verändert hat und bemüht sich, ihren Mitarbeiterinnen die Möglichkeit zu geben, sich weiterzubilden und ebenfalls Führungsfunktionen einzunehmen. Zudem sind heute Frauen in Führungsfunktionen auf allen Ebenen vertreten und drei Männeranstalten in der Schweiz werden von Frauen geführt.

### **Institutioneller Umgang mit der Thematik Nähe und Distanz**

Interview A und B: Während Interviewpartnerin A und B in den Gesprächen Nähe und Distanz zwar thematisierten, kamen sie nicht auf den institutionellen Umgang mit dieser Thematik zu sprechen.

Interview C: In der aktuellen Anstellung im Massnahmenvollzug nimmt die Interviewpartnerin C den Umgang mit Nähe und Distanz anders wahr als im Strafvollzug. Sie erzählt, dass es zu ihrem Auftrag gehört, viel Zeit mit den Bezugspersonen zu verbringen und dies auch wertgeschätzt wird. Der Umgang mit körperlicher Nähe, wie Berührungen, ist nirgends niedergeschrieben. Allerdings ist das aus ihrer Sicht kein absoluter Tabubruch. Sie vertraut ihrem Arbeitsteam vollkommen und wenn es eine Situation gibt, in welcher zum Beispiel eine Umarmung im Kontext passend ist, dann kann sie dies als Abteilungsleiterin auch ohne Probleme verantworten (Absatz 74). Allerdings weiss die Interviewpartnerin C nicht, ob dies von vorgesetzter Stelle auch gutgeheissen würde. Sie ergänzt, dass sie allerdings als Abteilungsleiterin die Entscheidungen ihrer Mitarbeitenden allerdings mit gutem Gewissen vertreten kann (Absatz 80).

*«...aber sie hat gesagt, «ja das würde ja nicht gut ankommen» und dann habe ich gesagt, «ja das kann ich voll schützen und unterstützen», also ich sehe da kein*

*Problem darin, wenn das mal vorkommt, im Gegenteil, ja.» (Interviewpartnerin C, Absatz 74)*

Wie bereits im Kapitel 3.2.2.2 erwähnt, beschäftigt Interviewpartnerin C der Umgang mit Nähe und Distanz auf institutioneller Ebene. Sie spricht sich klar dafür aus, dass grenzüberschreitende Situationen thematisiert und aufgearbeitet werden. Ihre Arbeit mit den Eingewiesenen im Massnahmenvollzug erfordert es, dass sie Nähe zulässt und es dabei auch zu körperlicher Nähe kommen kann. Als Vorgesetzte vertraut sie ihren Mitarbeitenden vollends und würde hinter ihnen stehen, wenn diese ihnen beispielsweise von einer gegenseitigen Umarmung mit einem Eingewiesenen erzählten.

### **Bestehende geschlechtsspezifische Unterstützungsangebote**

Interview A: Interviewpartnerin A erwähnt einen Kurs des Schweizerischen Kompetenzzentrums für den Justizvollzug (SKJV), «Frauen im Männerstrafvollzug», in welchem es darum geht, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen und auszutauschen (Absatz 60). Weiter berichtet sie von obligatorischen Gesamtinformativen der Institution. Diese finden alle drei Monate statt und in diesem Rahmen wird ebenfalls der zunehmende Anteil weiblicher Fachpersonen thematisiert, wie auch der Umgang mit den daraus resultierenden Situationen und Anliegen. Eine weitere Unterstützungsleistung sieht sie im Umgang der Direktorin mit den Anliegen von Mitarbeiterinnen. Wenn Anliegen an sie herangetragen werden, dann werden sie ernstgenommen und thematisiert. Durch das Vertrauen, welches der Direktorin entgegengebracht wird, wenden sich viele Frauen bei Bedarf an sie (Absatz 66).

*«Also wenn Dinge an sie herangetragen werden, dann wird das bearbeitet und es geht nicht unter den Teppich. Und man muss sich als Frau nicht etwa noch schämen, dass man etwas gesagt hat, also es wird wirklich hingeschaut und ähm wird thematisiert.» (Interviewpartnerin A, Absatz 66)*

Interview B: Die Interviewpartnerin B erzählt, dass die ersten beiden Frauen mit direktem Klientelkontakt, welche in ihrer Anstalt angestellt wurden, während ungefähr einem Jahr regelmässig Coachings mit ihr hatten. Dies sei zu Beginn wichtig und hilfreich gewesen. Mittlerweile sind so viele weitere Frauen angestellt worden, dass sich die Situation verändert hat (Absatz 12). Es gibt unterschiedliche Mitarbeiterinnen, an welche sich die Mitarbeitenden bei Bedarf wenden können. Diese sind den Mitarbeitenden auch bekannt. Natürlich können sich die Mitarbeitenden auch an sie wenden. Dann erfragt sie die Situation, wie die hilfeschende Person weiter vorgehen möchte und wie sie die Person unterstützen kann.

*«...Also jetzt hat gerade die junge Weberin wegen eines Eifersuchtsproblems mit einem Gefangenen angerufen. Kann das nun etwas mit ihrem Geschlecht zu tun haben, ich weiss es nicht. Aber das wird jetzt thematisiert.» (Interviewpartnerin B, Absatz 30)*

Weiter hat die Interviewpartnerin sich vorgenommen, eine einmalige Zusammenkunft der Mitarbeiterinnen zu planen, um zu schauen, wie sich die Situation für sie entwickelt hat (Absatz 30). Die Unterstützungsangebote werden hauptsächlich von den neueren Mitarbeitenden genutzt (Absatz 32).

Sowohl Interviewpartnerin A wie auch B erwähnen, dass sich Frauen mit ihren Anliegen an die Vorgesetzten oder die Direktion wenden. Dabei erwähnt Interviewpartnerin A das bestehende Vertrauen in die Direktion, dass Anliegen ernstgenommen und thematisiert werden. Interviewpartnerin B sieht auch Potenzial bei den Mitarbeitenden untereinander. Die Unterstützung erfolgt ebenfalls von Seiten der Mitarbeiterinnen. Zudem erwähnt Interviewpartnerin A einen Kurs des SKJV, in welchem die Thematik Frauen im Männerstrafvollzug aufgegriffen wird. Auch nennt sie die obligatorischen Gesamtinfoanlässe der Institution. Dabei wird die Perspektive weiblicher Angestellten aufgegriffen und allfällige Anliegen werden thematisiert. Interviewpartnerin B möchte zukünftig das Angebot für einen einmaligen Austausch aller Mitarbeiterinnen anbieten. Bei diesem Treffen soll es darum gehen, dass die weiblichen Angestellten ihre Erfahrungen und Wahrnehmungen von Veränderungen teilen können.

### **Gewünschte geschlechtsspezifische Unterstützungsangebote**

Interview A: Bei geschlechtsspezifischen Unterstützungsleistungen würde Interviewpartnerin A kritisch reagieren.

*«Ich fände das recht diskriminierend! Ehrlich gesagt. Weil ich habe nicht das Gefühl, dass man mich mehr unterstützen muss als meine männlichen Arbeitskollegen. Das würde mich ziemlich wütend machen. Weil dann hätte ich das Gefühl, ich sei unterstützungsbedürftig im Gegensatz zu den Männern, also da würde ich glaube ich wirklich darauf reagieren.» (Interviewpartnerin A, Absatz 60)*

Interview B: Die Interviewpartnerin B hat bei ihren Mitarbeiterinnen erfragt, ob sie sich ein geschlechterspezifisches Unterstützungsangebot wünschen und dies wurde klar abgelehnt (Absatz 30).

Für Interviewpartnerinnen A und B sind geschlechtsspezifische Unterstützungsangebote nicht gefragt. Interviewpartnerin A würde sich dadurch zudem diskriminiert fühlen.

### **Was es von institutioneller Seite braucht, um die Arbeit zu optimieren**

Interview A: Interviewpartnerin A äussert den Wunsch einer Organisationskultur, in welcher offen kommuniziert wird und Abläufe, Aufgabengebiete und Rollen klar definiert werden (Absatz 50). Sie sieht die Entwicklungen der Organisation positiv und weiss, dass es für solche Prozesse Zeit braucht und die Mitarbeitenden in diesen Phasen mit besonderen Herausforderungen im Arbeitsalltag rechnen müssen (Absatz 70).

*«Und jetzt hat es halt durch mehrere Monate so eine Phase gegeben, wo alle mal gemacht haben und niemand so genau wusste, was er oder sie eigentlich muss. Und das ist natürlich so eine Verwässerung einer Kultur oder es ist noch gar keine Kultur entstanden, weil noch gar kein Leitfaden da ist.» (Interviewpartnerin A, Absatz 50)*

Bei grenzüberschreitenden Vorkommnissen gegenüber weiblichen Angestellten wünscht sie sich, dass diese nicht unter den Teppich gekehrt werden, sondern aktiv thematisiert und diskutiert werden. Betroffene Mitarbeiterinnen sollen von Vorgesetzten wie auch der Direktion in ihren Anliegen ernstgenommen und unterstützt werden (Absatz 66).

Interview B: Die Interviewpartnerin B wünscht sich eine Kultur, in welcher Vorfälle thematisiert werden können, ohne dass die Mitarbeiterinnen befürchten müssen, dass ihnen etwas passiert (Absatz 30).

*«...auf der einen Seite denke ich, dass jeder für sich selber verantwortlich ist auf der anderen Seite müssen wir schon aufeinander aufpassen und man muss es auch melden, wenn Sachen passieren, die wirklich nicht gehen. Es gibt genug Situationen im Justizvollzug und auch in Heimen, in Psychiatrien und überall, wo Menschen eng miteinander arbeiten, wo Mitarbeitende weggeschaut haben und nur gemunkelt wurde, obwohl man es nicht gesehen hat.» (Interviewpartnerin B, Absatz 40)*

Die Interviewpartnerin B spricht auch von Situationen, in welchen Mitarbeiter von Eingewiesenen beschuldigt wurden, grenzüberschreitend gehandelt zu haben. Einer dieser Vorwürfe war, dass sie bei Urinprobeabnahmen zu lange in den Intimbereich geschaut haben sollen (Absatz 30). Solche Vorfälle sollen thematisiert und dokumentiert werden, auch zum Schutz der Mitarbeitenden (Absatz 30). Daher ist es notwendig, dass Mitarbeitende sich trauen, solche Ereignisse ihren Vorgesetzten zu melden, besonders vor dem Hintergrund der Professionalität. Wenn beispielsweise eine Mitarbeiterin sich in einen eingewiesenen Mann verlieben würde und sie dies den Vorgesetzten meldet, dann könnte die leitende Ebene schauen, dass der Mann versetzt wird. Wenn sie sich jedoch bereits auf irgendeine Art und Weise auf ihn eingelassen hat, ist es gemäss Interviewpartnerin B zu spät (Absatz 40). Interviewpartnerin B sieht

den stattfindenden Kulturentwicklungsprozess als ein Projekt, nicht nur bezüglich der Anstellung von Frauen und Männer. Auch die Frage nach den Werten, dem Umgang mit Fehlern und der Berücksichtigungen der Meinungen und Ideen der Mitarbeitenden gehören dazu (Absatz 42).

Interview C: Von institutioneller Seite wünscht sich Interviewpartnerin C, dass das Thema Nähe und Distanz, welches aus ihrer Sicht im Strafvollzug eine grosse Herausforderung darstellt, auch von der Direktion aufgegriffen und bearbeitet wird. Denn dadurch könnten viele Probleme gelöst werden. Weiter findet sie es wichtig, dass fachliche Inputs von Angestellten des Forensisch Psychiatrischen Dienstes, sowie sicherheitsrelevante Aspekte in diesem Aufarbeitungsprozess berücksichtigt werden. Die Nähe und Distanz Thematik kann aus ihrer Sicht dadurch von unterschiedlichen Perspektiven bearbeitet werden (Absatz 68). Sie geht davon aus, dass die meisten Strafvollzugsanstalten bereits Vorfälle hatten, bei welchen angestellte Personen Beziehungen mit Eingewiesenen eingingen. Sie wünscht sich, dass bei solchen Ereignissen eine Aufarbeitung stattfindet und geschaut wird, wie die Mitarbeitenden begleitet werden. Aktuell hat die Interviewpartnerin C das Gefühl, dass solche Themen eher als unangenehm empfunden werden, die Arbeitsverhältnisse mit den betroffenen Personen aufgelöst werden und anschliessend versucht wird, den Vorfall zu vergessen (Absatz 70).

*«Ich hätte noch von keiner Institution gehört, wo mir Mitarbeiter gesagt hätten, ja imfall in unserer Institution sprechen wir völlig offen über diese Thematik»  
(Interviewpartnerin C, Absatz 70)*

Interviewpartnerin C spricht sich für den Dialog aus. Sie findet es wichtig, dass versucht wird herauszufinden, wie und warum es zu Situationen, wie Beziehungen zwischen Eingewiesenen und Angestellten, kommt. Wird dies nicht gemacht, kann es für die Frauen, welche nach wie vor im Vollzug angestellt sind, zusätzlichen Stress, respektive eine doppelte Belastung darstellen. Es entsteht ein generelles Misstrauen gegenüber Frauen, weil die Aufarbeitung fehlt. Auch von Seiten der eingewiesenen Männer können sich diese Idee und das Misstrauen verankern, weil sie solche Vorfälle auch mitbekommen. Daher findet Interviewpartnerin C, dass solche Themen interdisziplinär beleuchtet und bearbeitet werden müssen (Absatz 72).

*«...diese Ideen, die verankert sind bei den Männern, bei den Eingewiesenen, weil sie haben es ja auch mitbekommen, die bleiben ja da. Und darum, ja man muss das schon aufgreifen und man müsste es wirklich interdisziplinär beleuchten und bearbeiten.»  
(Interviewpartnerin C, Absatz 72).*

Interviewpartnerin C erzählt weiter von einer Situation in einer Gruppe eingewiesener Personen, welche aus ihrer Sicht nicht ideal verlief. Während einem Dienst wurde sie auf der Wohngruppe von mehreren Eingewiesenen in eine Ecke gedrängt. Diese Situation war für sie sehr unangenehm und sie fühlte sich wehrlos und bedroht. Zudem wurde ihr Notruf an die Zentrale nicht entgegengenommen. Wäre ein Mann an ihrer Stelle gewesen, hätte sich die Situation aus ihrer Sicht anders zugetragen. Sie hat das Gefühl, dass die Eingewiesenen bei einem Mann nicht so weit gegangen wären (Absatz 22). Aus ihrer heutigen Sicht hat sie den Vorfall nicht gut verarbeitet, respektive zu wenig aufgearbeitet:

*«...dann ist es einfach ein Thema bei mir gewesen, dass ich das Gefühl hatte, ja das ist ja nicht so schlimm es ist ja jetzt gut» (Interviewpartnerin C, Absatz 26)*

Bei Interviewpartnerin B befindet sich die Institution in einem Kulturentwicklungsprozess. Dabei geht es um Geschlechterfragen, aber auch um Fragen nach den Werten, dem Umgang mit Fehlern und der Berücksichtigung der Meinungen und Ideen von Mitarbeitenden. Interviewpartnerinnen A und C wünschen sich, dass bestimmte Arbeitsabläufe optimiert werden, wobei Interviewpartnerin A auch eine Rollen- und Aufgabenklärung anspricht. Alle drei Interviewpartnerinnen wünschen sich eine offene Kommunikationskultur. Sie betonen die Wichtigkeit einer Vertrauensbasis gegenüber Kolleg\*innen, Vorgesetzten und der Direktion, damit Anliegen thematisiert und aufgegriffen werden können. Situationen, in welchen Mitarbeiterinnen grenzüberschreitendes Verhalten erlebt haben, müssen aus Sicht aller Interviewpartnerinnen ernstgenommen und bearbeitet werden. Interviewpartnerin B erwähnt, dass es für sie wichtig ist, möglichst früh Kenntnis von potenziell konfliktbringenden Situationen zu haben, denn wenn sich beispielsweise eine Mitarbeiterin verliebt, dies nicht mitteilt und sich auf einen Eingewiesenen einlässt, ist es zu spät. Interviewpartnerin C wünscht sich von der Direktion einen bewussteren Umgang mit Nähe und Distanz. Zudem befürwortet sie eine interdisziplinäre Perspektive auf die Thematik. Dabei nennt sie auch sicherheitsrelevante Aspekte. Sie geht davon aus, dass es in den meisten Strafvollzugsanstalten Vorkommnisse gab, in welchen Mitarbeitende sich auf Eingewiesene eingelassen haben. Den aktuellen Umgang damit erachtet sie als unbefriedigend. Es wird nicht ausreichend darüber gesprochen und betroffene Mitarbeitende werden entlassen und der Vorfall wird vergessen. Dies hat Auswirkungen auf andere Frauen, die im Strafvollzug arbeiten, denn ihnen wird eher misstraut, was für sie zu mehr Stress im Arbeitsalltag führen kann. Sie erleben nicht nur von Seiten der Mitarbeitenden Misstrauen, sondern auch Eingewiesene reagieren auf solche Vorfälle.

### 3.3 Interpretation der Ergebnisse

In diesem Abschnitt erfolgt die Interpretation und Deutung der Ergebnisse mit Bezügen zur Theorie aus dem ersten Teil. Daraus resultieren mögliche Beantwortungen der Fragestellung. Diese werden in einem weiteren Unterkapitel festgehalten.

#### 3.3.1 Individuelle Ebene

Im Theorieteil wurden die psychischen Herausforderungen für Frauen im Arbeitsalltag aufgezeigt. Während aus den Befragungen von Schneeberger (2023) die Herausforderungen für Frauen in einem doppelt männlich dominierten Arbeitsfeld deutlich wurden, weist Brinkmann darauf hin, dass die Erschwernisse von gleichberechtigtem Einsatz von Männern und Frauen auf mentale Blockierungen zurückzuführen und überwindbar sind (vgl. Kap. 2.5.4).

#### **Auflösung von mentalen Blockierungen**

Mentale Blockierungen können unserer Auffassung nach durch Unsicherheiten und Selbstzweifel der Frauen aufgrund negativer Reaktionen bezüglich ihrer Tätigkeit in diesem Bereich ausgelöst werden. Zudem können mentale Blockierungen auch bei langjährigen Mitarbeitenden auftreten, beispielsweise aufgrund von veränderten Anstellungsanforderungen, welche sie nicht bereit sind zu akzeptieren, wie die vermehrte Anstellung von Frauen in der direkten Zusammenarbeit mit den Eingewiesenen.

Während Interviewpartnerin C von Erfahrungen berichtet, welche sie im Alltag verunsicherten und zu mentalen Blockierungen führten, erwähnt Interviewpartnerin A keine solche Erfahrungen. Wir können uns vorstellen, dass Interviewpartnerin A zu Beginn ihrer Tätigkeit dennoch solche Erfahrungen machte, und dank Selbstreflexion und professioneller Auseinandersetzung mit ihrer Arbeit Strategien entwickeln konnte, um sich nicht mehr verunsichern zu lassen. Auch Interviewpartnerin C konnte durch positive Erfahrungen in Folgeanstellungen mentale Blockierungen überwinden. Ihr wurde grosses Vertrauen entgegengebracht, was dazu führte, dass sie sich in ihrer Arbeit unterstützt und gestärkt fühlte (vgl. Kap. 3.2.3). In ihrer aktuellen Funktion als Abteilungsleiterin, vertraut sie ihren Mitarbeitenden zu 300% (vgl. Kap. 3.2.3). Wir vermuten, dass sie aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen, ihren Mitarbeitenden als Vorgesetzte viel Vertrauen entgegenbringt und ihr diese Art von Wertschätzung wichtig ist.

Alle drei Interviewpartnerinnen kommen im Verlauf der Befragung auf die Wichtigkeit der Professionalität zu sprechen. Während Interviewpartnerin A die Rollen- und Auftragsklärung zu Beginn der Zusammenarbeit mit Eingewiesenen anbringt, erwähnt die Interviewpartnerin B den respektvollen und menschenwürdigen Umgang, welchen sie in ihrer leitenden Funktion für die Zusammenarbeit voraussetzt (vgl. Kap. 3.2.1). Diese Haltung wird auch im Berufskodex, als Grundwert der Sozialen Arbeit beschrieben (vgl. Kap. 2.2.1).

Zudem kommen alle drei Interviewpartnerinnen auf das Thema Verantwortung zu sprechen. Besonders deutlich zeigt sich dies in der Haltung der Interviewpartnerin A, welche sich als Frau in der Verantwortung sieht, sich in ihrer Rolle zu beweisen. Diese Erwartungshaltung hat sie auch an ihre Arbeitskolleginnen. Sie wünscht sich von ihnen, dass sie sich auch aktiv für ihre Rechte einsetzen und sich bei ungerechter Behandlung wehren (vgl. Kap. 3.2.1). Spannend hierbei finden wir, dass sich im Gespräch mit ihr zeigte, dass sie aus professioneller Sicht sehr viel Verständnis für das Verhalten der Eingewiesenen hat. Für Arbeitskolleginnen, welche sich nicht wie von ihr gewünscht aktiv wehren, hingegen hat sie nur wenig Verständnis geäußert. Für uns zeigt sich darin, ihre professionelle Haltung gegenüber der Klientel und gegenüber ihren Arbeitskolleginnen die eigene persönliche Einstellung. Nichtsdestotrotz steht sie für die Arbeitskolleginnen ein und macht sich für sie stark. Interviewpartnerin B erachtet es als Leistungsnachweis, wenn Frauen im Männerstrafvollzug bestehen können (vgl. Kap. 3.2.1). Sie ermutigt ihre weiblichen Angestellten, Weiterbildungen und Führungsseminare zu besuchen, weil sie eine Wichtigkeit darin sieht, die Frauen in ihrem eigenen beruflichen Werdegang zu fördern (vgl. Kap. 3.2.1).

Interviewpartnerin C hat die Erfahrung gemacht, dass die Berufserfahrung hilfreich war und erlebte, dass Frauen im Männerstrafvollzug geschätzt und respektiert werden (vgl. Kap. 3.2.1). Sie stellt hierbei einen Bezug zur Persönlichkeit her. Alle drei Interviewpartnerinnen sprechen von bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen, welche es aus ihrer Sicht braucht, damit man im Strafvollzug arbeiten kann und will. Interviewpartnerin B begründet dies mit dem «extremen» Arbeitsfeld, in welchem man sich befindet. Interviewpartnerin C vertritt die Ansicht, dass die eingewiesenen Männer sehr sensibel auf die angestellten Personen reagieren und somit Persönlichkeitsmerkmale der Mitarbeitenden erkennen (vgl. Kap. 3.2.1).

Interviewpartnerin B erzählt, dass ihr von vielen Mitarbeiterinnen rückgemeldet wurde, dass sie lieber im Männervollzug, als im Frauenvollzug arbeiten. Aus den Ausführungen aller drei Interviewpartnerinnen zur subjektiven Wahrnehmung ihrer Tätigkeit im Strafvollzug schliessen, dass sie sehr verantwortungsbewusst und bemüht sind. Sie setzen sich aktiv für die qualitative Verbesserung der Arbeitsverhältnisse in ihrer Institution ein, was im Berufskodex als Handlungsmaximen definiert ist (vgl. Kap.2.2.1).

Aus der Analyse der Interviews resultierte die Annahme, dass alle drei Interviewpartnerinnen, wie alle Frauen im Männerstrafvollzug, eine zusätzliche, grosse Verantwortung tragen. Die Verantwortung der guten und professionellen Arbeit und damit der Legitimität der Frauen in diesem Arbeitsfeld. Diese zusätzliche Aufgabe kann aus unserer Sicht auch eine weitere Belastung darstellen. Der Druck, durch die eigene Arbeit und Anwesenheit die Notwendigkeit von Frauen im Männerstrafvollzug bestärken zu müssen, kann das subjektive Erleben der Frau beeinflussen. Wie Interviewpartnerin B, welche in ihrer Rolle als Direktorin ein Augenmerk

darauf hat, dass nicht die Frauen gute Arbeit leisten und die Männer anschliessend dafür belohnt werden, sondern die beruflichen Leistungen der jeweiligen Person anerkannt werden (vgl. Kap. 3.2.1) Diese Achtsamkeit entstand aufgrund eigener Erfahrungen der Interviewpartnerin B in ihren bisherigen Tätigkeiten.

Zusätzlich gibt es weitere Faktoren wie Alter, Bildung und Berufserfahrung, welche einen Einfluss auf das Erleben der Frauen haben. Bezüglich Berufserfahrung gehen wir davon aus, dass sie das Erleben insofern beeinflusst, dass Arbeitsabläufe und Arbeitsstrukturen bereits bekannt sind. Interviewpartnerin C erwähnt diesbezüglich, dass sie rückblickend Arbeiten die sie zu Beginn ihrer Tätigkeit im Strafvollzug ausführte, heute kritisch beurteilt und teilweise anders ausführen würde (vgl. Kap. 3.2.1). Wir können uns vorstellen, dass fehlende Berufserfahrung und die Vorurteile gegenüber Frauen im Strafvollzug zu einer Zusatzbelastung und Stress führen können. Isenhardt und Hostettler weisen darauf hin, dass Frauen in diesem Tätigkeitsbereich ein höheres Erschöpfungsrisiko aufweisen als ihre männlichen Arbeitskollegen (vgl. Kap. 2.5.4).

### **Subjektives Erleben**

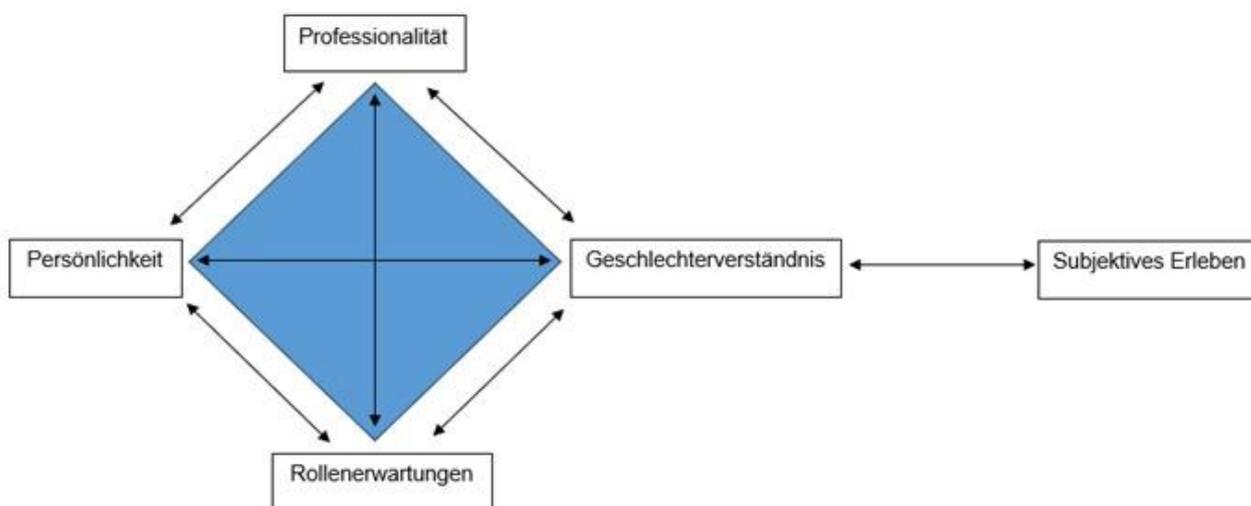
Bereits bei der Verschriftlichung der Interviews erkannten wir die Herausforderung, die vier Subkategorien Professionalität, Persönlichkeit, Geschlechterverständnis sowie Rollenerwartung voneinander abzugrenzen. Daraus ergab sich die Annahme, dass die vier Subkategorien in Wechselwirkung zueinander stehen und daraus Arbeitserwartungen an sich sowie Arbeitserwartungen von aussen entstehen, die wiederum das subjektive Erleben der betroffenen Frau im Strafvollzug beeinflussen

Diese Annahme möchten wir am Beispiel der Interviewpartnerin A verdeutlichen. Das eigene Professionsverständnis ist für sie sehr wichtig. Dies zeigt sich darin, dass ihr eine klare Rollen- und Aufgabenklärung zu Beginn der Zusammenarbeit mit den Eingewiesenen wichtig ist und sie sich in ihrem Fachgebiet weitergebildet hat. Die Kenntnisse, welche sie aus ihren Weiterbildungen hat, wendet sie in der Zusammenarbeit mit den Eingewiesenen an. Sexistische Äusserungen und grenzüberschreitendes Verhalten im Arbeitsalltag akzeptiert sie nicht und sucht in solchen Fällen auch direkt das Gespräch mit den Betroffenen (vgl. Kap. 3.2.1). Dies spiegelt ihre klare, durchsetzungsstarke Art, welche auf ihre eigene Persönlichkeit zurückgeführt werden kann, wider (vgl. Kap. 3.2.1). Ihr eigenes Geschlechterverständnis verdeutlicht sich in ihrer Haltung, dass das Geschlecht für die Tätigkeit im Strafvollzug keine Rolle spielt, sondern vielmehr die professionellen Fähigkeiten (vgl. Kap. 3.2.1). Diese Haltung hat auch einen Einfluss auf ihre Rollenerwartungen. Diese widersprechen der Vorstellung, dass nur grosse, starke Männer geeignet sind, um im Männerstrafvollzug zu arbeiten. Auch hier setzt sie sich aktiv zur Wehr, wenn sie mit solchen Vorurteilen konfrontiert wird und erwartet dies auch von ihren Arbeitskolleginnen (vgl. Kap. 3.2.1). Aus den Aussagen von

Interviewpartnerin A zu den vier Subkategorien schliessen wir, dass ihre Erfahrungen und Einstellungen ihr subjektives Erleben beeinflussen, was wiederum die eigene Erwartungshaltung prägt. Daraus resultiert die bereits erwähnte professionelle und reflektierte Arbeitshaltung.

Weiter hat das subjektive Erleben einen Einfluss auf ihre Wahrnehmung von Arbeitserwartungen von aussen, von ihren Arbeitskolleg\*innen und den eingewiesenen Männern. Sie schildert im Interview, dass die Zusammenarbeit mit weiblichen Arbeitskolleginnen für sie umständlicher sei als mit den männlichen Arbeitskollegen und begründet dies damit, dass die Kommunikation mit den Arbeitskolleginnen oft auf der Beziehungsebene stattfindet. Die Kommunikation mit den Arbeitskollegen hingegen sei meist auf der Sachebene (vgl. Kap. 3.2.1). Dieses Empfinden leitet sich aus den bisherigen Erfahrungen der Interviewpartnerin A ab und beeinflusst sowohl ihr Geschlechterverständnis wie auch ihre Rollenerwartung. dies bringt uns wiederum zur Annahme, dass auch die Arbeitserwartungen von aussen durch das subjektive Erleben der Interviewpartnerinnen geprägt werden und Geschehnisse und Vorkommnisse unterschiedlich gedeutet werden.

**Abbildung 4**



*Eigene Grafik zur Deutung des subjektiven Erlebens.*

### 3.3.2 Zusammenarbeit mit Eingewiesenen

Aus den Interviews geht hervor, dass alle drei Interviewpartnerinnen positive Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit den eingewiesenen Männern gemacht haben. Dies nicht «trotz ihres Geschlechts», sondern in gewissen Situationen eben gerade deswegen. Dies deckt sich mit den Erkenntnissen der Literaturrecherche (vgl. Kap. 2.4.2).

## **Beziehungsgestaltung und Lernfelder**

Interviewpartnerinnen A und C berichten von eingewiesenen Männern die mitteilten, dass es ihnen einfacher fällt, mit Frauen über emotionale Themen zu sprechen (vgl. Kap. 3.2.2). Wir können uns vorstellen, dass als weiterer Faktor auch die kulturellen Einflüsse der eingewiesenen Personen ausschlaggebend sein können. Interviewpartnerin C berichtet von Alltagssituationen, in welchen ihre Anwesenheit als Frau Gespräche eröffnete über Geschlechterverständnis und Rollenerwartungen. Hierbei sieht sie den Vorteil, dass durch die Anwesenheit von Frauen im Männerstrafvollzug ihre Perspektive direkt vertreten und mitgeteilt werden kann. Auch machte sie die Erfahrung, dass eingewiesene Männer, von angestellten Männern schneller «getriggert» werden (vgl. Kap. 3.2.1). Interviewpartnerin A nutzt diese Möglichkeit, um mit den Eingewiesenen den bewussten Umgang mit Frauen zu trainieren und gibt ihnen dabei direkt Rückmeldung. Interviewpartnerin B sieht ein mögliches Lernfeld für die Eingewiesenen darin, dass sie weibliche Angestellte als Autoritätspersonen erleben. Dies sei je nach kulturellem Hintergrund und Frauenbild ungewohnt (vgl. Kap. 3.2.2).

Wir leiten daraus ab, dass das Normalisierungsprinzip mit der Anstellung von Frauen gefördert und somit die Erfüllung des Vollzugsgrundsatz angestrebt wird. Auch für die Reintegration sehen wir Vorteile darin, wenn die Eingewiesenen sowohl mit Männern als auch Frauen arbeiten müssen und sie direkte Rückmeldungen bezüglich ihres Auftretens und ihrem Umgang erhalten. Grundsätzlich erkennen wir eine Wichtigkeit darin, unterschiedliche Personen mit unterschiedlichen Eigenschaften, Stärken und Einflüssen anzustellen.

### **3.3.3 Zusammenarbeit mit Arbeitskolleg\*innen**

Die Zusammenarbeit von Frauen im Strafvollzug mit ihren Arbeitskolleg\*innen gestaltet sich aus unserer Sicht oft herausfordernder als die Zusammenarbeit mit den eingewiesenen Männern. Verschiedene Aussagen von Seiten der Interviewpartnerinnen machen deutlich, dass nicht alle Kollegen erfreut darüber sind, dass vermehrt Frauen im direkten Kontakt mit Eingewiesenen im Strafvollzug arbeiten (vgl. Kap. 3.2.2).

### **Reibungspunkte unter Arbeitskolleg\*innen**

In Kapitel 2.5 wurden unterschiedliche Herausforderungen von Frauen in der Zusammenarbeit mit Arbeitskolleg\*innen beleuchtet. So zeigte sich, dass Frauen vermehrt grenzüberschreitendes Verhalten von Seiten der männlichen Kollegen erlebten (Brinkmann, 2019 & Schneeberger, 2023). Aus Mitarbeiter\*innenbefragungen von Isenhardt et al. geht ebenfalls hervor, dass Frauen im Vollzug öfter von Mobbing und sexuellen Belästigungen betroffen sind (vgl. Kap. 2.5.4).

Auch in den geführten Interviews erzählten Interviewpartnerinnen A und C von solchen Vorkommnissen, jedoch nicht in den Massen, wie sie in den beiden Studien ausgeführt

wurden. Wir sehen darin Anzeichen einer Bewusstseinsveränderung und Normalisierung der Anstellung von Frauen im Männerstraf- und -massnahmenvollzug. Im Umgang mit herausfordernden Situationen in der Zusammenarbeit mit Kollegen lassen sich Bezüge zu den kognitiven- und verhaltensorientierten Strategien nach Burdett et al. herstellen. Interviewpartnerin A erwähnt, dass sie sich für ihre Rechte und die ihrer weiblichen Kolleginnen einsetzt. Es scheint, als würde sie dabei eine positive Einstellung gegenüber ihrer Tätigkeit an den Tag legen, den Humor behalten und sich gegenüber ihren männlichen Kollegen durchsetzen. Bei unangemessenem Verhalten konfrontiert sie ihre Kollegen und sucht aktiv den Dialog (vgl. Kap. 3.2.3). Auch hier zeigen sich Übereinstimmungen mit den Strategien, die Burdett et al. bei ihren Proband\*innen beobachtet haben (vgl. Kap. 2.5.5).

Von Reibungspunkten unter weiblichen Angestellten berichten Interviewpartnerinnen A und B. Die Zusammenarbeit der weiblichen Mitarbeiterinnen untereinander wird in den Studien im theoretischen Teil nicht aufgegriffen. Wir deuten die Aussagen zu herausfordernden Situationen zwischen den angestellten Frauen zum einen als konkurrierendes Verhalten, zum anderen als Resultat bestehender binärer Geschlechtervorstellungen und Zuschreibungen. Dadurch, dass Frauen lange in der Unterzahl waren, genossen sie einen «Sonderstatus» und wurden von den Männern anders behandelt. In den Ergebnissen der Befragungen von Schneeberger (2023) wird diesbezüglich eine Art des «Hofierens» von Seiten der Mitarbeiter erwähnt (vgl. Kap. 2.5.3). Wir interpretieren weiter, dass die Frauen die Aufmerksamkeit genossen und nun bei vermehrter Anstellung von Frauen in diesem Bereich den «Sonderstatus» verlieren und weniger Aufmerksamkeit erhalten und sich demnach darum konkurrieren. Interviewpartnerinnen A und B erwähnen, dass die Zusammenarbeit mit männlichen Kollegen sich oft unkomplizierter gestaltet als mit Kolleginnen. Die Kommunikation ist mühsamer und indirekter. Zudem erwähnen beide, dass sie lieber im Männer- als im Frauenvollzug arbeiten (vgl. Kap. 3.2.3). Wir deuten, dass die Zuschreibungen bestimmter Charaktereigenschaften auf ein klassisches Frauenbild zurückzuführen sind, welches sich durch ihre subjektiven Erfahrungen bestätigt. Auch wenn wir uns bewusst sind, dass die Interviewpartnerinnen nicht generell der Auffassung sind, dass alle Frauen komplizierter, gefühlsvoller oder mühsamer sind in der Zusammenarbeit, werden diese Eigenschaften den Frauen zugeschrieben, was dazu führt, dass Männer die Zuschreibung erhalten, einfacher und sachlicher zu sein. Dadurch wird auch den Männern in einem gewissen Rahmen die Fähigkeit, empathisch und emotional zu sein, abgesprochen.

Interviewpartnerinnen A und B erzählen von unterschiedlichen Erlebnissen, in welchen sie im Berufsalltag mit Vorurteilen gegenüber Frauen konfrontiert wurden. Diese Vorurteile haben gemäss Interviewpartnerin A mit den starren Vorstellungen der Geschlechterrollen zu tun. Erwähnt wird auch, dass vor allem ältere, langjährige Mitarbeiter mit Widerstand auf die neu angestellten Frauen reagierten (vgl. Kap. 2.5.3). Jüngere Mitarbeitende, die eine höhere

Ausbildung genossen haben und mehr fachliche Kompetenzen mitbringen, zudem motiviert und freundlich sind, werden nun im Strafvollzug vermehrt beschäftigt. Sie machen ihre Arbeit sehr gut und werden von den Eingewiesenen sehr geschätzt, was zu Spannungen zwischen ihnen und den langjährigen Mitarbeitenden führen kann. Wir schliessen daraus, dass die Mitarbeiter ihre Zukunft bzw. ihre Rolle im Strafvollzug gefährdet sehen und aus Angst mit Ablehnung reagieren. Es lässt sich Bezug nehmen zur Mitarbeiter\*innenbefragung, welche Hinweise liefert, dass weibliche Angestellte in diesem Bereich im Durchschnitt eine höhere Ausbildung genossen haben und jünger sind (Isenhardt & Hostettler 2020). Das Bild des strengen, autoritären Mannes in diesem Berufsfeld verliert an Bedeutung. Bei den Männern, die dieses Rollenbild verinnerlicht haben, kann es so zu Unsicherheiten und Selbstzweifeln kommen (vgl. Kap. 2.5.3).

Britton (1997) geht davon aus, dass die Ausbildung und Aufgaben im Strafvollzug von einer männlichen Figur ausgehen und Frauen in ihrer Rolle im Strafvollzug nicht akzeptiert werden. Aus den sich verändernden Rollenerwartungen schliessen wir, dass die Reaktionen der Männer von Angst und Unsicherheit geprägt sind. Deshalb erachten wir es als notwendig, alle Mitarbeitenden in Veränderungsprozesse einzubeziehen und zu sensibilisieren. Wenn mehr Frauen in diesem Tätigkeitsbereich angestellt werden, sollen die Bedürfnisse und Ängste aller Mitarbeitenden abgeholt und ernstgenommen werden, um «mentale Blockierungen» abzubauen (vgl. Kap. 3.3.1).

Besonders aufgefallen ist uns, dass es bei männlichen, wie auch bei weiblichen Angestellten zu Ängsten und damit verbundenen Unsicherheiten kommen kann. Wir sehen diese als Wechselwirkung, die dazu führt, dass Unsicherheiten beider Geschlechter verstärkt werden können. Reagieren Männer mit Ablehnung und Abwertung auf Frauen, verstärkt dies die Unsicherheit der weiblichen Angestellten. Darauf reagieren sie mit unterschiedlichen Strategien (Burdett et al.). Setzen sie sich für ihre Rechte ein und zeigen sich konfrontativ, kann dies wiederum die Angstreaktion auf Seiten der männlichen Belegschaft verstärken.

Alle drei Interviewpartnerinnen erwähnen, dass sich Vorurteile gegenüber Frauen verhärtet, wenn es zu bestimmten Vorfällen kommt. Es sind meist Situationen, in welchen sich eine weibliche Mitarbeiterin auf eine Beziehung mit einem Eingewiesenen eingelassen hat, die dazu führen, dass Frauen generell verdächtigt werden und ihnen misstraut wird (vgl. Kap. 3.2.3). Weiblichen Angestellten wird vermehrt zugeschrieben, sich auf sexuelle Beziehungen mit Eingewiesenen einzulassen (Brinkmann, 2019 & Schneeberger 2023). Interviewpartnerin C erfuhr nach einem Vorkommnis, welches medial verbreitet wurde, vermehrt Misstrauen von ihren Kollegen und fühlte sich in ihrer Arbeit kritischer beobachtet (vgl. Kap. 3.2.3). Unsicherheit im Arbeitsalltag erwähnt auch Interviewpartnerin B. Aufgrund der Kameraüberwachungen fühlen sich Frauen unter ständiger Beobachtung, was sie in der Arbeit

verunsichern kann. Dies erwähnten auch Interviewpartnerinnen aus der Studie von Schneeberger (vgl. Kap. 2.5.3).

Wir interpretieren, dass die Vorurteile einerseits durch bestehende Rollenbilder, andererseits durch fehlendes Vertrauen von Seiten der männlichen Angestellten zu Stande kommen und sich dies wechselseitig beeinflusst. Die Männer haben klare Rollenbilder von Frauen, verbunden mit bestimmten Fähigkeiten, die sie in ihren Augen haben, oder eben nicht. Dadurch lassen sie den Frauen nicht die Möglichkeit zu zeigen, dass sie ebenfalls die Kompetenzen aufbringen, in diesem Bereich zu arbeiten und das Vertrauen in die Frauen kann nicht wachsen. Kommt es zusätzlich zu Vorfällen, in denen Frauen so reagieren oder sich verhalten, wie es die Mitarbeiter gemäss klassischem Rollenbild erwarten, werden sie in ihren Zuschreibungen bestätigt und die Vorurteile werden nicht abgebaut. Diese Überlegungen führen uns zur Annahme, dass sich Frauen auch bei verbesserten Bedingungen noch immer mehr beweisen müssen und um ihre Position kämpfen, wobei es für Männer normal ist, im Strafvollzug zu arbeiten.

### **Veränderungen der Zusammenarbeit mit Arbeitskolleg\*innen**

Interviewpartnerinnen A und C erleben die Zusammenarbeit im Team mit Fachpersonen der Sozialen Arbeit als angenehm. Allgemein betonen Interviewpartnerinnen A und B, dass Vorurteile in ihren Institutionen abgenommen haben und sich die Kommunikationskultur unter den Mitarbeitenden positiv verändert hat. Durch die weniger grobe Umgangssprache fühlen sich Frauen wohler und die interdisziplinäre Zusammenarbeit hat sich verbessert. Laut Interviewpartnerinnen A und B haben sich viele Mitarbeiter daran gewöhnt, mit Frauen zusammenzuarbeiten und schätzen ihre Fähigkeiten im Umgang mit den Eingewiesenen. Durch die wertschätzende und offene Art der neuen Mitarbeiterinnen gegenüber den langjährigen Mitarbeitern ergeben sich gemäss Interviewpartnerin B neue Chancen. Die «Dynamik» der jungen Frauen wirkt sich positiv auf die Arbeitseinstellung der Mitarbeiter und ihre Motivation aus (vgl. Kap. 3.2.3).

*«Kultur entwickelt sich mit dem Führungsstil, der Umgang untereinander, die neuen Mitarbeitenden, die sehr sehr freundlich sind zu den alten, das hätte ich mir so nie gedacht. Wir haben hier ältere Mitarbeiter, die teilweise sehr schwierig sind und jetzt richtig aufblühen, weil da irgendwelche junge Sozialpädagogen und -pädagoginnen sagen, wie schön es sei, dass er wieder da sei und dankbar sind für die Unterstützung.»  
(Interviewpartnerin B, Absatz 46)*

Das Arbeitsklima wird unter anderem durch das Erleben der Beziehungen untereinander beeinflusst. Liebling betont die Wichtigkeit von Wertschätzung, Rollenklarheit und Kommunikationsstrukturen, denn diese prägen das Erleben und so auch das Arbeitsklima

massgeblich (vgl. Kap. 2.3). Wir schliessen daraus, dass das Arbeitsklima von den neuen jungen Mitarbeitenden positiv beeinflusst wird.

### 3.3.4 Struktureller Wandel

Der Arbeitsalltag, die Zusammenarbeit mit Kolleg\*innen sowie die Zusammenarbeit mit Eingewiesenen geschieht unter den jeweiligen institutionellen Bedingungen. Verändern sich diese, prägt das den Arbeitsalltag aller Mitarbeitenden sowie den Haftalltag der Eingewiesenen.

#### **Vertrauen und Arbeitsklima**

Aus unserer Sicht besteht ein Zusammenhang zwischen dem Arbeitsklima einer Institution und dem bestehenden Vertrauen. In einer vertrauensvollen Umgebung fühlen sich Mitarbeitende wohler und sicherer, was sich auch auf die Beziehungen zu Eingewiesenen auswirkt.

Interviewpartnerinnen A und B berichten von einem «neuen Menschenbild», welches von und in der Institution gelebt wird und im Zuge von Organisationsentwicklungsprozessen eingeführt wurde. Dieses Menschenbild soll die Grundhaltung für den Umgang miteinander festlegen und von allen gelebt werden. Problematisch findet Interviewpartnerin B, dass das neue Menschenbild mit Weiblichkeit assoziiert wird. Eigenschaften, welche oft Frauen zugeschrieben werden, prägen das Menschenbild. Dies führte auf Seiten der männlichen Angestellten zu Irritation und Ablehnung gegenüber weiblichen Angestellten, weil sie sich in ihrer Position bedroht fühlen, wie im vorherigen Kapitel zur Zusammenarbeit mit Arbeitskolleg\*innen ausgeführt wurde. Für Interviewpartnerin B ist es essenziell, dass alle Mitarbeitenden in Veränderungsprozesse einbezogen werden und beim Erarbeiten neuer Konzepte mitreden können (vgl. Kap. 3.2.4). Wie im Theorieteil zum Arbeitsklima erwähnt wird, beeinflussen gemeinsame Werte und Haltungen dieses positiv und Mitarbeitende fühlen sich sicherer im Arbeitsalltag. Ergebnisse aus einer Studie von Isenhardt et al. zeigen, dass die Leitung in hohem Masse für ein positives Arbeitsklima verantwortlich ist (vgl. Kap. 2.3). Aus unserer Sicht ist sich Interviewpartnerin B dies bewusst und setzt sich aus ihrer Position als Direktorin für ein angenehmes Arbeitsklima in der Institution ein.

Allen Interviewpartnerinnen scheint Vertrauen in Kolleg\*innen und Vorgesetzte wichtig. Interviewpartnerin B und C setzen sich in ihrer Position als Vorgesetzte für die Anliegen der Mitarbeitenden ein und schenken ihnen grosses Vertrauen. Dieses Vertrauen wird wiederum auch ihnen entgegengebracht. Interviewpartnerin C erwähnt zudem, dass sich das Arbeitsklima dadurch positiv verändert, wobei sie zusätzlich die Grösse einer Institution als Einflussfaktor erwähnt (vgl. Kap. 3.2.4). In kleineren Institutionen sind Mitarbeitende und Vorgesetzte enger im Austausch und Probleme können frühzeitig erkannt und gelöst werden. Zudem kann die dynamische Sicherheit in einem Umfeld, welches von Vertrauen geprägt ist, eher sichergestellt werden (vgl. Kap. 2.3.1). Interviewpartnerin B erwähnt, dass im Strafvollzug

in verschiedenen Berufsgruppen ein Fachkräftemangel besteht, mitunter im Sicherheitsdienst. Dies führt unserer Einschätzung nach zu Unsicherheiten bei der Belegschaft, wenn das Vertrauen in die Gewährleistung der Sicherheit von Mitarbeitenden wie auch Eingewiesenen nicht sichergestellt werden kann. Interviewpartnerin B setzt sich für ein hohes Risikobewusstsein in ihrer Institution ein und trifft verschiedene Massnahmen, um die Sicherheit für Eingewiesene und Mitarbeitende zu gewährleisten (vgl. Kap. 3.2.4).

Wir erkennen, wie wichtig vertrauensvolle Beziehungen der Mitarbeitenden untereinander und zu den Eingewiesenen sind. Das Verhältnis von Nähe und Distanz scheint für alle Interviewpartnerinnen im Kontext Strafvollzug von grosser Bedeutung. Interviewpartnerin C sieht diesbezüglich eine grössere Herausforderung für Frauen. Durch die Nähe zu den Eingewiesenen besonders im Massnahmenvollzug, sind Fragen zum Umgang damit wichtig und betreffen alle Mitarbeitenden, unabhängig des Geschlechts (vgl. Kap. 3.2.4).

Besteht eine Vertrauensbasis, sind die Hürden, sich in schwierigen Situationen an Vorgesetzte oder Mitarbeitende zu wenden, kleiner. Interviewpartnerin B ist als Direktorin darauf angewiesen, dass sich Mitarbeitende frühzeitig mit ihren Anliegen an sie wenden (vgl. Kap. 3.2.4). Wir deuten, dass ihr präventives Arbeiten wichtig ist. Sie setzt sich stark für die Sicherheit aller Mitarbeitenden ein und nimmt die Anliegen jederzeit ernst.

Um Konfliktsituationen zu vermeiden, sprechen sich alle Interviewpartnerinnen für eine offene Kommunikationskultur aus. Es geht darum, schwierige Situationen zu thematisieren. In Bezug auf die Geschlechterverhältnisse sprechen sich alle Interviewpartnerinnen dafür aus, daraus resultierende Konflikte zu benennen und zu enttabuisieren (vgl. Kap. 3.2.4). Ist das Arbeitsklima von Wertschätzung geprägt und herrscht eine offene Kommunikationskultur, sind Beziehungen vertrauensvoller, was den Austausch über schwierige Themen erleichtert (Guéridon & Suhling, 2018). Unseres Erachtens ist es Teil des professionellen Handelns, adäquat mit Vorkommnissen bezüglich der Geschlechter umzugehen. Es scheint aktuell von Seiten der Institutionen wenig Klarheit darüber zu herrschen, wie damit umgegangen werden soll, was sich in der folgenden Aussage zeigt:

*„...der Umgang Männer Frauen, Nähe Distanz, dass das einfach eben auch und was macht man, ich glaube alle Vollzugsanstalten, also Strafvollzugsanstalten haben mindestens einen oder x Vorfälle gehabt, wo irgendeine Mitarbeiterin, unter Umständen auch ein Mitarbeiter, aber blöderweise halt eher Mitarbeiterinnen (...) irgendwann einmal eine Affäre oder eine Beziehung mit einem Mann gehabt haben.»  
(Interviewpartnerin C, Absatz 70)*

Von Seiten der Institution braucht es demnach Leitlinien, die in solchen Fällen Orientierung und Sicherheit geben und dazu führen, dass betroffene Mitarbeiterinnen unterstützt und solche

Geschehnisse aufgearbeitet werden. So werden zukünftig Frauen weniger unter Generalverdacht gestellt werden und das Vertrauen und die Sicherheit wachsen.

### **Förderung des Wandels und der Diversität**

In fast allen Bereichen des Strafvollzugs sind heute Frauen angestellt, was unter anderem mit dem Fachkräftemangel zu tun hat. Kaum eine Institution kann es sich laut Interviewpartnerin B heute leisten, keine Frauen anzustellen. Welche Auswirkungen es hat, wenn auch in Leitungsfunktionen Frauen vertreten sind, lässt sich aus den Aussagen der Interviewpartnerinnen nicht klar sagen. Interviewpartnerin B ist als Direktorin mit der Thematik Geschlechterverhältnisse bestens vertraut und es ist dadurch ein präsent Thema in der Institution. Für Interviewpartnerinnen A und C macht es aus eigener Erfahrung keinen Unterschied, ob die Führungsperson männlich oder weiblich ist, denn es kommt vielmehr auf Sozial- und Führungskompetenzen an (vgl. Kap. 3.2.4). Es lässt sich ein Bezug zum Verständnis von Professionalität herstellen und dem Zusammenspiel von Persönlichkeit und Geschlechtervorstellungen (vgl. Kap. 3.2.1). Es scheint, dass den Interviewpartnerinnen in erster Linie wichtig ist, dass eine vorgesetzte Person die Fähigkeiten für diese Position mitbringt, wobei das Geschlecht weniger im Vordergrund steht.

Die Wichtigkeit von Diversität im Vollzug betonen Interviewpartnerinnen B und C. Für die Eingewiesenen ist es hilfreich, wenn Angestellte verschiedene Sprachen beherrschen und unterschiedliche Lebensrealitäten kennen. Ob jung oder alt, alle Mitarbeitenden bringen bestimmte Affinitäten und Qualitäten mit, um die Eingewiesenen zu unterstützen. Auch innerhalb der Arbeitsteams ist es hilfreich, möglichst divers aufgestellt zu sein und das Potenzial aller zu nutzen (vgl. Kap. 3.2.4). Dabei kann auf das Normalisierungsprinzip verwiesen werden. Der Vollzug soll möglichst den normalen Lebensverhältnissen entsprechen (vgl. Kap. 2.1.3).

Interviewpartnerin B erwähnt, dass es wichtig ist, das System nicht durch zu viele Veränderungsprozesse zu überlasten (vgl. Kap. 3.2.4). Wir interpretieren diese Aussage so, dass sie sich für Veränderungsprozesse Zeit nehmen will, um möglichst alle Mitarbeitende abzuholen. Es scheint, dass ein gemeinsames Verständnis und Sensibilisierung nötig sind, damit Wandel nachhaltig und gewinnbringend sein kann. Ansonsten kann es zu Widerstand von Teilen der Belegschaft kommen.

Um den Wandel zu unterstützen, sieht Staub-Bernasconi Fachpersonen der Sozialen Arbeit in der Verantwortung, wissenschaftliche und professionsethische Inputs in den Arbeitsalltag einzubringen (vgl. Kap. 2.1.1). Auch Dörr und Klomann erachten fachlich fundierte Impulse wichtig, um die Weiterentwicklung des Strafvollzugs zu fördern. Eine reflexive und professionelle Soziale Arbeit ist für sie in einer totalen Institution zentral. Abplanalp et al. nennen Supervision, Intervision, Evaluation und Peercoaching als mögliche Massnahmen um

das notwendige, differenzierte Wertewissen zu reflektieren. Zur Tätigkeit im Zwangskontext erwähnen Zobrist und Kähler zudem, dass die Handlungsspielräume der angestellten Personen eingeschränkt sind, weshalb es umso wichtiger ist, zu reflektieren und die zur Verfügung stehenden Ressourcen zugunsten der Klientel bestmöglich zu nutzen (vgl. Kap. 2.2.2).

Aus den Interviews geht hervor, dass sich Frauen keine geschlechtsspezifische Unterstützungsleistungen wünschen. Vielmehr sehen sie die ganze Belegschaft in der Verantwortung, sich mit Veränderungen und Herausforderungen im Arbeitsalltag auseinanderzusetzen. Interviewpartnerin A wünscht sich, dass es zur Normalität wird, dass Frauen im Männerstrafvollzug tätig sind (vgl. Kap. 3.2.4).

Von Seiten der Institutionen bestehen verschiedene Angebote, um den Arbeitsalltag für alle, insbesondere für Frauen zu erleichtern. Beispielsweise nennt Interviewpartnerin A Weiterbildungsangebote für alle Mitarbeitenden zu Gender-Thematik oder interne Austauschtreffen, an welchen solche Themen besprochen werden. Interviewpartnerin B setzt sich zudem für mehr Teilzeitarbeit ein und geht auf unterschiedliche Bedürfnisse bei der Dienstplanung ein, was eine Doppelbelastung von Frauen mit familiären Aufgaben verringern soll. Interviewpartnerin B erwähnt, dass neue Mitarbeitende mit wenig Arbeitserfahrung vermehrt Unterstützung in Anspruch nehmen (vgl. Kap. 3.2.4). Wir schliessen daraus, dass eine gute Einarbeitung wichtig ist, um Unsicherheiten abzubauen.

Auch wenn mittlerweile viele Frauen in diesem Bereich arbeiten, müssen sie sich unserer Meinung nach den Männern gegenüber eher beweisen, um ihre Positionen kämpfen und sich dabei gegenseitig unterstützen. Acker meint mit «Gendered Organizations», dass in Organisationsstrukturen stereotype Normen und Erwartungen verankert sind. Diese führen zu einer Geschlechterhierarchie und bestimmten «männlichen» und «weiblichen» Rollen. Acker ermutigt zudem, Machtstrukturen herauszufordern und Praktiken zu entwickeln, um Geschlechtergerechtigkeit in Organisationen zu fördern (vgl. Kap. 2.4). Interviewpartnerinnen A und B sprechen diesbezüglich von einem Wandel. Aus ihrer Sicht haben sich Rollenerwartungen im Strafvollzug bereits verändert und mit mehr Zeit wird sich dies noch weiterentwickeln (vgl. Kap. 3.2.4). Insofern scheint es, als gäbe es Institutionen, die bereits etliche Wege gefunden haben, um Geschlechtergerechtigkeit zu fördern.

Wir halten aus den Erkenntnissen fest, dass sich das stereotypisierte Bild von Frauen, die es im Männerstrafvollzug schwer haben und unter den Bedingungen leiden, teilweise bestätigt wurde. Es findet ein Wandel statt und Frauen fühlen sich zunehmend wohler und erfahren Anerkennung und Wertschätzung von Seiten der Eingewiesenen, wie auch der Arbeitskollegen. Die Interviewpartnerinnen selbst trauen sich die Arbeit zu und wünschen sich,

dass es zur Selbstverständlichkeit wird, dass weibliche Angestellte in diesem Bereich tätig sind.

Ein positives Arbeitsklima wirkt sich unseres Erachtens auch positiv auf die Arbeit mit den Eingewiesenen aus. Fühlen sich Frauen in ihrer Arbeitsumgebung wohl, werden sie den Anforderungen an ihre Rolle als Fachpersonen der Sozialen Arbeit eher gerecht und können sich auf die Klientenarbeit und ihren professionellen Auftrag konzentrieren.

### 3.4 Beantwortung der Fragestellung

Bevor die Fragestellung anhand der Erkenntnisse aus der Literatur und der empirischen Untersuchung beantwortet wird, wird sie nochmals wiedergegeben:

**Welche Möglichkeiten eröffnen sich durch die Anstellung von Frauen im Männerstraf- und -massnahmenvollzug und was braucht es, damit diese ausgeschöpft werden können?**

In der Auseinandersetzung auf theoretischer und empirischer Ebene ergeben sich folgende Antworten auf die Fragestellung:

#### **Möglichkeiten**

Durch die Anstellung von Frauen ergeben sich Lernfelder für die eingewiesenen Männer. Die Männer haben die Möglichkeit, einen angemessenen Umgang mit Frauen zu trainieren, der dazu führen kann, dass das Risiko, erneut ein Delikt zu begehen, minimiert wird. Die Zusammenarbeit mit weiblichen Angestellten stellt ein Übungsfeld dar, um Verhaltensstrategien zu entwickeln. Gerade bei Gewalt- und Sexualstraftaten kann die Aneignung solcher Verhaltensstrategien wertvoll sein. Zudem können die Eingewiesenen den Umgang mit Frauen in Autoritätsposition in einem doppelt männlich geprägten Umfeld lernen. Für manche Eingewiesene kann dies aufgrund konservativer Vorstellungen von Geschlechterrollen ungewohnt sein. Auch geht aus den Ergebnissen hervor, dass Eingewiesene den Austausch über emotionale und intime Themen mit weiblichen Angestellten oft bevorzugen. Vor männlichen Angestellten können sich viele Eingewiesene weniger öffnen. Dies kann damit zu tun haben, dass sie sich nicht «verletzlich» zeigen wollen. In den empirischen Daten, wie auch in den Studien aus dem Theorieteil zeigt sich, dass viele Männer den Umgang und die Zusammenarbeit mit weiblichen Angestellten schätzen, was zu einer Steigerung des Wohlbefindens der Klientel führt. Des Weiteren wird mit der Anstellung von Frauen dem Normalisierungsprinzip Rechnung getragen.

Es können sich Möglichkeiten ergeben, wenn Frauen in Führungspositionen im Straf- und Massnahmenvollzug vertreten sind. Beide Interviewpartnerinnen in Leitungsfunktionen, setzen sich aktiv für die Anliegen der Mitarbeitenden ein und sind sensibilisiert auf den Umgang mit

Frauen in diesem Tätigkeitsbereich. Eigene Erfahrungen als Frauen in diesem Berufsfeld beeinflussen ihre Arbeitsweise. Damit werden Hürden für Frauen im Männerstraf- und -massnahmenvollzug abgebaut und ein positives Arbeitsklima wird gefördert.

Dadurch, dass weibliche Angestellte von Eingewiesenen geschätzt werden, können Frauen zu einem positiven Arbeitsklima beitragen. Dies gilt auch für die Interaktionen im Team, die sich durch neue weibliche Angestellte wandeln. Sie bringen neue fachliche Inputs in die Arbeitsabläufe, was die Qualität der Arbeit steigert. Dies wurde besonders durch die empirische Untersuchung deutlich; in der Literatur ist dieser Aspekt weniger präsent.

Wie für die Eingewiesenen, bieten sich auch für Mitarbeiter, die ein konservatives Verständnis der Geschlechterrollen haben, Lernfelder. Durch die Anstellung von Frauen werden sie aufgefordert, dieses zu hinterfragen und ein Entwicklungsprozess hin zu mehr Gleichberechtigung der Geschlechter kann angestossen werden.

Eine weitere Erkenntnis, die sich durch die empirische Untersuchung zeigte, ist die Wichtigkeit der eigenen Persönlichkeit, verbunden mit der eigenen Vorstellung von Professionalität und den Vorstellungen der Geschlechterrollen. Die individuellen Fähigkeiten und das professionelle Handeln wird als entscheidend erachtet, ob eine Person für die Tätigkeit im Straf- und Massnahmenvollzug geeignet ist. Das Geschlecht der Angestellten kann in bestimmten Situationen zusätzliche Möglichkeiten eröffnen.

Die Möglichkeiten, welche aus unseren Ergebnissen resultieren, liegen vor allem in der Zusammenarbeit mit den eingewiesenen Männern und den Arbeitskolleg\*innen. Es wird deutlich, dass, es klare institutionelle und strukturelle Rahmenbedingungen braucht, welche die Entfaltung dieser Möglichkeiten begünstigen.

### **Ausschöpfung der Möglichkeiten**

Die Ergebnisse zeigen, dass flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, den Tätigkeitsbereich für Frauen attraktiver machen. Auch der Doppelbelastung von Frauen, die Care Arbeit leisten, kann damit entgegengehalten werden. Zudem sind Anpassung der Anstellungsbedingungen aufgrund des Fachkräftemangels notwendig.

Zuständigkeitsbereiche und Arbeitsabläufe sollen klar definiert und schriftlich festgehalten werden. Diese dienen den Mitarbeitenden als Orientierungshilfe im Arbeitsalltag und mögliche Konfliktsituationen können vermieden werden, was sich positiv auf das bereits thematisierte Arbeitsklima auswirkt. In einem guten Arbeitsklima können sich Frauen wiederum besser entfalten und die aufgezeigten Stärken einbringen.

Aus den Ergebnissen zeigt sich der Wunsch nach einer Kommunikationskultur, die von Offenheit und Wertschätzung geprägt ist. Damit einher geht die Haltung einer Institution, die

eine solche Kommunikationskultur zulässt und fördert. Geltende Werte und Einstellungen müssen überprüft und in der Institution gelebt werden. Dabei liegt die Verantwortung bei der Direktion, diese zu kommunizieren und vorzuleben.

Basierend auf einer Kommunikationskultur, die von Offenheit und Wertschätzung geprägt ist, wünschen sich die befragten Frauen, dass Vorfälle, in welchen weibliche Angestellte grenzüberschreitendes Verhalten erleben, thematisiert werden. Auch Vorkommnisse, bei welchen weibliche Angestellte sich auf Liebesbeziehungen mit Eingewiesenen einlassen, sollen aufgearbeitet werden. Mit der Aufarbeitung solcher Vorfälle erhoffen sich die Interviewpartnerinnen, dass Vorurteile abgebaut und Frauen in diesem Tätigkeitsbereich nicht generell verdächtigt werden, unprofessionelle Beziehungen mit Eingewiesenen einzugehen.

Es braucht Gefässe, in denen über schwierige Situationen im Arbeitsalltag gesprochen werden kann, beispielsweise über den Umgang als Frau mit Nähe und Distanz, ohne Angst vor negativen Konsequenzen. Eine Thematisierung und Enttabuisierung solcher Angelegenheiten scheint notwendig, um frühzeitig Spannungen erkennen und minimieren zu können. Regelmässigen Austausch an Sitzungen, Super- und Intervisionen oder Beratungsgespräche können hilfreich sein. Deutlich zeigte sich die Erwartungshaltung der Interviewpartnerinnen, dass die Verantwortung, sich mit der Thematik Nähe und Distanz auseinanderzusetzen nicht nur bei den Frauen, sondern bei allen Angestellten liegt. Damit eine Thematisierung und Enttabuisierung stattfinden kann, benötigt es Vertrauen gegenüber den Vorgesetzten und den Arbeitskolleg\*innen. Dieses Vertrauen kann mit der vorgängig erwähnten Wertschätzung im Umgang gefördert werden.

Es zeigt sich, dass auch in Bezug auf Geschlechterverhältnisse in Institutionen Veränderungsprozesse angestossen wurden und Diversität gefördert wird. Damit diese gelingen ist es wichtig, die Bedürfnisse aller beteiligten Mitarbeitenden abzuholen und einzubeziehen. Gemeint ist damit, dass mögliche Unsicherheiten und Ängste, die durch solche Veränderungsprozesse entstehen, erkannt und aufgenommen werden. Dadurch können die Bereitschaft und die Motivation für Veränderungen aller Mitarbeitenden gesteigert und nachhaltige Entwicklung gefördert werden.

Eine geschlechtsspezifische Betrachtung des Arbeitsalltags im Männerstraf- und -massnahmenvollzug kann helfen, Situationen zu analysieren und es zeigt sich, dass sich dadurch die bereits erwähnten Möglichkeiten in der Zusammenarbeit mit Eingewiesenen ergeben. Diese Unterscheidung der Geschlechter soll bewusst gemacht werden, damit es nicht zu zwei «Fronten» kommt. Es soll nicht darum gehen, dass Frauen und Männer miteinander konkurrieren, sondern darum, gemeinsam ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in welchem sich alle Mitarbeitenden wohl und sicher fühlen und dadurch ihr individuelles Potenzial und ihre Professionalität zu Gunsten der Klientel ausschöpfen können.

*«...wenn ich höre, «Frauen im Männerstrafvollzug» löst das bei mir so ein «ui ui ui, Frauen im Männerstrafvollzug, was müssen die alles erleiden» (lacht) und ich hoffe, dass wir etwas davon wegkommen und es zu einer absoluten Selbstverständlichkeit wird.» (Interviewpartnerin A, Absatz 74)*

Abschliessend halten wir fest, dass Diversität im Straf- und Massnahmenvollzug einen essenziellen Aspekt darstellt und die Zusammenarbeit mit Eingewiesenen wie auch mit Arbeitskolleg\*innen bereichert. Um Veränderungsprozesse hin zu mehr Diversität zu fördern, bedarf es einer ganzheitlichen Betrachtung und den Einbezug aller Mitarbeitenden.

### 3.5 Reflexion

Im Folgenden wird der Forschungsprozess dieser Arbeit reflektiert. Nach einigen Anpassungen der Fragestellung zu Beginn der Arbeit, gestaltete sich die Erarbeitung der Theorie relativ fließend. Deren Gliederung forderte uns jedoch heraus und der Umfang des Theorieteils war uns vorgängig nicht klar, weshalb wir uns immer wieder über die wirklich relevanten Aspekte für unsere Fragestellung unterhalten haben und weniger relevante Themen strichen.

Wir durften drei sehr qualifizierte und motivierte Frauen interviewen, welche uns viel erzählten und differenziert von ihren Wahrnehmungen berichteten. Alle haben langjährige Erfahrung im Straf- und Massnahmenvollzug, was sich in den spannenden Aussagen zeigt. Auch interessant wäre es gewesen, ein weiteres Interview mit einer jüngeren Angestellten, die neu im Tätigkeitsbereich arbeitet, zu führen und ihre Wahrnehmung mit jener der anderen zu vergleichen. Dies war jedoch in diesem Rahmen zeitlich nicht mehr möglich.

Dadurch, dass zwei der drei Interviewpartnerinnen im Strafvollzug arbeiten und eine im Massnahmenvollzug tätig ist, konnten Vergleiche der beiden Sanktionsformen gemacht werden. Dies war jedoch auch herausfordernd, weil der Vergleich nicht immer direkt möglich war, auch aufgrund der unterschiedlichen Bedingungen der beiden Sanktionsformen. Die Durchführung der Interviews verlief gut, aus mangelnder Erfahrung merkten wir bei der Darstellung der Ergebnisse jedoch, dass gewisse Aussagen noch spezifischer hätten aufgegriffen werden können. So bot sich aber auch mehr Interpretationsspielraum für uns. Bei allen drei Interviews konnte der vereinbarte zeitliche Rahmen eingehalten werden.

Die Strukturierung der Ergebnisse aus den Interviews gestaltete sich herausfordernd. Wir versuchten, geeignete Kategorien zu bilden, welche wir jedoch oft veränderten oder verwerfen mussten. Da die Kategorien nicht klar voneinander zu trennen waren, vermischten sich oft Aussagen und es kam zu Wiederholungen in einzelnen Kapiteln. Diese Erkenntnis versuchten wir in der Deutung der Ergebnisse aufzugreifen und die relevanten Erkenntnisse aus den Interviews miteinander in eine Beziehung zu setzen, da sie einander wechselseitig beeinflussen. Auch bei der Deutung gelang es uns jedoch nicht, eine klare Gliederung und Strukturierung der Ergebnisse auszuarbeiten. Es ergaben sich weitere wertvolle Erkenntnisse aus den Interviews, die jedoch nicht direkt eine Antwort auf unsere Fragestellung liefern, jedoch eng damit verbunden sind. Diese Themen haben wir dennoch versucht, in die Arbeit einfließen zu lassen und bei der Beantwortung der Fragestellung auf diese Aspekte einzugehen. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass wir im Rahmen dieser Bachelorthesis spannende Eindrücke in Lebens- und Arbeitsrealitäten unterschiedlicher Menschen erhalten haben. Mit mehr Routine im Verfassen solcher Arbeiten würde sich die Qualität der Ergebnisse und deren Darstellung laufend verbessern.

### 3.6 Ausblick

In unserer Arbeit gingen wir von einem binären Geschlechterverständnis aus. Wünschenswert für die Weiterentwicklung des schweizerischen Straf- und Massnahmenvollzuges wäre der Einbezug aller Menschen und das Bewusstsein für unterschiedliche Geschlechtsidentitäten und sexuelle Orientierungen auch im Freiheitsentzug. Das Schweizerische Kompetenzzentrum für Justizvollzug hat im Jahr 2021 ein Grundlagenpapier zum Thema Betreuung von LGBTIQ+ Personen eröffnet. Darin werden mögliche Problemstellungen beschrieben, mit welchen LGBTIQ+ Menschen im Freiheitsentzug konfrontiert werden. Zudem werden Empfehlungen bezüglich der Zusammenarbeit für die Mitarbeitenden ausgesprochen. Die Ergebnisse des Grundlagenpapiers stammen aus einem Projekt, welches zum Ziel hat, die Normen im Freiheitsentzug an die gesellschaftlichen Weiterentwicklungen bezüglich Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung und auch Geschlechtsmerkmale anzupassen (SKJV, 2021, S.4). Solche Erarbeitungen bieten erste Grundlagen für die Weiterentwicklung in den Anstalten. Gestützt auf unsere Arbeit, insbesondere auf die Ergebnisse der Interviews, finden wir es wichtig, dass solchen Themen Beachtung und Zeit gegeben wird. Das Grundlagenpapier zielt auf die eingewiesenen Personen ab. Allerdings ist eine Weiterentwicklung und Sensibilisierung auch bezüglich der Anstellung von LGBTIQ+ Menschen notwendig. Es wäre spannend, unterschiedliche Handhabungen in den Institutionen zu vergleichen, um weiterführende Erkenntnisse zu gewinnen.

Grundsätzlich gehen wir davon aus, dass die Weiterentwicklung des Straf- und Massnahmenvollzuges laufend stattfinden muss. Dies weil der Strafvollzug «...den allgemeinen Lebensverhältnissen so weit als möglich zu entsprechen hat...» (Art 22 Abs 1 JVJG). Für die Soziale Arbeit bedeutet das, dass man sich für diesen Weiterentwicklungsprozess auch auf politischer Ebene aktiv einsetzen muss. Politische Diskurse sollen durch fachliche Inputs und Positionierungen der Sozialen Arbeit ergänzt werden. Zu Beginn der Kontextualisierung wurde erwähnt, dass die Einstellung einer Gesellschaft einen Einfluss darauf hat, wie bestraft und sanktioniert wird. Durch demokratische Prozesse haben stimmberechtigte Bürger\*innen in einem gewissen Rahmen Mitbestimmungsmöglichkeiten in der gesetzlichen Ausgestaltung des schweizerischen Sanktionenrechts. Gerade aus dieser Perspektive ist es wichtig, dass auch die Soziale Arbeit ihre Anliegen zu Gunsten der Klientel einbringt und Veränderungen anstösst.

Abschliessend möchten wir ein letztes Beispiel nennen, welches verdeutlicht, dass die im schweizerischen Straf- und Massnahmenvollzug konservative Vorstellungen von Geschlecht und binäre Geschlechterrollen aufrechterhalten und reproduziert werden. Im Frauenvollzug gibt es eine Mutter-Kind-Wohngruppe, für Männer jedoch keine Vater-Kind-Wohngruppe. Wäre es nicht an der Zeit, solche Gegebenheiten zu hinterfragen und zu verändern?

## 4 Literaturverzeichnis

- Ajil, A. (2021). *Dynamische Sicherheit im Freiheitsentzug: Handbuch*. Schweizerisches Kompetenzzentrum für Justizvollzug SKJV.  
[https://www.flipsnack.com/skjavcscsp/hb\\_dynamische\\_sicherheit\\_de\\_web.html](https://www.flipsnack.com/skjavcscsp/hb_dynamische_sicherheit_de_web.html)
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2).
- Acker, J. (1992). From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology*, 21(5), S. 565-569.
- Abplanalp, E., Cruceli, S., Disler, S., Pulver, C. & Zwilling, M. (2020). Beraten in der Sozialen Arbeit. *Eine Verortung zentraler Beratungsanforderungen*. Haupt.
- AvenirSocial. (2010). Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz: *Ein Argumentarium für die Praxis* [PDF]. [https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/SCR\\_Berufskodex\\_De\\_A5\\_db\\_221020.pdf](https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/SCR_Berufskodex_De_A5_db_221020.pdf)
- AvenirSocial. (2014). Die IFSW/IASSW Definition der Sozialen Arbeit von 2014. [PDF]. <https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/2019/07/definitive-deutschsprachige-Fassung-IFS-W-Definition-mit-Kommentar-1.pdf>
- Boxberg, V., & Neubacher, F. (2018). Das Gefängnis auf dem Prüfstand. In B. Maelicke & S. Suhling (Hrsg.), *Gewalt und Subkultur*. Springer Verlag.
- Brägger, B. (Hrsg.). (2014). *Das schweizerische Vollzugslexikon: Von der vorläufigen Festnahme zur bedingten Entlassung*. Helbling Lichtenhahn Verlag.
- Brägger, B. (2018). *Das schweizerische Sanktionenrecht*. Kurz und bündig in Text und Tafeln. hep verlag ag.
- Brinkmann, E. (2019). Frauen im Allgemeinen Vollzugsdienst. *Bochumer Schriften zur Rechtsdogmatik und Kriminalpolitik* (49). [https://publikationen.uni-tuebingen.de/xmlui/bitstream/handle/10900/124899/Band%2049%20Brinkmann\\_PDF\\_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://publikationen.uni-tuebingen.de/xmlui/bitstream/handle/10900/124899/Band%2049%20Brinkmann_PDF_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Brinkmann, E., Halberstadt, J. & Weingraber, S. (2019). "Frauen im Männerknast": Justizvollzugsbeamtinnen in einem männerdominierten Arbeitsfeld. In J. Halberstadt, L. Hilmers, T. Kubes & S. Weingraber (Hrsg.), (Un)typisch Gender Studies – neue interdisziplinäre Forschungsfragen. Budrich UniPress.
- Britton, D. (1997). Geschlechtsspezifische Organisationslogik: Politik und Praxis in Männer- und Frauengefängnissen. *Gender & Society*, 11(6), 796-818. <https://doi.org/10.1177/089124397011006005>
- Britton, D. (2003). *At work in the Iron Cage: The Prison as Gendered Organization*. New York: New York University Press.
- Bruhn, A. (2013). Gender Relations and Division of Labour among Prison Officers in Swedish Male Prisons. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 14 (2), 115-132. <https://doi.org/10.1080/14043858.2013.845353>
- Bublitz, H. (2019). *Judith Butler zur Einführung*. Junius Verlag.
- Bundesamt für Statistik. (2023, 18. Oktober). *Freiheitsentzug, Insassenbestand am Stichtag*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kriminalitaet/strafrecht/justizvollzug.assetdetail.24825754.html>

- Bundesamt für Statistik. (2023, 24. April). *Freiheitsentzug, Insassenbestand in Untersuchungs- und Sicherheitshaft, nach Kanton, Geschlecht, Alter und Nationalität*. [Datensatz]. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kriminalitaet-strafrecht/justizvollzug.assetdetail.24825765.html>
- Bundesamt für Statistik. (2023, 22. März). *Die Justizvollzugseinrichtungen am Stichtag*. [Datensatz]. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kriminalitaet-strafrecht/justizvollzug/justizvollzugseinrichtungen.html>
- Burdett, F., Gouliquer, L. & Poulin, C. (2018). Culture of Corrections: The Experiences of Women Correctional Officers. In: *Feminist Criminology*, 13(3), 329–349.
- Dörr, M., Klomann, V. Soziale Arbeit im Strafvollzug. *Sozial Extra* **43**, 232–238 (2019). <https://doi.org/10.1007/s12054-019-00189-y>
- Dresing, Thorsten & Pehl, Thorsten. (2013). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse – Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (5. Auflage). Marburg: Dr. Dresing und Pehl.
- Goffman, E. (1973). *Asyle: Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen*. (22. Auflage 2020). Edition Suhrkamp.
- Guéridon, M. & Suhling, S. (2018). Klima im Justizvollzug. In: B. Maelicke & S. Suhling. (Hrsg.). *Das Gefängnis auf dem Prüfstand*. Edition Forschung und Entwicklung in der Strafrechtspflege. Springer, Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-20147-0\\_12](https://doi.org/10.1007/978-3-658-20147-0_12)
- Hafen, M. (2008). Die Mandatierung der Sozialarbeit – eine systemtheoretische Analyse und ihre Folgerungen für die Praxis der Sozialarbeit. *Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit*. Nr. 6 / 2008 [59. Jg.]. [mh\\_mandatierung.pdf](http://mh_mandatierung.pdf) (fen.ch)
- Helfferrich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. 4. Auflage. VS Verlag.
- Humm, J., Zahradnik, F. & Rieker, P. (2022). Eine multiperspektivische Analyse von Beziehungen zwischen strafrechtlich verurteilten Männern und professionellen Bezugspersonen im Reintegrationsprozess. *Kriminologie – Das Online-Journal* (3), 282-295. <https://doi.org/10.18716/ojs/krimoj/2022.3.5>
- Isenhardt, A., & Hostettler, U. (2020). Inmate Violence and Correctional Staff Burnout: The Role of Sense of Security, Gender, and Job Characteristics. *Journal of Interpersonal Violence* 35(1-2): 173- 207. <https://doi.org/10.1177/0886260516681156>
- Isenhardt, A., Hostettler, U., & Mangold, C. (2022). Arbeitsalltag und Zufriedenheit von Anstalts- und Gefängnisleitenden im Schweizer Justizvollzug: Ergebnisse einer explorativen Befragung. *Kriminologie - Das Online-Journal | Criminology - The Online Journal*, 4(1), 1–19. <https://doi.org/10.18716/ojs/krimoj/2022.1.1>
- Kanton Zürich, Justizvollzug und Wiedereingliederung. (2023). *Risikoorientierter Sanktionenvollzug*. Abgerufen am 05.12.2023 von <https://www.rosnet.ch/>
- Klug, W. & Niebauer, D. (2021). *Soziale Arbeit in der Justiz: Professionelles Selbstverständnis und methodisches Handeln*. Kohlhammer Verlag.
- Klug, W. & Zobrist, P. (2021). *Motivierte Klienten trotz Zwangskontext. Tools für die Soziale Arbeit*. 2. Auflage. Ernst Reinhardt Verlag
- Knapp, N., & Sandmann, J. (2018). *Das Gefängnis auf dem Prüfstand*. In B. Maelicke & S. Suhling (Hrsg.), *Mehr Familie wagen – die längst überfällige Familienorientierung im Strafvollzug*. Springer Verlag.

- Kuckartz Udo. (2010). *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten* (8. Auflage). <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-531-92126-6>
- Liebling, A. & Helen, A. (2004). *Prisons and their moral performance: A study of values, quality, and prison life*. Oxford: University Press.  
<https://doi.org/10.1093/oso/9780199271221.001.0001>
- Mangold, C. P., Isenhardt, A. & Hostettler, U. (2020). *Women in Correctional Institutions: An Exploration into Swiss Correctional Institutions*. In Grafl, C., Stempkowski, M., Beclin, K. & Haider, I. (Hrsg.) „Sag, wie hast du's mit der Kriminologie?“ – Die Kriminologie im Gespräch mit ihren Nachbardisziplinen. Neue Kriminologische Schriftenreihe der Kriminologischen Gesellschaft. 118, 625-641. Forum Verlag Godesberg
- Mingo, A. (2013). Review of *Inside this place, not of it : Narratives from women's prisons*, by R. Levi & A. Waldman. *The Oral History Review*, 40(2), 433–434.  
<https://doi.org/10.1093/ohr/ohr040>
- Niggli, M. A. & Maeder S. (2011). Was schützt eigentlich Strafrecht (und schützt es überhaupt etwas)? AJP/PJA/2011. [PDF].  
[https://moodle.bfh.ch/pluginfile.php/2619962/mod\\_resource/content/1/Text%201\\_Niggli\\_Maeder.pdf](https://moodle.bfh.ch/pluginfile.php/2619962/mod_resource/content/1/Text%201_Niggli_Maeder.pdf)
- Schalast, N., & Groenewald, I. (2009). Ein Kurzfragebogen zur Einschätzung des sozialen Klimas im Strafvollzug – erste Befunde auf Abteilungen des Regelvollzugs und der Sozialtherapie. In R. Haller & J.-M. Jehle (Hrsg.), *Drogen – Sucht – Kriminalität* (S. 329–352). Mönchengladbach: Forum Verlag Godesberg.
- Scheerer, S. (1993). Die soziale Aufgabe des Strafrechts. In Helger P. (Hrsg.). *Muss Strafe sein?*. Zur Analyse und Kritik strafrechtlicher Praxis. Westdeutscher Verlag.
- Schneeberger Georgescu, R. (2023). *Frauen im Männerstrafvollzug – Eine Neugestaltung der Organisationskultur am Beispiel der Justizvollzugsanstalt Thorberg* [unveröffentlichte Art des Dokuments]. Fachhochschule Burgenland (Austrian Institute of Management).
- Schweizerisches Kompetenzzentrum für Justizvollzug SKJV. (2021). Die Betreuung von LGBTIQ+ Personen im Freiheitsentzug. *Grundlagenpapier*. [PDF].  
[https://www.skjv.ch/sites/default/files/documents/Die\\_Betreuung\\_von\\_LGBTIQ\\_Personen\\_im\\_Freiheitsentzug\\_Grundlagenpapier.pdf](https://www.skjv.ch/sites/default/files/documents/Die_Betreuung_von_LGBTIQ_Personen_im_Freiheitsentzug_Grundlagenpapier.pdf)
- Schweizerisches Kompetenzzentrum für Justizvollzug SKJV. (2023). *Progressiver Vollzug-Übersicht*. Abgerufen am 05.12.2023  
<https://www.skjv.ch/de/unsere-dienstleistungen/glossar>
- Smaus, G. (2020). Gerlinda Smaus: „Ich bin ich“. In J. Feest & B. Pali (Hrsg.). *Beiträge zur feministischen Kriminologie*. (S. 107-149).  
<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-31723-2>
- SWI swissinfo.ch. (2021, 14. Oktober). *Vom "Weiberhaus" zur JVA: 125 Jahre Frauengefängnis in Hindelbank*. Abgerufen am 3. August 2023, von <https://www.swissinfo.ch/ger/alle-news-in-kuerze/vom--weiberhaus--zur-jva--125-jahre-frauengefaengnis-in-hindelbank/47026814>
- Treuthardt, D. & Kröger, M. (2021). Veränderungsmessung und Rückfälligkeit im Risikoorientierten Sanktionenvollzug. *Forens Psychiatr Psychol Kriminol* (2021) 15:304-318. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11757-021-00685-6>
- Von Spiegel, H. (2021). *Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit: Grundlagen und Arbeitshilfen für die Praxis*. UTB.

Zobrist, P. & Kähler, H. D. (2017). *Soziale Arbeit in Zwangskontexten: Wie unerwünschte Hilfe erfolgreich sein kann*. reinhardt.

## 5 Abbildungsverzeichnis

Abbildung Titelbild: Eigene Darstellung.

Abbildung 1: Schaub Y. (2023). *Übersicht Straftheorien*. [Vorlesungsfolien] Berner Fachhochschule Moodle. <https://moodle.bfh.ch/enrol/index.php?id=32619>

Abbildung 2: Bundesamt für Statistik. (2023). *Entwicklung des Insassenbestandes nach Haftform, 1988-2023*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/grafiken.assetdetail.24825844.html>

Abbildung 3: Eigene Darstellung.

Abbildung 4: Eigene Darstellung.



