

- Bericht über Österreich von ECRI (FN 27) RZ 23 und 25.
- 36 Siehe dazu näher: Hofinger/Pilgram (FN 1) 186f.
- 37 Siehe dazu näher: Schumacher/Peyrl (FN 11) 76 und 223.
- 38 Nigeria liegt beispielsweise an der 6. Stelle erd-ölexportierender Länder, in der Sprachkompetenz nigerianischer Sprachen liegt sicherlich auch wirtschaftliches Potential.
- 39 Siehe dazu: Schumacher/Peyrl (FN 11), 76.
- 40 Zu weiteren Reformvorschlägen in der Migrationspolitik siehe auch: Grafl et al, Kriminalpolitische Initiative: Mehr Sicherheit durch weniger Haft! Journal für Rechtspolitik 12 (2004) 71.
- 41 So auch der Bericht des Menschenrechtsbeirates im Sicherheitsbericht 2005, 351, zum Handlungsbedarf in diesem Bereich bei der Exekutive.
- 42 Siehe dazu auch den 2. Bericht über Österreich von ECRI (FN 31), RZ 47.
- 43 Kravagna, (FN 35), 44 ff.
- 44 Zur Reduzierung der Untersuchungshaft siehe auch: Grafl et al. (FN 40), 63ff.
- 45 Diese Konstruktion wäre aufgrund des Verbotes der Zwangsarbeit sinnvoll.
- 46 Erste und/oder zweite genannte Variante sind beispielsweise in der Schweiz, den Niederlanden, England und Wales,... seit geraumer Zeit in Anwendung.
- 47 Diese Gruppe von Häftlingen bereitet nicht nur dem österreichischen Strafvollzug Probleme. Zur Situation in der Schweiz siehe ua: Achermann/Hostettler, AusländerIn ist nicht gleich AusländerIn: Strafvollzugsalltag und Entlassungsvorbereitung einer vielfältigen In-sassengruppe, in: Riklin (Hrsg), Straffällige ohne Schweizerpaß Kriminalisieren – Entkriminalisieren – Exportieren?, 30ff.
- 48 Nach einer Studie der Weltbank ist Österreich in Bezug auf das Dollar-Pro-Kopf-Einkommen das siebentreichste Land der Erde. Siehe unter: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/ENVIRONMENT/EXTEEI/0,,contentMDK:21004442~pagePK:210058~piPK:210062~theSitePK:408050,00.html>.
- 49 Hier wären beispielsweise die Kooperationen mit Organisationen für Entwicklungszusammenarbeit anzuraten.
- 50 Siehe dazu va: Grafl et al, Kriminalpolitische Initiative: Mehr Sicherheit durch weniger Haft! – Follow up, *juridicum* 2005/2 68ff und Geyer, Bedingte Entlassung insbesondere bei integrierten und nicht integrierten Ausländern in: *Moderner Strafvollzug – Sicherheit und Resozialisierung*, Schriftenreihe des BMJ – Band 122, 2005, 201ff.
- 51 Zu Bildungsangebote für ausländische Häftlinge siehe auch: Steinke, Ausländer im Untersuchungshaftvollzug, *BewHi* 2/95, 176ff.
- 52 Siehe dazu auch Hofinger/Pilgram (FN 21), 40.
- 53 Österreich hat das Zusatzprotokoll der UN-Antifolterkonvention am 25.9.2003 unterzeichnet, jedoch noch nicht ratifiziert. <http://www.ohchr.org/english/countries/ratification/9b.htm>.

Gemeinnützige Arbeit ... und sie wissen nicht, was sie tun

■ René Bromberger

Einleitung

Auch nach dem Scheitern der Reform des Sanktionenrechts mit dem Ziel die gemeinnützige Arbeit als Hauptstrafe zu verankern, bleibt diese Reaktion in der Strafrechtspraxis sehr häufig. Nicht behandelt wird hier die Arbeitsauflage bei der Uneinbringlichkeit der Geldstrafe nach § 43 Strafgesetzbuch (StGB) und Art. 293 Einführungsgesetz zum Strafgesetzbuch (EGStGB), da diese einen anderen Zweck verfolgt. Hier dient die Arbeitsstrafe lediglich der Vermeidung einer kurzen Ersatzfreiheitsstrafe.

Als ambulante Maßnahme steht sie neben einer Reihe anderer Sanktionen, die von Gerichten oder Staatsanwaltschaften angeordnet werden können. Oft fehlen jedoch theoretische Begründungen dafür, weshalb gerade gemeinnützige Arbeit die angemessene Sanktionsform sei und was mit dieser Sanktionsform konkret erreicht werden solle.

Wie eine von mir durchgeführte Befragung von Einsatzstellen ergeben hat, fehlen zum einen differenzierte Anweisungen in Bezug auf die inhaltliche Ausgestaltung von gemeinnütziger Arbeit durch das Gericht oder die in die Einsatzstellen vermittelnden Institutionen

– zum anderen hat sich gezeigt, dass bei der Durchführung der Arbeitsmaßnahme kaum Rücksicht auf die individuellen Bedürfnisse der Betroffenen genommen wird. Die Folge ist mangelnde Motivation bei den Betroffenen, die nicht selten zum Abbruch der Arbeitsmaßnahme führt. Die hohen Belegungszahlen z.B. aus der Jugendarrestanstalt Neumünster bestätigen diese Beobachtung. Viele der dortigen Insassen sind Abbrecher einer gemeinnützigen Arbeitsmaßnahme.

Die Verankerung von gemeinnütziger Arbeit im deutschen Strafrecht

Im JGG gibt es mehrere Rechtsnormen, aufgrund derer gemeinnützige Arbeit angeordnet werden kann. Dabei muss in jedem Falle der Erziehungsgedanke des Jugendstrafrechts gewahrt bleiben; repressive und generalpräventive Sanktionen sind hier unzulässig. Allerdings beschränken sich die Rechtsgrundlagen des JGG im Wesentlichen auf zwei Varianten – die Arbeitsauflage und die Arbeitsweisung.

So soll beispielsweise durch Arbeitsweisungen nach § 10 (1) Nr.4 JGG die Erziehung und die Entwicklung der Persönlichkeit des Jugendlichen gefördert und unterstützt wer-

den (vgl. Feuerhelm 1997, S. 48 ff.; vgl. Ostendorf 1994, S. 107 ff.).

Dies zeigt die verschiedenen Zielsetzungen, die gemeinnützige Arbeit zu erfüllen hat. Für die Durchführung einer Arbeitsmaßnahme in der Praxis bedeutet dies eine individuelle Orientierung am jeweiligen strafrechtlichen Kontext. So ergeben sich Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Arbeitsmaßnahmen in der Praxis, da es nicht einfach ist, eine Arbeitsweisung inhaltlich so zu gestalten, dass diese vom jeweiligen Betroffenen nicht als repressive Maßnahme, sondern vielmehr als Hilfe und Unterstützung und als erzieherische Maßnahme verstanden wird, die beispielsweise einen Jugendlichen in seiner Persönlichkeitsentwicklung unterstützt.

Aber auch die Vielzahl von Möglichkeiten, die es im deutschen Strafrecht gibt, gemeinnützige Arbeit anzuordnen, erschwert eine individuelle Umsetzung von gemeinnütziger Arbeit in der Praxis. Denn gemeinnützige Arbeit wird in der Regel in Einsatzstellen abgeleistet. Wie die von mir durchgeführte Befragung von Einsatzstellen im Raum Neumünster ergeben hat, treffen dort Betroffene aus verschiedensten straftheoretischen und strafrechtlichen Kontexten aufeinander, die

allesamt mehr oder weniger die gleiche Arbeit verrichten. Damit ist eine differenzierte und individuelle Ableistung von Arbeitsaufträgen und Arbeitsweisungen nicht gewährleistet, mit der Konsequenz der eingangs schon erwähnten Abbruchquote.

Gemeinnützige Arbeit als sozialpräventive Maßnahme

Individuelle Sozialprävention ist eine strafrechtliche Überlegung, die insbesondere das JGG prägt. Zweck der Reaktion ist die Vermeidung zukünftigen Fehlverhaltens – kurz: Erziehung und ggf. Resozialisierung. Durch erzieherische und therapeutische Maßnahmen soll durch die positive Sozialprävention die Wiedereingliederung in die Gesellschaft und das (Wieder-)Erlernen eines normalen Lebens erreicht werden. Überträgt man diese Zielsetzung auf das Institut der gemeinnützigen Arbeit, ergeben sich folgende Konsequenzen für deren inhaltliche Ausgestaltung: Eine solche Arbeitsmaßnahme muss so ausgestaltet sein, dass sie durch pädagogische Begleitung und Betreuung die Förderung und Entwicklung der Persönlichkeit der Betroffenen unterstützt.

Inhaltliche Anforderungen an gemeinnützige Arbeit als sozialpräventive Maßnahme

Soll gemeinnützige Arbeit als sozialpräventive Maßnahme sinnvoll eingesetzt werden, ergeben sich spezifische Anforderungen, die sich mit sozialpädagogischen, soziologischen und psychologischen Überlegungen theoretisch begründen lassen. Eine solche theoretische Begründung ist neben weiterem Forschungsbedarf zu diesem Thema notwendig, da es an einer theoriegeleiteten Umsetzung von Arbeitsmaßnahmen in der Praxis offensichtlich fehlt. Weder spielen die Inhalte der Tätigkeit bei der Ableistung von gemeinnütziger Arbeit eine Rolle, ebenso wenig wird auf die individuelle Ausrichtung der Tätigkeit geachtet, die aber gerade bei Arbeitsmaßnahmen im Rahmen des Jugendstrafrechts vom Gesetzgeber gefordert wird. Darüber hinaus mangelt es oft an Motivation bei den Betroffenen, so dass es lohnenswert ist, sich Gedanken darüber zu machen, wie eine Arbeitsmaßnahme ausgestaltet sein kann, um Motivation bei den Betroffenen zu erzeugen oder vorhandene Motivation zu erhalten.

Die Bedeutung von Arbeit

Beachtet man die gesellschaftliche und individuelle Bedeutung von Arbeit, so kann gemeinnütziger Arbeit bei entsprechender Ausgestaltung eine wesentliche pädagogische Bedeutung als identitätsstiftende und persönlichkeitsbildende Maßnahme zukommen.

Arbeit hat in unserer Gesellschaft für den Einzelnen wie auch für die Gemeinschaft einen hohen Stellenwert. Arbeit vermittelt dem Menschen seine gesellschaftliche Stellung, seine Position und seinen Wert innerhalb der Gesellschaft (vgl. Beck 1986, S. 221). Durch das Tätigsein eröffnet sich für den Menschen die Möglichkeit zur Selbstentwicklung. Der Mensch gestaltet sich und seine Umwelt durch Arbeit und setzt sich mit ihr auseinander, kurzum, er „bildet“ sich (vgl. Groskurth, 1979, S. 7). So leistet Arbeit auch einen wesentlichen Beitrag zur Sozialisation von Menschen. Neben fachlichem Können und Wissen, werden auch soziale Handlungskompetenzen und Bausteine der Identitätsgestaltung erworben (vgl. Heinz 2002, S. 598).

BAETHGE (1988) hat in einer Studie zur subjektiven Bedeutung von Arbeit festgestellt, dass Arbeit für Jugendliche einen hohen Stellenwert hat. So „... kommt Arbeit und Beruf eine bevorzugte Stellung bei der Suche nach einer Sinn- und Gestaltungsperspektive für das eigene Leben zu.“ (Baethge 1988, S. 187) Dabei spielt Arbeit nicht nur eine Rolle als Mittel zum bloßen Gelderwerb, sondern vielmehr als sinnstiftendes Instrument, auf das sich die Jugendlichen einlassen, und womit sie sich identifizieren (vgl. ebd.).

In einer Studie von ENGEL und HURRELMANN (1998) wurden die beruflichen Wertorientierungen bei Jugendlichen ebenfalls bestätigt. So geben insgesamt 96,5 Prozent der befragten 12- bis 13-jährigen an, Arbeit und Beruf seien für sie wichtig (39 %) bzw. sehr wichtig (57,5 %) bei der Lebensplanung. Wurde den Jugendlichen drei Jahre später die gleiche Frage noch einmal gestellt, so äußern sich 60 Prozent in exakt gleicher Weise. Für 17 Prozent der Befragten hat die subjektive Bedeutung sogar zugenommen (vgl. Engel und Hurrelmann 1998, S. 63 u. 64). So ist Arbeit auch für die Jugendlichen selbst ein wichtiger Faktor bei der Lebensplanung und Lebensgestaltung. Dabei streben Jugendliche im Arbeitsprozess Selbstverwirklichung und Partizipation an. Sie möchten Arbeitsprozesse aktiv mitgestalten. Eine positiv-sozialpräventive Arbeitsmaßnahme sollte also in diesem Sinne inhaltlich ausgestaltet sein, damit die Betroffenen einen Sinn in einer solchen Maßnahme

erkennen und ihre Motivation gestärkt wird oder erhalten bleibt. Ansonsten besteht die Gefahr, dass bei den Betroffenen ein innerer Rückzug vom gesellschaftlichen Wert Arbeit stattfindet – womit genau das Gegenteil des eigentlich Erwünschten erreicht würde.

Theorien zur Wirkung von Arbeit auf den Menschen

Mit Hilfe folgender theoretischer Überlegungen können weitere Anhaltspunkte zur inhaltlichen Struktur und Ausgestaltung formuliert werden.

Die Rollentheorie, die im Wesentlichen auf MEAD und PARSONS zurückgeht, versteht menschliches Handeln als Rollenhandeln – als Interaktion zwischen Rolleninhabern. Diese Rollen werden in sozialen Lernsituationen vermittelt (vgl. Heinz 1995, S. 54 ff.).

Im Rahmen einer Arbeitsmaßnahme können diese Prozesse der Rollengestaltung und Rollenfindung gezielt gefördert werden, und so einen Beitrag zur Förderung der Persönlichkeit leisten.

Die Theorie der Kontrollüberzeugungen ist eine weitere Möglichkeit, Prozesse der Persönlichkeitsentwicklung mit Arbeitsprozessen in Verbindung zu bringen. Diese Theorie steht in der Tradition der sozialen Lerntheorien (vgl. Krampen 1982, S.1). Hier werden interne Kontrollüberzeugungen von externen Kontrollüberzeugungen unterschieden. Interne Kontrollüberzeugungen liegen bei Menschen vor, die Erfolge, wie auch Misserfolge der eigenen Leistung zuschreiben. Diese Personen sind der Überzeugung, Situationen beeinflussen und kontrollieren zu können (vgl. Krampen 1982, S. 44; vgl. Baake 1991, S. 222). Personen, die über externe Kontrollüberzeugungen verfügen, erklären sich Ereignisse mit externen Faktoren, wie etwa Glück, Zufall oder Schicksal (vgl. ebd.). Da interne Kontrollüberzeugungen für den Einzelnen günstiger und sozial nützlicher sind als externe Kontrollüberzeugungen (vgl. Baake 1991, S. 225), sollten Arbeitsmaßnahmen inhaltlich so ausgestaltet sein, dass interne Kontrollüberzeugungen gefördert werden. So haben Studien ergeben, dass Arbeitssituationen, die eine hohe Einflussnahme und Gestaltungsmöglichkeit ermöglichen, zu internen Kontrollüberzeugungen führen. Damit findet sich hier ein weiterer Anhaltspunkt zur inhaltlichen Ausgestaltung von gemeinnütziger Arbeit.

Anhaltspunkte zu einer persönlichkeitsförderlichen Arbeitsplatzgestaltung finden sich auch in vielen arbeitspsychologischen Konzepten wieder. Beispielsweise könnte eine Arbeitssituation nach folgenden von Ulich (1993, S.192) formulierten Gestaltungsmerkmalen ausgestaltet werden:

- Gestaltungsmerkmal Ganzheitlichkeit
- Gestaltungsmerkmal Anforderungsvielfalt
- Gestaltungsmerkmal Möglichkeit der sozialen Interaktion
- Gestaltungsmerkmal Autonomie
- Gestaltungsmerkmal Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten

Bei einer Arbeitssituation, die sich an diesen Merkmalen orientiert, erkennen die Arbeitenden die Bedeutung und den Stellenwert ihrer Tätigkeit; sie können ihre unterschiedlichen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse einsetzen. Damit werden einseitige Belastungen vermieden, Schwierigkeiten können gemeinsam bewältigt werden, und starken Belastungen kann so vorgebeugt werden. Weiterhin wird das Selbstwertgefühl und die Verantwortungsbereitschaft der Betroffenen gestärkt, wodurch die Erfahrung gemacht wird, nicht einfluss- und bedeutungslos zu sein. Damit bleibt geistige Flexibilität der Betroffenen erhalten, bzw. sie wird ausgebaut und es können arbeitsweltrelevante Qualifikationen entwickelt und erworben werden.

Bringt man diese Überlegung mit der Theorie der Kontrollüberzeugungen zusammen, kann festgestellt werden, dass Arbeitssituationen, die in diesem Sinne ausgestaltet sind, besonders persönlichkeitsfördernd sind, da sie eine selbstbestimmte Planung und Erfüllung der Aufgaben ermöglichen.

Sozialpädagogische Unterstützung

Allerdings kann eine nach persönlichkeits- und motivationsförderlichen Gesichtspunkten ausgestaltete Arbeitssanktion allein nicht das häufig auftretende Problem mangelnder Mitwirkungsbereitschaft von Seiten der Betroffenen beheben. Denn die Durchführung einer Arbeitssanktion findet immer in einem Zwangskontext statt, der bei den Betroffenen zu Reaktanz führen kann (vgl. Kähler 2005, S.63). Darüber sollten sich alle Beteiligten im Klaren sein. Aus diesem Grunde sollte eine sozialpädagogische Betreuung und Begleitung im Vorfeld und während der Arbeitssanktion angeboten werden. Diese findet in der Praxis oft nicht statt – gleichzeitig aber beklagen sich die Einsatzstellen über die mangelnde Motivation und Zuverlässigkeit bei den gemeinnützig

Arbeitenden. So, oder ähnlich äußern sich Einsatzstellen über wenig motivierte Betroffene: „... kommt selten pünktlich, ist unzuverlässig, meldet sich nicht ab, kommt unregelmäßig ...“ oder „... trödelt und macht andauernd Pausen.“

Mangelnder Motivationsbereitschaft kann in einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Grundhaltung begegnet werden. Dabei sollten die Betroffenen nicht feststehend als motiviert bzw. nicht motiviert kategorisiert werden. Vielmehr sollte der Blick dynamisch auf die Vor- und Nachteile gelenkt werden, die der Betroffene durch die Arbeitssanktion erfährt. Dadurch wird ein konstruktives und lösungsorientiertes Arbeitsklima erzeugt, das den Betroffenen in seinen Stärken und Schwächen unterstützt (vgl. ebd., S.85 ff.) und so zu einem erfolgreichen Gelingen einer Arbeitssanktion führen kann. Ebenso kann eine lebensweltorientierte Unterstützung der Betroffenen dazu führen, dass beispielsweise Ursachen für unzuverlässiges Erscheinen in der Einsatzstelle erkannt werden und Lösungsstrategien entwickelt werden können.

Schlussbetrachtung

Beachtet man die theoretischen Ausführungen zu den persönlichkeitsfördernden Möglichkeiten von Arbeit und zur Bedeutung von Arbeit, kann davon ausgegangen werden, dass gemeinnützige Arbeit als spezialpräventive Maßnahme einen großen Beitrag zur Resozialisierung leisten kann. Dafür müssen allerdings klare pädagogische Zielsetzungen und Konzeptionen entwickelt werden, wie dies bei anderen Maßnahmen, wie etwa dem Täter-Opfer-Ausgleich oder bei sozialen Trainingskursen im Jugendstrafrecht längst der Fall ist. Ansonsten besteht meines Erachtens die Gefahr, dass gemeinnützige Arbeit zu einem bloßen Arbeitsdienst verkommt, deren Sinn weder von den Betroffenen noch von den Einsatzstellen nachvollzogen werden kann. Schon jetzt entsteht der Eindruck, dass die Einsatzstellen so gut wie keine unterstützenden Instruktionen von den vermittelnden Stellen, wie der Bewährungshilfe, den Staatsanwaltschaften oder der Jugendgerichtshilfe dahingehend erhalten, in welchem Rahmen die Arbeitssanktionen im Einzelfall durchzuführen sind und welche individuellen Problemlagen die gemeinnützig Arbeitenden belasten, die ja teilweise ursächlich sind für ihre Straffälligkeit. Das Paradoxe an dieser Situation ist, dass viele Einsatzstellen gar keine dieser „problematischen Fälle“ beschäftigen möchten, weil diese viel zu zeit- und arbeitsintensiv sind. Gemeinnützige Arbeit als ambulante Sanktionsform scheint damit zu einem Selbst-

läufer geworden zu sein, bei dem niemand mehr so recht weiß, wer was zu tun hat.

Der Autor hat zu diesem Thema eine Magisterarbeit geschrieben in der Fachhochschule Altenholz

Literaturverzeichnis

- Baake, Dieter:** Die 13- bis 18jährigen, Weinheim und Basel 1991.
- Baethge, Hantsche, Pelull, Voskamp:** Jugend: Arbeit und Identität. Lebensperspektiven und Interessenorientierungen von Jugendlichen, Opladen 1988.
- Beck, Ulrich:** Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt am Main 1986.
- Engel, Uwe; Hurrelmann, Klaus:** Was Jugendliche wagen. Eine Längsschnittstudie über Drogenkonsum, Streßreaktionen und Delinquenz im Jugendalter, 3. Auflage, Weinheim und München 1998.
- Feuerhelm, Wolfgang:** Stellung und Ausgestaltung der gemeinnützigen Arbeit im Strafrecht, Wiesbaden 1997.
- Groskurth, Peter:** Arbeit und Persönlichkeit: Berufliche Sozialisation in der arbeitsteiligen Gesellschaft, Reinbek bei Hamburg 1979.
- Heinz, Walter R.:** Arbeit, Beruf und Lebenslauf, Weinheim und München 1995.
- Heinz, Walter, R.:** Jugend, Ausbildung und Beruf. In: Krüger, Heinz-Hermann / Grunert Cathleen (Hrsg.): Handbuch Kindheits- und Jugendforschung, Opladen 2002, S. 597 – 616.
- Kähler, Harro:** Soziale Arbeit in Zwangskontexten. Wie unerwünschte Hilfe erfolgreich sein kann, München und Basel 2005.
- Krampen, Günter:** Differentialpsychologie der Kontrollüberzeugungen (Locus of Control), Göttingen 1982.
- Matt, Eduard:** Verantwortung und (Fehl-) Verhalten – Für eine restorative justice, Münster 2002.
- Ostendorf, Heribert:** Jugendgerichtsgesetz, Kommentar, Köln 1994.
- Weinert, Ansfried B.:** Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch, Weinheim 1998.