

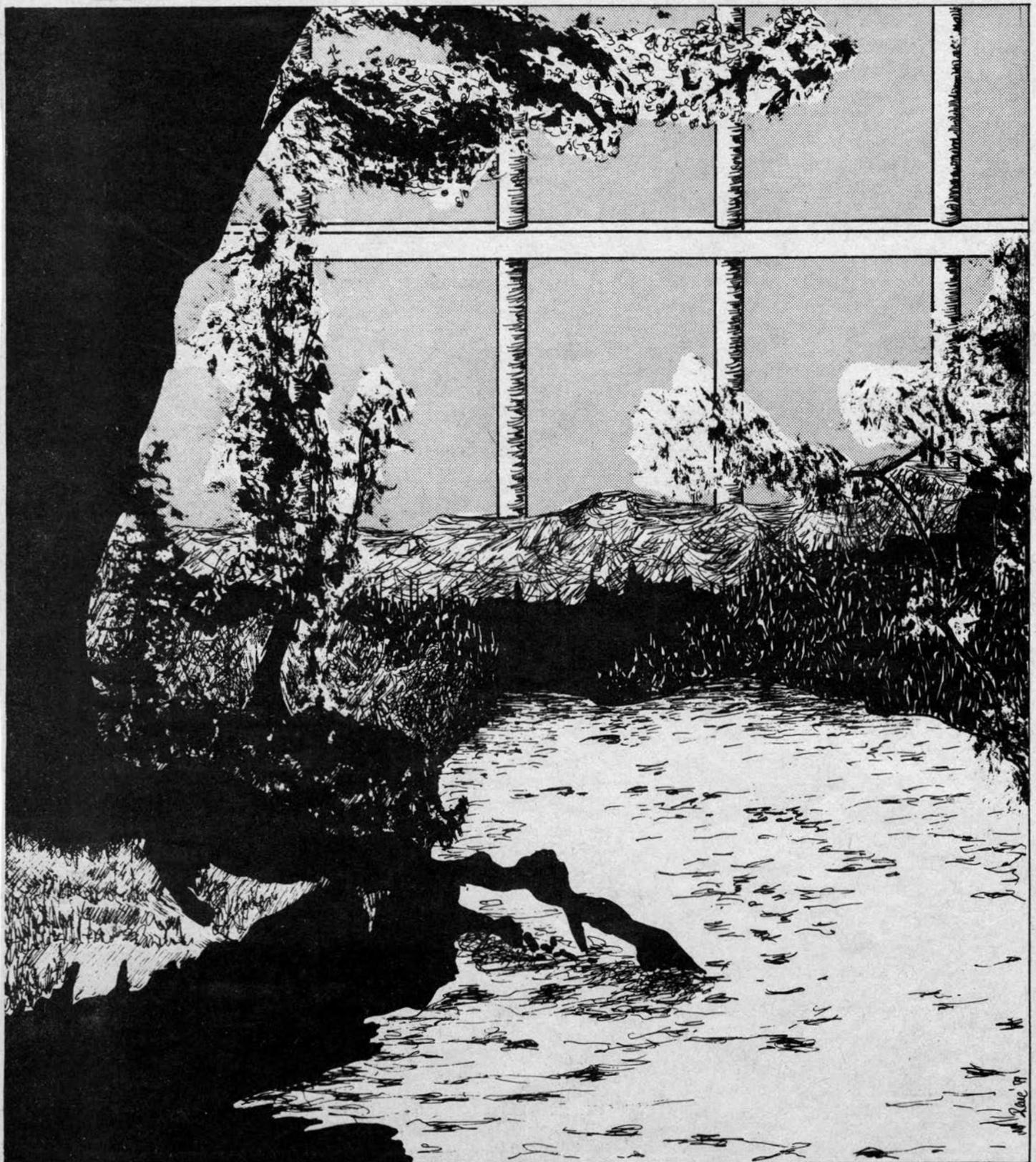
MARGARETE FABRICIUS-BRAND

DIRK FABRICIUS

Meierottostr. 1
1000 Berlin 15

T R A I N I N G I N R E C H T L I C H R E L E V A N T E N S I T U A T I O N E N

FÜR I N S A S S E N V O N S T R A F A N S T A L T E N



Titelbild: Der lichtblick - Gefangenenzeltung

Vorwort (2015)

Diese Arbeit ist in den Jahren 1977 bis 1979 entstanden, kurz nach dem Inkrafttreten des Strafvollzugsgesetzes – eine Zeit des reformerischen Aufbruchs. Im Strafvollzug sollte resozialisiert statt verwahrt, in der Juristenausbildung durch Integration von Sozialwissenschaften die Tätigkeit zukünftiger JuristInnen verbessert werden.

Unsere Überzeugung war, das im „Sozialen Training“ auch rechtliche Fragen und der Umgang damit Thema und Übungsgegenstand sein sollten. Das „Soziale Training“ soll die Gefangenen befähigen, ihre Alltagsprobleme besser zu bewältigen. Hierzu gehört auch, dass sie in der Lage sind, ihre Rechte zu erkennen. Nur so können sie deren Einhaltung fordern und sich gegen Missachtung oder Verletzung ihrer Rechte wehren. Ein entsprechendes Konzept haben wir in der Diplom-Arbeit entwickelt und seine Umsetzung beschrieben.

Wir sind nach wie vor überzeugt, dass in einem demokratischen Rechtsstaat Re-Sozialisierung auch immer Rechts-Sozialisierung sein sollte. Die Fähigkeit, ein Leben ohne Straftaten zu führen, wächst mit der Fähigkeit, Ressourcen auf rechtllichem Weg zu gewinnen bzw. ihren Verlust rechtlich abzuwenden.

Unser Konzept ist nicht überholt. Wenn wir unsere Erfahrungen beschreiben, die wir in der Umsetzung unseres Trainingsprogramm gemacht haben, kann das anderen nutzen, die ähnliches versuchen wollen.

Auch wenn sich im Laufe der Jahre viele Probleme der Gefangenen und auch etliche Rechtsnormen geändert haben, die rechtlichen Fragen betreffend Familie und Unterhalt, Strafvollzug und Schuldenregulierung sowie Arbeitswelt, um nur einige zu nennen, bleiben aktuell.

Über die Autoren

Wir – Jahrgang 49 – haben beide Jura und Psychologie studiert. Während der Arbeit an der Diplomarbeit bauten wir parallel ein Anwaltsbüro in Berlin Kreuzberg auf.

M. Fabricius-Brand blieb dem Anwaltsberuf treu und ist Fachanwältin für Familienrecht in Hannover.

D. Fabricius ging an die Universität zurück, war zuletzt Professor für Strafrecht, Kriminologie und Rechtspsychologie an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt und lebt heute in Berlin.

Nähere Informationen auf den Homepages:

<http://www.fabricius-brand.de>

<http://www.dfabricius.de>

Hannover und Berlin

April 2015

Margarete Fabricius-Brand

Dirk Fabricius

G L I E D E R U N G

		Seite
I.	Einleitung	1
II.	Entwicklung der Fragestellung und Methodik ihrer Bearbeitung	2
1.	Entdeckungszusammenhang	2
2.	Zur Methodik	5
III.	Handlungsorientierung in Rechtsgruppen	16
1.	Allgemeine Zielvorstellungen des Konzepts und ihre Legitimation	16
2.	Konzepte für Sachgruppen	22
a)	Der systematische Zugang	22
aa)	Merkmale des systematischen Konzepts	22
bb)	Motivationale Voraussetzungen bei den Lernenden	23
cc)	Voraussetzungen in den Denkstrukturen	24
dd)	Organisatorische Voraussetzungen	24
ee)	Effekte des Konzepts für die Interaktion von Lehrenden und Lernenden	25
ff)	Positive Aspekte	25
b)	Beratungskonzept	26
aa)	Merkmale des Beratungskonzepts	
bb)	Motivationale Voraussetzungen bei den Lernenden	
cc)	Sonstige Voraussetzungen	27
dd)	Interaktionseffekte	
ee)	Beratungskonzept und Rechtsbewußtsein	
3.	Recht im Alltag: Was können Gefängnisinsassen mit Recht anfangen?	30
a)	Alltagsbewußtsein: Gleichsetzung von Recht, Justiz und Konflikt	30
b)	Recht jenseits von Konflikten	31
aa)	Recht als Widerspiegelungsinstrument	
bb)	Recht als Handlungsinstrument	
c)	Möglichkeiten des Umgangs mit Recht als Planungsinstrument für sozial Schwache	34
aa)	Soziale Schwäche und strukturelle Benachteiligung	
bb)	Gründe für die fehlende Durchsetzung bestehender Ansprüche bzw. fehlende Wahrnehmung bestehender Verteidigungsmöglichkeiten	38
(i)	Kognitive Aspekte	
(ii)	Motivationale Aspekte	
(iii)	Interaktionelle Aspekte	
cc)	Weitere Konkretisierung der Ziele	42

4.	Konkrete Lebenswelten und Rechtsfragen	45
a)	Teillebenswelten	46
aa)	Arbeitswelt	
bb)	Familie und Unterhalt	48
cc)	Verkehr	
dd)	Knast	
b)	Welche Rechtsfragen und Rechtsgebiete sind den genannten Bereichen zuzuordnen	51
aa)	Arbeitswelt	
bb)	Familie und Unterhalt	
cc)	Verkehr	
dd)	Knast	
c)	Mitbestimmung, Mitwirkung-kollektive Interessenvertretung	53
5.	Zum Verhältnis von Fühlen und Wissen: Kritik sogenannter Persönlichkeitsgruppen. Die Anwendung der themenzentrierten Interaktion (TZI) als methodisches Vorgehen im Rahmen der Gruppenarbeit des Sozialen Trainings	55
IV.	Konzeptrealisierung	61
1.	Darstellung, Anwendung und Reflexion der themenzentrierten interaktionellen Methode in unserer Arbeit	61
2.	Konzeptrealisierung: die themenbezogene Seite	124
a)	Arbeitswelt	124
b)	Rechtskunde und Strafvollzugsgesetz	193
c)	Familie und Unterhalt	233
	ANHANG	nach 260
	Arbeitsbögen, soweit nicht besprochen	
	Fragebogen	

I. Einleitung

Rechtskurse in einer Strafanstalt so durchzuführen, daß das Gelernte handlungsrelevant werden kann: Wir stellen unser Konzept für eine solche Arbeit vor, berichten von unserer Praxis und reflektieren sie.

Wir kritisieren Kurse, die einen bestimmten Kanon von Inhalten als zu Wissendes voraussetzen ebenso wie solche, die nur den konkreten Einzelfall für den Teilnehmer lösen, auf unmittelbar angetragene Fragen reagieren.

Auch zielt unsere Arbeit darauf, die Trennung von pädagogischer und therapeutischer Arbeit zu relativieren, Konzepte für einen resozialisierenden Strafvollzug zu kritisieren, der sich vornehmlich an Methoden klassischer Psychotherapie orientiert.

Die Bewältigung des Alltags setzt an verschiedenen Stellen Umgang mit Recht (als Normengefüge) wie auch mit rechtlich verfaßten und strukturierten Institutionen - vom Sozialamt bis zur Justiz - voraus. Bloß erlerntes Wissen vermag zur Bewältigung wenig beizutragen, weil bei Insassen von Strafanstalten das Bedürfnis nach solchem Wissen und die Bereitschaft als auch die Fähigkeit es anzuwenden fehlen und die entscheidenden Schwellen darstellen.

Unser Ziel war, solche Situationen spezifisch für die Lebenswelt der jeweiligen Teilnehmer mit ihnen gedanklich zu rekonstruieren, Ursachen des Scheiterns zu erörtern und Modelle richtigen Handelns aufzubauen, die für den Fall des Eintretens einer solchen Situation quasi abrufbereit gespeichert sind.

Der Schwerpunkt der Gruppenarbeit lag in der Teilanstalt IV der Justizvollzugsanstalt Tegel, der sozialtherapeutischen Anstalt und dort wiederum im "Sozialen Training", wo wir auch als Praktikanten tätig waren. Das "Soziale Training" versucht das Angebot der fest angestellten Therapeuten durch sog. Trainingsgruppen zu ergänzen, die von den Trainern geleitet werden, die auf

Honorarbasis arbeiten. Dieses Trainingsgruppenprogramm umfaßt eher sachorientierte Gruppen - Arbeitswelt, Zivilrecht- und eher persönlichkeitsorientierte - Alkoholprobleme, Partnerschaft, Ehepartnertraining -. Hier haben wir 5 Gruppen "Arbeitswelt", 2 Gruppen "Familie und Unterhalt" sowie 1 Gruppe "Strafvollzugsgesetz" jeweils über 1 Quartal mit ca. 10 Sitzungen durchgeführt.

In der Frauenhaftanstalt Lehrter Straße waren wir im Sommerprogramm der Schulmaßnahme als Rechtskundelehrer 8 Doppelstunden zum Thema Arbeitswelt beschäftigt.

In der Teilanstalt III der JVA Tegel haben wir eine Gruppe "Strafvollzugsgesetz" für Nichtarbeiter angeboten, die über längere Zeit besteht, in der Teilanstalt II schließlich eine Gruppe "Arbeitswelt" mit ca. 20 Doppelstunden.

II. Entwicklung der Fragestellung und Methodik ihrer Bearbeitung

1. Entdeckungszusammenhang

Im Folgenden stellen wir den Entdeckungszusammenhang dieses Konzeptes dar, der mit unserer Biografie eng zusammenhängt, um die Voraussetzung für die Erörterung der Methodik zu schaffen. (Dies Vorgehen enthält bereits die Entscheidung, die Methode vom Problem, von der Aufgabenstellung und nicht umgekehrt die Problemstellung von der Methodik her zu strukturieren)

Kriminologie ist der klassische Knotenpunkt zwischen Rechts- und Sozialwissenschaft.

Es ist auch Ausfallstor für Juristen, die mit dieser Studienwahl nicht glücklich sind.

Nach dem Einstieg in die Kriminologie der wir während der Dauer des juristischen Studiums von 1970 - 1973 und auch danach bis 1976 als Seminarteilnehmer, Tutor, Wissenschaftl. Angestellte eng verbunden blieben, begannen wir parallel unseren ursprünglichen Studienwunsch Psychologie zu realisieren.

Die Wahl Kriminologie und Psychologie (anstatt Soziologie) verweist zugleich auf eine Motivation unmittelbar mit Menschen zu arbeiten. Als wir im April 1978 begannen, unser Konzept in der JVA Tegel zu realisieren, hatten wir - durch Erfahrungen in der Arbeit mit Entlassenen, durch politische Erfahrung und theoretische Arbeit - nicht mehr Hoffnungen auf Strafgefangene als revolutionäres Subjekt, wir hatten die Momente sozialen Schuld- bewußtseins soweit bearbeitet, daß wir solche Arbeit nicht als karitative verstanden, sondern als Job, aber als Job, der in einer Welt stattfindet, die nicht durch formalisierte und geschäftsmäßige Beziehungen gekennzeichnet ist, sondern direkte und unmittelbare Kommunikation einschließt.

Moment unserer Motivation gerade hier zu arbeiten ist auch ein Stück Fremdheit dieses Bereichs und das Abenteuer.

Dies sind Aspekte unserer Motivation, die zunächst teilweise zufällige Wahl Kriminologie beizubehalten und nicht nur theoretisch darüber zu schreiben, sondern auch in das Feld sich zu begeben und dort praktisch zu arbeiten.

Die Anstalt als Betätigungsfeld ist damit natürlich noch nicht begründet; warum keine Arbeit mit Entlassenen oder "Gefährdeten". Auf der Hand liegt, daß pädagogische Arbeit wie die von uns geplante mit gesellschaftlich so weit desintegrierten Klienten anders kaum möglich wäre. Wo fehlende Motivation - fehlende Bedürfnisentwicklung - der entscheidende Punkt ist, kann die Anstalt mit dem starren äußeren Rahmen und der verbauten Fluchtmöglichkeit die Chance gewähren, motivationsaufbauende, -weckende Arbeit zu leisten.

Wir haben mithin die Zwangsinstitution ausgenützt. Aber ist es nicht vielleicht so, daß diejenigen, die immer auf Freiwilligkeit und Motivation als Voraussetzung bauen - nicht als Ergebnis eines Prozesses - solche Klientel von Entwicklungsprozessen ausschließen?

Andererseits bedarf es solch grundsätzlicher Erwägungen hier vielleicht nicht, läßt sich doch die Wahl der An-

stalt als Betätigungsfeld auch pragmatisch begründen: da mit einem Verschwinden der Anstalten kurz- und mittelfristig nicht zu rechnen ist, andererseits die persönlichkeitszerstörenden Momente gegenwärtiger totaler Institutionen nachgewiesen sind, muß eine sich als kritisch-psychologisch verstehende Praxis auch dieses Feld angehen

Der Plan einer pädagogischen Tätigkeit knüpfte einerseits an unsere Vorerfahrungen und Vorüberlegungen in anderen Bereichen an, gestattet es andererseits, Kontakt mit den Klienten zu haben und auch unser juristisches Wissen nutzbar zu machen als Gegenstand der Gruppenarbeit

Wir haben Vorerfahrungen in der Durchführung universitärer Lehrveranstaltungen, von Rechtsbildungskursen in der Schule⁽¹⁾ sowie einige Erfahrungen in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit.

Die Wahl einer pädagogischen Tätigkeit und das Verständnis von ihr, daß sie persönlichkeitsbildend sein soll, umschließt die Erkenntnis, daß Wissen handlungsrelevant sein kann und zur angemessenen Bewältigung von Lebenssituationen, zur Planung, Wissen, begreifendes Wissen erforderlich ist.

Ein Wissensgegenstand ist auch Recht. Als Widerspiegelungs- und Handlungsinstrument ist es Teil der Abschätzung von Konsequenzen eigenen Handelns, Ausdruck von Interessen und Instrument zur Interessendurchsetzung. Ansprüche auf Recht zu gründen, sie wahrzunehmen ist etwas, das die Insassen nicht tun, weil die Erfahrung mit Strafrecht nur die Erfahrung einer mehr oder minder hilflosen Abwehr und Verteidigung ist, als Mittel zur Interessendurchsetzung ist es ihrem Bewußtsein fremd.

Die Bedeutung und Relevanz von Recht ist uns im Verlaufe der - durch die Psychologie für uns besser zu reflektierende und zu verarbeitende - Ausbildung und Berufspraxis klarer geworden, daß es einerseits mehr ist als Herrschaftsinstrument und andererseits die Sozialwissen-

schaften in ihrer Anwendung gleichermaßen Herrschaftsinstrument sein können und Recht als Begrenzung wirken kann.

Die Handlungsorientierung ist Resultat der Rezeption der kritischen Psychologie. Wenngleich viele Momente einer solchen Konzeption schon vor und neben der kritischen Psychologie existiert haben und existieren, so scheint uns doch das theoretische Begreifen einer solchen Praxis durch die kritische Psychologie entscheidend vorangebracht zu sein. Die Rezeption der kritischen Psychologie für den kriminologischen Bereich, ihre Weiterentwicklung und Konkretisierung, einerseits für das theoretische Verständnis von Kriminalitätsursachen als auch von Strategien der Resozialisierung von Strafgefangenen erscheint uns deswegen unabdingbar.

Nur wenn die Kritische Psychologie sich als praktisch handlungsleitend erweist, anderen Theorien gegenüber erfolgreicher, kann sie ihren hohen Anspruch aufrechterhalten.

2. Zur Methodik

Die komplexe Fragestellung, die als relevante Dimensionen die Persönlichkeit als Einheit von Wissen, Können, Fühlen und Handeln begreift, machte unter den angegebenen Bedingungen eine quantitativ-empirische Untersuchung, orientiert an Therapieforschung (2) oder Curriculumevaluation (3) unmöglich, die entwickelten methodischen Standards gerecht werden würde.

Die Brauchbarkeit des Konzepts für Strafvollzug schlechthin hätte die Kontrolle der Institutionsvariablen erfordert, die bessere Leistungsfähigkeit gegenüber anderen Konzepten Vergleichsgruppen erfordert, die Persönlichkeitsvariablen von Gruppenleitern und Teilnehmern hätten kontrolliert werden müssen, geeignete Instrumente zur Erfolgskontrolle hinsichtlich Wissenserwerb, Motivationsveränderung, Handlungsbereitschaften, evt. katamnestische Untersuchung über das tatsächliche Verhalten.

Impliziert wäre zugleich eine entsprechende Organisation der Gruppen - Teilnehmerkonstanz etc. - gewesen, eine Forderung, die unter den Bedingungen einer JVA mit ihren Verlegungen, Flucht vor Insassen etc. kaum zu erfüllen sein dürfte. Die Kurse hätten länger sein müssen, damit man meßbare Veränderungen hätte erwarten dürfen.

Die Bedingungen der Institution Strafanstalt und gerade der sozialtherapeutischen Anstalt stehen sdchen, an modernen statistischen Verfahren orientierten Untersuchungen entgegen.

Einerseits sind sozialtherapeutische Anstalten in hohem Maße Gegenstand von Forschung, dies traf auch auf die Teilanstalt IV der JVA Tegel zu, die unser schwerpunktmäßiges Arbeitsfeld darstellte.

Zugleich stehen diese Anstalten unter einem erheblichen Legitimationsdruck, was das Mißtrauen gegenüber Forschern steigert, und zwar gerade auch das Mißtrauen der Bediensteten und der Therapeuten.

Unbefugte Weitergabe von personenbezogenen Daten (und bei Langzeitstudien müssen die Personen ja identifizierbar bleiben) ist der hauptsächliche Grund des Mißtrauens bei den Klienten. Sie fühlen sich nicht sicher, ob nicht die Forscher mit der Justizverwaltung und der Institution kollaborieren.

Andererseits lassen verwaltungstechnische Aspekte der Institution, aber auch die Möglichkeiten der Institution, solche vorzuschieben, ein Konstanthalten vieler Bedingungen unmöglich erscheinen.

Schließlich sind die Klienten aus wahrscheinlich sehr unterschiedlichen Gründen heraus zur Mitarbeit bereit, weil es sich um eine Frau handelt, weil dem Forscher gute Beziehungen zur Anstaltsleitung nachgesagt werden oder weil man sich sozialen Kontakt mit jemandem vom Draußen verspricht.

Je mehr der Forscher außerhalb des Feldes steht - je objektiver er ist - mit desto größerer Vorsicht wird er behandelt, desto zurückhaltender werden die Forschungsobjekte sein. Um so schwieriger wird es für ihn sein,

die Relevanz und Validität der erhobenen Daten und Variablen einzuschätzen.

Die totale Institution Knast ist nicht nur für die Anstalten total, sondern auch für die in ihr Tätigen. Man muß durch Gänge, auf denen ein neues Gesicht sofort auffällt und abgeleuchtet, angesprochen und getestet wird, man stellt Fallen und Fragen, beobachtet sein Verhalten gegenüber Insassen und Beamten. Je mehr er sich draußen hält, desto mehr ranken Gerüchte. Man ist immer auch als Person da, nicht nur als Forscher oder Therapeut.

Die Insassen der Strafanstalt - wir reden insofern nie von Kriminellen, weil der Personenkreis sehr viel größer ist - die Insassen der Strafanstalt haben häufig in den allermeisten Fällen - nur ein geringes Motivationsniveau und geringe Fähigkeiten im Umgang mit Schriftlichem. Ausfüllen von Fragebögen, Antworten im Rahmen von standardisierten Interviews zu erlangen ist hier schwer.

Darüberhinaus mußte das zu untersuchende Konzept ja erst konkretisiert werden, die relevanten Variablen, die die Entwicklung von Handlungsbereitschaften bei den Teilnehmern widerzuspiegeln in der Lage gewesen wären, hätten entwickelt sein müssen.

Im Gegensatz zu diesen Anforderungen, die das Feld an ein Forschungsprojekt stellte, standen unsere Möglichkeiten.

Erst ein halbes Jahr in Berlin, standen wir vor dem Problem, uns das Tätigkeitsfeld erst erschließen zu müssen, weil von unserem Institut aus kein Projekt in einer Strafanstalt lief.

Dies bedeutete auch, daß wir etwaige organisatorische Bedingungen an die Institution nicht stellen konnten, vielmehr uns in das bestehende Programm (4) des FB Soziales Training eingliedern mußten.

Da wir auch keine unbegrenzte Zeit hatten, mußten wir sozusagen aus dem Stand heraus anfangen, es gelang uns

nicht, eine Supervision, Beobachter etc. zu organisieren. Knastarbeit ist unter Studenten nicht besonders beliebt, und einen Diplomanden zu finden, der von seinem Kenntnisstand her in der Lage gewesen wäre, unsere pädagogische Tätigkeit forschend zu begleiten, zu finden und zu arrangieren hätte das uns zur Verfügung stehende Zeitbudget weit überstiegen.

Es war Folge dieser geringeren organisatorischen Absicherung, daß die Finanzierung des Projekts ebenfalls von uns getragen wurde, d.h. daß wir die notwendigen Arbeitsmaterialien etc. selbst bezahlen mußten.

Eine langfristige Planung und Absicherung des Projekts - wie in dem am Ende der Arbeit vorgestellten Forschungsplan vorgesehen - hätte eine Schwierigkeit allerdings nicht beseitigt.

Das Ziel, die Teilnehmer handlungsfähiger zu machen, d.h. zu mehr bewußt agierenden Subjekten und damit zugleich in ihrem Interesse zu arbeiten, schließt notwendig ein, sie nicht zu ausschließlichen Objekten des Forschungsprozesses zu machen.

Konstanthalten von Zielen und Gegenständen, Reihenfolgen der Themen (bzw. bearbeiteten Situationen) widerspricht der Forderung, den Prozeß für den Einfluß der Teilnehmer offenzuhalten.

Dem Ziel unserer Arbeit entspricht daher nur ein Konzept von Handlungsforschung.⁽⁵⁾ Die quantitative Erfassung der relevanten Dimensionen ist in einem solchen Konzept nicht ausgeschlossen, vielmehr werden sie als Mittel betrachtet, den Prozeß für alle Beteiligten zu erfassen, ihnen Rückmeldungen zu geben etc..⁽⁶⁾

Die Berufung auf Aktionsforschung soll den Verzicht auf quantitative Methoden nicht legitimieren.

In der Planung hatten wir daher vorgesehen, jedenfalls einige Daten zu erfassen, die von unserer subjektiven Einschätzung möglichst unabhängig sein sollten.

Wichtigstes Instrument sollte ein Fragebogen (7) sein, der zum Beginn und zum Ende der Gruppe ausgefüllt werden sollte.

Nach den ersten Erfahrungen haben wir einen solchen Fragebogen entworfen und ihn zum Abschluß der ersten Gruppe und zum Beginn der beiden anschließenden Gruppen im Haus IV der JVA Tegel ausgegeben.

Dieser Fragebogen sollte erfassen:

die Motivation der Teilnehmer betreffend die Mitarbeit in der Gruppe,

die Motivation betreffend Arbeitswelt,

Einstellung und Einschätzung von Interessen - Arbeitgeber, Kollegen, Selbstbild -,

politische Einstellung

sowie Kenntnisse des jeweils behandelten Lebensbereichs.

Wir hofften damit Hinweise zu bekommen, inwieweit die Hypothese, daß ein handlungsbezogener Wissenserwerb betreffend Recht die Handlungsbereitschaft in rechtlich relevanten Situationen fördert, zuträfe. Zugleich sollte die Hypothese überprüft werden, ob diese Art der Trainingsgruppen die Motivation der Teilnehmer zur Teilnahme steigert.

Innerhalb der Fragen zur arbeitsweltbezogenen Motivation wollten wir erfassen, inwieweit die Teilnehmer - auf individuelle Durchsetzung ihrer Interessen vertrauten,

- eine kollegiale Durchsetzung und inwieweit sie

- übergreifende gesellschaftliche Ziele im Blick hatten.

Außerdem zielten die Fragen darauf, zu erfassen, inwieweit passives Verhalten, Resignation und im Gegensatz dazu die oben genannten aktiven Formen den Teilnehmer (in ihrer Selbsteinschätzung) näherlägen.

Wir erwarteten, daß durch die Gruppe ein Trend in Richtung auf Aktivität und Zunahme von weniger individuellen und opportunistischen und mehr solidarischen Formen sich zeigen werde.

Die Kenntnisfragen zielten in dem für die Gruppe "Ar-

beitswelt" entwickelten Teil auf Probleme, die wir in Antezipation der in der Arbeitswelt der Teilnehmer noch am häufigsten auftretenden Probleme ausgewählt hatten. Entsprechend unserem Konzept waren diese Fragen teilweise in Handlungssituationen eingebunden.

Die Fragen zur Einstellung sollten erfassen, inwieweit die Teilnehmer die Interessen von Arbeitgebern und Kollegen erfassen und wie sie sich selbst im Hinblick darauf einschätzen.

Da Insassen von Strafanstalten häufig Arbeitsprobleme haben und die Schwierigkeiten regelmäßig bei den Arbeitgebern lokalisieren, war unsere Absicht, mit der Gruppenarbeit auch deutlich zu machen, daß Fähigkeiten - sowohl tätigkeitsbezogene (Qualifikation) - aber auch tätigkeitsunspezifische wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit etc. nicht nur im Interesse des Arbeitgebers, sondern auch im Interesse der Kollegen liegen.

Andere Fragen zielten darauf ab, ob gesellschaftliche Unterschiede eher biologisierend, ideologisierend oder realistisch eingeschätzt werden.

Außerdem, ob die politische Einstellung konservativ, liberal oder sozialkritisch war.

Wir hatten geplant, den Fragebogen in der Gruppe ausfüllen zu lassen und eingeschätzt, daß dies etwa 45 Minuten in Anspruch nehmen würde.

Obwohl die Ergebnisse in der ersten Gruppe - mit allen Einschränkungen, weil nur 3 von 5 Teilnehmern in der Sitzung anwesend waren - den Zusammenhang von Kenntnissen, Motivation und Einstellungen belegten und der Fragebogen mithin tauglich erschien, haben wir es doch aufgegeben, damit zu arbeiten.

Dafür ursächlich war, daß die jeweils nur 3-monatige Dauer der Gruppen mit - unter Abzug der Ausfallstunden - ca. 10 bis 11 Sitzungen zu kurz war, um zwei Stunden für das Ausfüllen des Fragebogens zu verwenden, Ver-

änderungen auf den Dimensionen zu erwarten und schließlich die Zeit zwischen den Anwendungen viel zu kurz war, als daß die Teilnehmer motiviert gewesen wären, denselben Fragebogen noch einmal auszufüllen. (U.a. ein Reflex darauf, daß keine Veränderung zu erwarten waren.)

Darüberhinaus zeigte sich, daß die Teilnehmer der ersten Gruppe nicht repräsentativ gewesen waren: sie waren überdurchschnittlich motiviert, von unserem anfänglichen Elan mitgezogen und daher kooperationsbereit.

Bei dem Anwendungsversuch in den anderen war der Widerstand erheblich. Einerseits war der Fragebogen zu lang. Die Form der Schriftlichkeit - statt Interview - überforderte jedenfalls einige Teilnehmer.

Selbst ein so langes strukturiertes Interview wäre wohl für viele eine Überforderung gewesen.

Abgesehen davon war die Überfütterung mit Forschung groß, zugleich war das Mißtrauen, wie oben schon geschildert, immens, was mit solchen Daten angefangen werde, weil in der kleinen Gruppe die Fragebögen ohne Namensangabe dennoch zuzuordnen wären (und waren).

Daher war der Rücklauf von auswertbaren Fragebögen so gering, und damit auch so wenig repräsentativ, daß der Aufwand der Anwendung und Auswertung in keinem vernünftigen Verhältnis stand.

Verstärkt wurden diese Effekte noch durch das unregelmäßige Erscheinen sowie das Ausscheiden von Mitgliedern durch Freigangszulassen, Entlassung, Verlegung etc..

In der Frauenhaftanstalt Lehrter Straße, wo wir ebenfalls einen achtwöchigen Kurs abhielten, war die Anwendung von vorneherein ausgeschlossen, weil die Fragen die Erfahrungen der Frauen - größtenteils heroinabhängige junge Frauen - nicht trafen und schon gar nicht ihr Interesse. In der TA II der JVA Tegel, Regelvollzug, war die Motivation der Teilnehmer an Informationen wiederum so hoch, daß die Einführung anderer, umfassenderer Themen schwie-

riger war, so daß der Fragebogen auch hier praktisch nicht anwendbar war. Damit war uns das nach der Planung entscheidende Instrument genommen, um jenseits unserer subjektiven Einschätzung unsere Hypothesen zu prüfen. Dabei kann unter diesen Bedingungen eine Pre-/Posttest durchaus aussagefähig sein, weil die Teilnehmer praktisch keine andere Möglichkeit haben, sich die Kenntnisse außerhalb der Gruppen⁽⁸⁾ zu erwerben. Jedenfalls für die kognitive Dimension hätte man "Spontanheilungen", sonstige Einflüsse Dritter etc. ausschließen können.

Die kurz erwogene Durchführung von Einzelinterviews wäre zu zeitaufwendig geworden.

Die Gruppendiskussionen, in denen Kritik der Teilnehmer intendiert war, verliefen auf einem zu geringen Niveau der Differenzierung, vielfach hatte die "Abstimmung mit den Füßen" schon stattgefunden und die Verbleibenden spendeten ungebrochenes Lob. Obgleich das Verfahren der Gruppendiskussion in einer explorativen Phase der Forschung ein adäquates Instrument ist (9), war es hier nicht einsetzbar.

Von der Anwendung von Gruppeneinschätzungsskalen (10) haben wir zunächst abgesehen. Diese hätten über den Gruppenprozeß sowie die subjektive Einschätzung des Lernerfolges Auskunft geben können. Da uns wesentlich daran gelegen war, Bedürfnisse der Teilnehmer zu befriedigen und zu wecken und für Therapieerfolg das subjektive Empfinden der Klienten ein wichtiges Maß (11) ist, ist dies für unsere Zwecke ein taugliches Instrument

Der Verzicht beruhte auf ähnlichen Überlegungen wie bezüglich des Fragebogens. Einerseits war das Gruppenverhalten, die Entwicklung eines Wir-Gefühls, dem Niveau dieser Skalen nicht adäquat, weil sie ein zu hohes Maß an Entwicklung eines Gruppenprozesses und an Reflexivität darüber voraussetzen. Zugleich war auch hier Mißtrauen und Abwehr gegen Umgang mit Schriftlichem und

Fragebögen zu groß, so daß wir die vorhandene Bereitschaft zur Mitarbeit lieber für die themenbezogene Arbeit nutzten. Erst gegen Ende der Arbeit, soweit sie hier einget, haben wir eine Kurzeinschätzungsskala eingesetzt, die sich auf die Stimmung in der Gruppe, Interesse am Thema und auf den Leiter bezog, nur drei Fragen enthielt und graphisch gestaltet war (12).

Gerade unter Bedingungen, wo die Äußerungen der Klienten nicht genügend Informationen enthielten - verbale Fähigkeiten usw. - oder in hohem Maße im Verdacht stehen, aus verschiedenen Gründen verzerrt zu sein (13) ist "Beobachtung" als methodisches Instrument angezeigt.

Unter den gegebenen Umständen kam nur eine offene Beobachtung in Betracht. Eine nicht-teilnehmende Beobachtung wäre schwierig durchzuhalten gewesen, weil die Teilnehmer einen schweigenden Beobachter nicht geduldet sondern alles unternommen hätten, ihn zur Teilnahme zu bewegen; damit wäre eine systematische Beobachtung ebenfalls unmöglich geworden.

Deswegen erschien uns der Aufwand, Beobachter zu suchen, zu schulen, ihnen Eingang in die Anstalt zu verschaffen, im Verhältnis zum erwarteten Resultat zu gering.

Außerdem hatten wir erwogen, Tonbandaufnahmen von Sitzungen zu machen und diese inhaltsanalytisch auszuwerten - etwa hinsichtlich bestimmter inhaltlicher Äußerungen, Verteilung der Redezeiten, auf den Gruppenprozeß bezogene Äußerungen etc. (14)

Aber auch darauf haben wir verzichtet, weil dies Widerstände produziert hätte und ein Mißtrauen, welches uns berechtigt erscheint.

Die Teilnahme an einer Supervisionsgruppe (15) innerhalb des Instituts scheiterte, weil diese Gruppen besetzt waren und die Institutsmitarbeiter keine zusätzlichen Kapazitäten mehr hatten.

Einen - feldekundigen - Supervisor zu finden, außerhalb des Instituts, scheiterte, zumal da die entsprechen-

den finanziellen Mittel fehlten. Gleichwohl wäre eine Supervision nach unseren Erfahrungen sehr geeignet gewesen, Mißerfolge und Erfolge, Gruppenprobleme und Schwierigkeiten mit unserer eigenen Motivation zu bearbeiten.

Was somit blieb, waren wir als unsere Arbeit selbst reflektierende. Wir haben versucht, - und auch größtenteils durchgehalten - Protokolle kurz nach den Sitzungen zumindest stichwortartig zu erstellen und einige Tage nachher auszuformulieren.

Bei der Durcharbeitung dieser Protokolle zur Abfassung der Diplomarbeit stellte sich heraus, daß sie mehr an Material enthielten, als in der Situation des Schreibens sichtbar war.

Natürlich sind die eigenen Interpretationen wiederum mit allen Vorbehalten - Tendenz zu Interpretation in der erwarteten und erhofften Richtung oder vice versa etc. zu versehen.

Andererseits erschließt die zusammenhängende Lektüre auch Trends der Gruppe und des eigenen Verhaltens, die zunächst im Protokoll zwar genannt, aber noch nicht in ihrer Bedeutung erkannt und interpretiert sind, vielmehr dem unmittelbaren Eindruck entspringen (16)

Da Erkenntnis über die Realität außer mir notwendig Erkenntnisprozesse über sich selbst einschließt und wir zudem noch einen viel längeren und wahrscheinlich intensiveren Lernprozeß als einer der Teilnehmer gemacht haben gehen wir im Rahmen der Arbeit auch auf diesen Prozeß der Selbsterkenntnis ein, der Versuch, zu scheiden, was an Erfolg und Mißerfolg dem Konzept und was der Person geschuldet ist.

Gleichwohl steckt der wissenschaftliche Anspruch, - den eine Diplomarbeit ja zu erfüllen hat - im Gegensatz zur ursprünglichen Planung weniger in der Evaluation, d.h. wir können nicht sagen, das Konzept ist erfolgreich und

überlegen, sondern mehr in der Entwicklung des Konzepts und der Entwicklung einer theoriegeleiteten Praxis. Erst eine breitere Anwendung von anderen in anderen Anstalten und eine Forschung über diese breitere Anwendung vermag die Überlegenheit eines solchen Konzepts letztlich zu belegen.

Andererseits hat sich durch die Praxis gezeigt, daß das Konzept praxistauglich ist, und Rückmeldung von Teilnehmern sowie von Therapeuten und Sachkennern legt eine weitere und verbesserte Erprobung, unter Ausschöpfung besserer organisatorischer und finanzieller Absicherung, existierender Medien usw., nahe.

III. Handlungsorientierung in Rechtsgruppen

Dieser Abschnitt arbeitet die wesentlichen Elemente unseres Konzepts heraus.

Bezogen auf unsere allgemeine Zielvorstellung (III. 1) im Hinblick auf Persönlichkeitstheorie, Kriminalitätstheorie sowie auf die Interessen von Gesellschaft, inhaftierten Straftätern sowie denjenigen, die sich mit diesen in therapeutischer oder pädagogischer Absicht beschäftigen, beschäftigt sich (III. 2) mit Konzepten für Sachgruppen und sucht deren Begrenztheit gerade im Hinblick auf die Arbeit mit Strafgefangenen aufzuzeigen.

(III. 3) begründet den Inhalt "Recht" als notwendigen Bestandteil einer Arbeit mit Strafgefangenen, in dem gezeigt wird, wie dieses u.E. in Alltagssituationen und -handlungen von Bedeutung und relevant ist und welche Rolle eine bewußte Wahrnehmung und Handhabung dieser Bedeutung für das Handeln von Strafgefangenen haben kann.

(III. 4) konkretisiert den Zusammenhang von Lebenswelt und Rechtsfragen, während unter (III. 5) die Anwendung der (Themenzentrierten Interaktion) begründet wird.

1. Allgemeine Zielvorstellungen des Konzepts und ihre Legitimation.

Wer mit Straftätern arbeitet, hat bereits einige Vorentscheidungen getroffen: er sieht sie nicht als unverbesserliche und unveränderbare Psychopathen (17), sondern pädagogisch-therapeutisch beeinflussbar, veränderbar.

Die zweite Vorentscheidung beinhaltet, daß in der Persönlichkeit der Betroffenen Ursachen für ihr Straf-

fällig, Inhaftiert werden zu suchen ist; anders herum, daß Kriminalität nicht nur Produkt gesellschaftlicher Zuschreibungsprozesse(18) ist, sondern einen objektiv-realen Kern hat und daß die "Aktivitätsmatrize" (19) Kriminalität Individuen ausfüllen, die sich durch bestimmte veränderbare Merkmale auszeichnen. Ist die erste Vorentscheidung wohl kaum näher zu begründen, ist es bei der zweiten anders. Betrachtet man Kriminalität als normales (20) und ewiges(21) Phänomen menschlicher Gesellschaft und jede Arbeit mit Strafgefangenen zugleich als Stigmatisierungsprozeß, so verbietet sich eine pädagogisch-therapeutische Arbeit. Hat man diese Vorentscheidung getroffen, stellt sich die Frage, mit welchem Ziel und für wen man mit Strafgefangenen arbeitet.

Zum einen kann man anführen, man schütze die Allgemeinheit, die Gesellschaft, indem man die Strafgefangenen befähige, ein Leben ohne Straftaten zu führen. Dadurch sinke Kriminalität und damit gesellschaftliche Schäden(22)

Oder aber man betrachtet die Strafgefangenen als Opfer, die durch gesellschaftsstrukturell bedingte ökologische und Familienverhältnisse quasi krank geworden seien und der Hilfe bedürften;(23) man kann sie auch als Opfer der Strafjustiz betrachten, die - gesellschaftliche Herrschaft sichernd - Angehörige der Arbeiterklasse gewaltsam unterdrücke (24).

Die erste Begründung zielt für sich genommen - auf Anpassung an die gegebenen gesellschaftlichen Verhältnisse, gleichgültig mit welchen Mitteln, betrachtet die Strafgefangenen als bloße Objekte von Maßnahmen.

Auch die zweite kann Resozialisierung als Anpassung ansehen, weil die Straftäter krank sind, vielleicht am "Milieu" erkrankt, aber jedenfalls von einer Krankheit zu heilen mit deren Verschwinden der Betroffene nicht mehr straffällig wird. Die dritte Begründung zielt implizit auf Stärkung des Widerstandes gegen gesell-

schaftliche Verhältnisse.

Ziele, Adressaten der Legitimation der Arbeit, Strategien im Umgang mit Straftätern und Kriminalitätstheorien hängen sichtbar eng zusammen.

Da wir nicht beabsichtigen, eine theoretisch-kriminologische Arbeit zu schreiben, verzichten wir auf die ausführliche Darstellung und Kritik der Kriminalitätstheorien, beschränken uns darauf, unsere Auffassung darzulegen.

Was die zweite Vorentscheidung betrifft wie auch eine Auffassung, die Straftäter als bloße Opfer gesellschaftlicher Herrschaftsverhältnisse ansieht, die mit Kriminalität eine zu rechtfertigende Widerstandshandlung begehen, die technisch ungeschickt, weil erfolglos ist, es wird ausgeblendet, daß die Straftat Opfer hat, und daß diese Opfer in den allermeisten Fällen nicht dem Kapital, der herrschenden Klasse etc. abverlangt werden, sondern Angehörigen der **werkstätige Schichten**.

Wenn wir bedroht würden, unser Auto gestohlen etc., würden wir die Polizei rufen, auf erfolgreiche Ermittlungstätigkeit hoffen. Straftaten haben ihre Opfer und ihre Geschädigten, obwohl die Straftäter zugleich Opfer sind (25).

Der Bezug auf die Allgemeinheit, der wir als potentielle Opfer angehören, ist daher notwendiger Bestandteil: Kriminalität zu senken ist ein legitimes gesellschaftliches Ziel, das mit unseren Interessen übereinght.

Ein radikaler ethnomethodologischer Ansatz verfehlt darüberhinaus das leidende Subjekt, dessen Karriere durch und in Institutionen für seine Persönlichkeitsentwicklung nicht folgenlos bleibt - ganz abgesehen von den erkenntnistheoretischen Bedenken - . (26)

Begegnen wir Strafgefangenen, so sehen wir in ihrer unmittelbaren Situation weitreichende ~~En~~ Einschränkungen der Handlungsmöglichkeiten im Vergleich zu den viel-

fältigen Alternativen, die uns zur Verfügung stehen.

Was auf den ersten Blick "Knast" zu sein scheint, stellt sich aber bei einer Rückverfolgung der Entwicklung der Strafgefangenen als ein Merkmal ihrer Biografie heraus. Die typische kriminelle Karriere beginnt in "broken homes" (27), im Ghetto und setzt sich fort in Sonderschulen, Heimen und Arrestanstalten (28)

Die Zeiten der Freiheit sind häufig in armseligen Verhältnissen verbracht worden. Selbst bei denjenigen, die längere Zeit mit relativ viel Geld im "Kiez" draussen überlebt haben, fällt auf, daß die Genüsse, die daraus gezogen wurden, eine geringe Entfaltung und Entwicklung hatten, jedenfalls auf das sinnlich-vitale Niveau der Bedürfnisentwicklung im Sinne von Holzkamp-Osterkamp (29) beschränkt bleiben. Bei der überwiegenden Zahl der Strafgefangenen kommt gesellschaftliche Arbeit in ihrem Leben kaum vor. Eigentumsdelinquenten eignen sich Produkte unmittelbar an. Tätigkeiten dienen nur dazu, Hindernisse auf dem Weg dazu zu beseitigen, Schlösser, Fensterscheiben etc., dh. sie zielen nicht auf die Herstellung von etwas.

Knast also mit seinen geringen Möglichkeiten von Bedürfnisbefriedigung (Einschränkung auf sinnlich-vitalem Niveau: Essen ist schlecht, Genußmittel nur begrenzt verfügbar, heterosexuelle Beziehungen fehlen; (30) auf produktivem Niveau: keine bzw. nur geringe Eigenverantwortlichkeit, keine Kompetenzen (31) und dadurch kaum Möglichkeiten der Entwicklung von Motivation und Bedürfnissen erscheint von daher gesehen als ein Endpunkt einer Entwicklung, in deren Verlauf die Betroffenen aus der Teilhabe an gesellschaftlichen Verhältnissen hinausselektiert wurden, geschweige denn daß sie diese Teilhabe bewußt und geplant wahrnehmen und ausdehnen können (32).

Was dem ersten Anschein nach mangelnde Anpassung an gesellschaftliche Normen ist (33), erweist sich also als

eine umfassende Behinderung in der Persönlichkeitsentwicklung (34).

Wenn sich Persönlichkeit entwickelt in und durch den Prozeß der "Aneignung des gesellschaftlichen Erbes" (35), und wenn weiter diese Aneignung auch in der kapitalistischen Gesellschaft nur durch Teilhabe am Prozeß der gesellschaftlichen Produktion - im weitesten Sinne - erfolgen kann (36), so ist für Straftäter zu sagen, daß die Verweigerung der Persönlichkeitsentwicklung für die Arbeiterklasse im Kapitalismus (37) bei ihnen ein extremes Ausmaß erreicht, sie in dieser Hinsicht unter den Durchschnitt abfallen läßt.

Wenn weiter Persönlichkeitsentwicklung über Bedürfnisentwicklung verläuft, so ist damit auch gesagt, daß nicht ein Zuviel an Bedürfnissen Ursache von Straftaten ist, wie es Thesen von Wohlfahrtskriminalität nahelegen, sondern das Gegenteil richtig ist.

Strategisch betrachtet muß Arbeit mit Strafgefangenen daher auf Bedürfnisentwicklung zielen, die wiederum nur durch Entfaltung von produktiver Tätigkeit i.w.S. möglich ist.

Wenn Strafgefangene in dieser Hinsicht durch gesellschaftliche Strukturen und insbesondere Selektionsmechanismen gesellschaftlich desintegriert werden und diese Desintegration Persönlichkeitsentwicklung behindert hat, so müßte eine Strategie der Anpassung an diese gesellschaftlichen Verhältnisse letztlich fehlschlagen, weil die solche Persönlichkeiten produzierenden Strukturen erhalten blieben.

Der Fortbestand der gesellschaftlichen Desintegration verhindert zugleich die Wahrnehmung und Wahrnehmung (38) eigener Verantwortung und damit zugleich auch die Einsicht in den Sinn- und Zweckgehalt rechtlicher Normen.

Der Prozeß der Hinausselektion, den die meisten Strafgefangenen hinter sich haben, bedeutet zugleich auch, daß eigenes Handeln für sie wenig erfolgversprechend ist. Die resignative-passive Haltung (39) sehr vieler Gefangener in Bezug auf geplantes und langfristiges Handeln

ist verknüpft mit einem spontanen Handeln und Fühlen im Hier und Jetzt (40).

Wenn **die immer weiterreichende Teilnahme**

- objektiv und subjektiv-bewußt - an gesellschaftlichen Verhältnissen Persönlichkeitsentwicklung ausmacht, so ist als allgemeines Ziel bei der Arbeit mit Strafgefangenen die Verbesserung der Planungs- und Handlungsfähigkeit (41) zu sehen, damit die gesellschaftliche Desintegration perspektivisch aufgehoben werden kann.

Dies umfaßt - im Hinblick auf die geringe Entwicklung von Bedürfnissen - die Wahrnehmung von Bedürfnissen und Interessen, im Hinblick auf die passiv-resignative Haltung die Wahrnehmung von Handlungsalternativen auch unter restringierten Bedingungen sowie die Reflektion über Erfolge und Mißerfolge und ihre Ursachen. Dies schließt ein, sie als Subjekte anzusprechen, nicht als passive Opfer der Gesellschaft. Mitleid verstärkt Versorgungsansprüche und Passivität (42).

Wenn Bedürfnisse bewußt wahrgenommen und entwickelt werden, zielbezogenes Handeln versucht und ausprobiert, so werden die restringierenden Bedingungen bewußt, man stößt an die Grenzen und kann dann beginnen, diese Grenzen in Frage zu stellen und auf die Strukturen verändernd einzuwirken, und möglicherweise begreifend zu erkennen.

Unser Ziel in der Arbeit mit Strafgefangenen ist also, Hilfestellung zu geben, sich tätig und aktiv auf gesellschaftliche Verhältnisse einzulassen, an dem gesellschaftlichen Produktionsprozeß teilzunehmen und diesen Prozeß zu reflektieren, was einschließt, diese Verhältnisse nicht so zu lassen wie sie sind.

Wir wollen weder die Strafgefangenen anpassen noch sie in ihrem Widerstand gegen gesellschaftliche Verhältnisse bestärken.

Was Verbesserung der Planungs- und Handlungsfähigkeit in Beziehung auf rechtlich relevante Situationen bedeutet, wird im folgenden entwickelt und konkretisiert.

III.2

Konzepte für Sachgruppen

Die im bisherigen Curriculum für das "Soziale Training" und-aus den Berichten zu entnehmen - in der Praxis benutzten Konzepte lassen sich unterscheiden in Persönlichkeits-Gruppen einerseits, Sachgruppen andererseits.

Innerhalb der Sachgruppen ist im Curriculum ein Konzept enthalten, das auf den systematischen Zugang baut (a), in der Praxis herrscht wohl eines vor, welches auf unmittelbare Rechtsberatung zielt. (b) Reichweite und Grenzen, Vorteile und Nachteile sowie didaktische und psychologische Implikationen und ihre Kritik verfolgen den Weg nach, auf dem wir zu unserem Konzept gelangt sind.

a) Der systematische Zugang

aa) Die Merkmale eines systematischen Konzepts sind:

(1) Die Abfolge des Stoffes richtet sich nach dem jeweiligen Fachgebiet, wobei man vom Abstrakten zum Konkreten geht, vom Allgemeinen zum Besonderen. Die Struktur des Curriculums spiegelt die Struktur des Gegenstandes, der als Resultat wissenschaftlicher Arbeitsteilung gegeben ist (43).

(2) Der Lehrende hat diese Struktur im Kopf und verbindet das Abstrakte und Allgemeine, das er vorträgt, mit Konkretem und Besonderem. Für die Hörer ist diese Verbindung diffus. Das impliziert, daß ein isolierter Prozeß von Wissensvermittlung stattfindet, daß die Lernenden sich Wissen aneignen, kurz: daß der Prozeß vom Lehrenden zum Lernenden (44) und nur vom Lehrenden strukturierten Übungen auch umgekehrt verläuft.

(3) Außerdem ist die Abfolge der Schritte festgelegt, so daß allenfalls die Lerngeschwindigkeit vom Lernenden gesteuert werden kann. Die Inhalte und ihre Abfolge liegen fest (45)

Dieses Konzept liegt nach wie vor den meisten Studien-

gänge zugrunde und insbesondere den juristischen. Es beginnt mit dem Wesen des Rechts, geht von den "Allgemeinen Teilen" (des Bürgerlichen Gesetzbuches, des Schuldrechts, des Verwaltungsrechts) zu den Besonderen. Es taucht in Rechtskundebüchern wieder auf und findet sich im Curriculum für das "Soziale Training" wieder. Seltsamerweise, denn unter Knastbedingungen bleibt ein solches Vorgehen erfolglos.

bb) Motivationale Voraussetzungen bei Lernenden

(1) Eine Systematisierung eigenen Wissens kann von Lernenden nur auf der Basis konkreten Wissens als Notwendigkeit, als eigenes Bedürfnis betrachtet werden, als der Versuch, die implizite Systematik explizit zu machen, auf der Metaebene zu reflektieren.

Wenn aber eigenes konkretes Wissen Voraussetzung für dies Bedürfnis ist, so ist ein systematischer Zugang nur in einer höheren Stufe der Ausbildung sinnvoll, wenn die Vorkenntnisse der Lernenden nicht mehr vollkommen disparat sind und sich bereits auf Wissen beziehen, welches fachspezifisch ist.

Es ist klar, daß diese Voraussetzung bei Strafgefangenen i.d.R. nicht erfüllt ist.

(2) Allerdings trifft dies genauso auf Erstsemesterstudenten oder Oberschüler zu. Warum funktioniert ein solches Konzept dort?

Entscheidend ist der Druck, der durch Examina und Prüfungen, die man bestehen will, und die damit verknüpften Hoffnungen auf Karriere, Statusgewinn, Einkommen etc. ausgeübt wird.

Nur diese Hoffnungen sichern, daß man lernt, weil man lernen muß und was man lernen muß, und nicht weil man lernen will, was einem nachvollziehbar für das eigene Handeln nützt. (46)

Für die Kurse in der Strafanstalt sind solche äußeren motivierenden Faktoren nicht vorhanden. Die Kurse können

nur versprechen, besser zurechtzukommen im Alltag. Da aber Handlungsrelevanz erst zu erwarten ist, wenn man schließlich auf den konkreten Ebenen des Lehrplanes angekommen ist, muß also die Befriedigung des Bedürfnisses nach handlungsrelevantem Wissen bis dahin aufgehoben werden.

Arbeiter und insbesondere Angehörige der unteren Unterschicht befragen nun alles unmittelbar auf seine konkrete Nützlichkeit. (47)

Aus Mittelschichtperspektive wird es als "deferred gratification pattern" (48) beschrieben, als die Unfähigkeit, Befriedigungen aufzuschieben.

Bei Strafgefangenen ist diese unmittelbare, spontane Reaktion, das Befragen auf Lust, Unlust, Nutzen oder nicht, besonders ausgeprägt. (49)

Nimmt man die Karriere der Selektion hinzu mit den Mißerfolgen in der Schule, die noch besondere Widerstände setzen gegen den Umgang mit Wissen, insbesondere Schriftlichem, so dürfte deutlich sein, daß ein solches Konzept auf große Schwierigkeiten stößt.

cc) Voraussetzungen in den Denkstrukturen

Ein systematisch orientiertes Curriculum setzt darüberhinaus ein hohes Maß an Abstraktionsfähigkeit voraus, das Nachvollziehen der gerade am Beginn häufigsten abstrakten Gedankenvorgänge, außerdem diese mit Konkretem, das bekannt ist, zu verbinden.

Auch diese Voraussetzungen sind bei den wenigsten Strafgefangenen gegeben, weil eben die schulische Vorbildung häufig schlecht und kurz war, und ihre Tätigkeit solche Fähigkeiten auch nie gefordert hat.

dd) Organisatorische Voraussetzungen

Ein systematisches Konzept - hier auf Rechtsgruppen bezogen - bedarf eines großen Zeitbudgets, wenn es irgendwann handlungsrelevant werden soll. Abgesehen davon, daß schon von der Aufenthaltsdauer her die Zeit für die Gefangenen zu kurz ist, ist auch andererseits die Zeit,

die von der Strafvollzugsverwaltung her zur Verfügung gestellt wird, zu kurz und schließlich - dies ist entscheidend - hieße es die Bedeutung von "Recht" überschätzen, wollte man sich zum Ziel setzen, aus Strafgefangenen Minijuristen zu machen.

ee) Effekte des Konzepts für die Interaktion von Lehrenden und Lernenden

Die anfänglich fast notwendige Einwegkommunikation, unterbrochen nur durch Fragen, erhält die Distanz zwischen Lehrenden und Lernenden aufrecht. Die Gefangenen können in der Passivität des Schweigens schwelgen, gesichert durch verständnisvolle Gesichter und Kopfnicken, während umgekehrt der Lehrende in seiner Machtposition bleibt.

Zugleich kann Wissen - wie es den Vorerfahrungen entspricht - abgewehrt werden, als ein Bereich, der einem notwendig verschlossen bleibt.

ff) Positive Aspekte.

Können wir aufgrund des Gesagten auch nur zu der Schlußfolgerung kommen, daß ein Curriculum für Rechtsgruppen nicht systematisch konzipiert werden sollte, so ist als wesentlicher positiver Aspekt zu sehen und zu bewahren, daß der Anspruch Einzelwissen und -erkenntnis zu strukturieren und zu systematisieren und damit genereller anwendbar zu machen dieses Konzept entscheidend prägt.

Allerdings kann dieser Aspekt nicht tradiert werden als Anspruch, Rechtskenntnisse rechtsimmanent zu strukturieren, sondern der Entstehungs- und Anwendungsprozeß von Recht auf dem Hintergrund der Lebenswelt der Klienten ist sicht- und erfahrbar zu machen.

Immerhin ist der Verzicht auf Systematisierung und Generalisierung ein Merkmal eines Beratungskonzepts, welches nach unserer Erfahrung sich in der Praxis gegen das fachsystematisch orientierte Curriculum durchsetzt.

b.) _____ Beratungskonzept

aa) Merkmale des Beratungskonzeptes

Der Leiter fragt die Teilnehmer, ob sie gerade anstehende Rechtsfragen aus dem Themenbereich der Gruppe haben, anhängige Prozesse, Forderungen an sie gestellt werden, Kredite offen sind usw..

Die Teilnehmer bringen ihre Unterlagen mit und der Leiter löst den Fall, berät die nächsten Schritte und generalisiert das Ergebnis, um es für die Gruppe insgesamt fruchtbar machen zu können.

(1) Die Abfolge bestimmter Fragen sind nicht festgelegt, ergeben sich aus den Problemen, die die Teilnehmer in die Gruppe geben.

(2) Implizites Ziel ist die Lösung eines konkreten Falles, genauer gesagt: die juristische Lösung. Diese wird im wesentlichen vom Leiter erarbeitet.

(3) Die Interaktion zwischen Leiter und Gruppe verläuft so, daß der Leiter jeweils wesentlich mit dem betroffenen Teilnehmer seinen Fall bespricht, der Teilnehmer liefert den Sachverhalt, der Leiter demonstriert auf der Basis seines juristischen Wissens, wie mit dem Sachverhalt umzugehen ist. Diese Demonstration ist wesentlich an die Gruppe gerichtet, damit die Lösung des Falles eines Teilnehmers für alle wirksam werden kann.

bb) Motivationale Voraussetzungen bei den Lernenden

Auf den ersten Blick erscheint die Motivationsfrage optimal gelöst.

Die unmittelbare Betroffenheit schafft für den Teilnehmer die Bereitschaft, das Angebot einer juristischen Bearbeitung wahrzunehmen, zumal da diese kostenlos und ausführlich im Gegensatz zur anwaltlichen Beratung ist. Es besteht die Chance, ein wenig die Struktur des Lösungsweges zu verstehen.

Die anderen Teilnehmer haben jeweils die berechtigte Erwartung, auch ihre eigenen Fragen beantwortet zu bekommen. Allerdings ist hier auch ein Schwachpunkt, in-

sofern, als die Einbeziehung der Gruppe insgesamt kaum gelingen kann, weil die anderen Teilnehmer den Fall kaum als möglich für sich ansehen werden.

Entscheidend allerdings erscheint uns, daß die Bedürfnisse hier unmittelbar so genommen werden, wie sie sind. Der Teilnehmer hat seine Interessen bereits definiert, er erwartet eine für ihn kurzfristig optimale Lösung.

Das impliziert einerseits, daß mit Erreichen dieser Lösung seine Motivation verschwindet, daß die Bereitschaft, durch Kenntniserwerb darüberhinaus für künftige Probleme vorzusorgen, nicht erhöht wird, andererseits, daß die Lösung nicht von ihm selbst erarbeitet wird, sondern vom Leiter für ihn.

Im Hinblick auf das Ziel der Überwindung einer passiv-resignativen Haltung heißt das, daß die Abhängigkeit vom Leiter als Spezialisten ungebrochen bestehen bleibt, ein Modell sich wiederholt, welches für Unterschichtangehörige auch außerhalb der Anstalten typisch ist: daß sie die Spezialisten - wenn überhaupt - im konkreten Fall anlaufen und nach Lösung des Falles auf die nächste Krise warten.

Dies gilt sowohl im psychosozialen, medizinischen als auch im juristischen Bereich.

Unser Ziel einer verbesserten Planungsfähigkeit schließt das Ziel ein, von Spezialisten unabhängiger zu werden(50), u.a. dadurch, schon im Vorfeld Spezialisten präventiv zu konsultieren. Das aber kann nur erreicht werden, wenn das vorhandene Bedürfnis nach Lösung durch einen anderen transzendiert wird und das Bedürfnis nach Lösung durch eigene Aktivität entstehen kann.

cc) Sonstige Voraussetzungen

Sowohl von den Denkstrukturen und -fähigkeiten her gesehen als auch von der Organisation der Gruppenarbeit her gesehen, bietet sich das Beratungskonzept an. Denn der Umfang mit abstrakten juristischen Begriffen

bleibt auf den Leiter beschränkt. Die Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit wird für die Befriedigung der Beratungsbedürfnisse ausgenutzt.

Insgesamt stellt es sich als die naheliegende, quasi natürliche Möglichkeit einer befriedigenden Arbeit dar, als die richtige Alternative zu einem systematischen Konzept.

dd) Interaktionseffekte

Leiter und Teilnehmer treten in einen intensiveren Kontakt als im systematischen Modell, da die Teilnehmer größere Einflußchancen bei der Wahl der Themen haben, den Sachverhalt liefern müssen und sich insoweit aktivieren müssen, als sie den Lösungsweg verstehen und nachvollziehen können müssen.

Andererseits bleiben aber Leiter und Teilnehmer auch getrennt, weil das Wissen beim Leiter verbleibt, er allenfalls konkrete Ratschläge geben kann. Durch die Fokussierung auf juristische Fragen kann der Leiter umgekehrt sich so stehen lassen, als juristischer Fachmann (51). Er lernt neue Rechtsfragen kennen, aber nicht die Lebenswelt der Teilnehmer in ihren komplexen Bezügen, weil ihm schon juristische Fälle angetragen werden, was auch sonst seinen Berufsalltag ausmacht.

Die Gruppe als ein Instrument, Lösungen zu erarbeiten, indem die Teilnehmer sich mit demjenigen partiell identifizieren, der ein Problem anspricht, kann nicht genutzt werden.

Der Erfolg eines solchen Konzeptes wird also regelmäßig wohl darin bestehen, daß die Bereitschaft erhöht wird, zukünftig jemand anderen um Rat zu fragen und nicht alles laufen zu lassen.

ee) Beratungskonzept und Rechtsbewußtsein

Durch die Definition des Ziels durch den Teilnehmer: im Rahmen eines juristisch definierten Konflikts möglichst viel herauszuholen bzw. häufiger: möglichst

wenig zu verlieren, bleibt Recht ein Instrument, um unmittelbar seine Bedürfnisse zu vertreten, d.h. damit tricksen (52). Im Gegensatz zum systematischen Konzept, welches sich regelmäßig auf rechtsphilosophische Prämissen, naturrechtliche, moralische Standards (53) bezieht, reduziert sich im Beratungskonzept Recht auf die "herrschende Meinung" und wird als bloßes Argumentationsinstrument soweit benutzt, wie es den kurzfristigen eigenen Interessen entspricht.

Entstehung von Rechtsnormen durch einen demokratischen Gesetzgeber, der je nach dem Grad politischer Beteiligung mehr oder minder materiell demokratisch legitimiert ist, kann nicht einsichtig werden. Identifikation mit Rechtsnormen, weil sie legitime Interessen schützen, kann nicht erfolgen.

Im Hinblick auf Kriminalität hieße das, durch Rechtsberatung die Chancen des Erwischtwerdens durch bessere Ausnutzung des im Recht zur Verfügung stehenden Instrumentariums zu fördern, statt der "Elle" die Steuergesetze zu benutzen. Das Lernen von Formen kollektiver Interessendurchsetzung muß in einem Beratungskonzept ausgeschlossen bleiben.

3. Recht im Alltag: Was können Gefängnisinsassen mit Recht anfangen?

Betrachten wir die bisher diskutierten Konzepte für kognitiv orientierte Gruppen, so ist sowohl systematischem Konzept als auch dem Beratungskonzept die Beschränkung auf Recht eigen, der Inhalt steht im Vordergrund.

Psychotherapeutische Gruppen blenden dem-gegenüber Recht aus, es kommt als Inhalt, als wesentlicher Inhalt nicht vor.

In den Sachgruppenkonzepten werden damit ausgeblendet die Schritte, die zum Konflikt zum Aufschieben des Angehens des Konflikts führen, d.h. es wird ausgeblendet die Frage, warum etwa die Betroffenen passiv die Angelegenheit sich haben entwickeln lassen.

Ausgeblendet werden auch die Fragen, welche Fähigkeiten und Kenntnisse die Teilnehmer haben müßten, um das Wissen, welches ihnen vermittelt werden soll, handlungsrelevant zu machen.

In den Therapiegruppen umgekehrt erscheint Recht nicht, weil es nicht als verhaltensrelevant begriffen wird. Rechtskenntnisse erscheinen als persönlichkeitsbildendes Element überflüssig.

Abstrakter ausgedrückt: es bleibt immer offen, wie das Verhältnis von Recht und gesellschaftlichen Verhältnissen, wie das Verhältnis von Recht als Teil gesellschaftlicher Realität zum Handeln, Denken und Fühlen näher zu bestimmen ist. Unentdeckt bleibt, wie es sich in Alltagssituationen auswirkt und wiederfindet.

a) Alltagsbewußtsein: Gleichsetzung von Recht, Justiz und Konflikt.

Die in der Überschrift angesprochene Gleichsetzung ist die implizite Theorie, die allen Konzepten, die wir diskutiert haben, zugrundeliegt. Indem Recht als Mittel gesehen wird, Konflikte zu lösen oder jedenfalls zu befriedigen, die anders nicht mehr lösbar sind, wird es automatisch mit Richtern, Staats- und Rechtsanwälten assoziiert, d.h. mit dem System einer zwangsweisen Durchsetzung von Rechtsansprüchen (54).

Ein anderer Umgang damit, als es bei Juristen jeweils dann abzufordern, wenn es zu einem solchen Konflikt gekommen ist, - Beratungskonzept und Therapiegruppen - oder aber die Betroffenen selbst zu Minijuristen zu machen - systematisches Konzept - erscheint nicht denkbar.

b) Recht jenseits von Konflikten

Eine solche Sichtweise ist nach unserer Auffassung zu begrenzt.

aa) Recht als Widerspiegelungsinstrument

Recht drückt gesellschaftliche Verhältnisse aus, spiegelt das Verhältnis gesellschaftlicher Interessen wieder; betrachtet man es nur als Verschleierungsinstrument der herrschenden Klasse, (55) so geht dieser Aspekt verloren, genauso, wenn man Recht jenseits seiner gesellschaftlichen Funktion als sich selbst entwickelndes geistiges Gebilde betrachtet. (56) Diese Funktion des Rechts ist als "Widerspiegelung" zutreffend gekennzeichnet, (57) in dieser Funktion als Instrument (58) eingesetzt, bedeutet es, daß man mit Hilfe von Recht, in der Auseinandersetzung um einen Anspruch, "ob man Recht hat " zugleich klären kann, wie die eigenen Interessen bewertet werden.

Dies ist sicherlich am deutlichsten - weil hier bereits auf der Ebene der Gesamtgesellschaft institutionalisiert - im Gesetzgebungsverfahren. Ob im Mitbestimmungsgesetz eine Parität erreicht wird oder nicht, ob es überhaupt zu einem Mitbestimmungsgesetz kommt, spiegelt das Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Arbeit wieder.

Indem diese Frage auf der Gesetzgebungsebene ausgetragen und diskutiert wird, drückt sich eine bestimmte Vorstellung über Funktion von Recht aus.

Auffassungen über das "gerechte " Maß an Versorgung durch Gesellschaft im Verhältnis zur Vorsorge durch

das einzelne Individuum, die Verteilung von Risiken für Krankheit, Alter, Arbeitslosigkeit etwa drückt sich aus im Verhältnis von Sozialversicherung, Sozialhilfe und staatlicher Versorgung. Die rechtliche Verfassung von Sozialversicherung ist Ausdruck der Vorstellung, der Staat habe einerseits aktiv die Vorsorge für Krankheit, Arbeitslosigkeit usw. zu organisieren, wenn auch noch nicht gesamtgesellschaftlich umzulegen, weil Höhe der Rente etc. eben noch von gezahlten Beiträgen abhängen. Zugleich konstituieren solche Gesetze wiederum auch allgemeine Vorstellungen über das, was mir zusteht und zustehen müßte.

Je mehr Arbeitnehmerschutzrechte im Verhältnis zu Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten gefordert werden, desto mehr begreifen sich Arbeiter und Angestellte als zu schützende und nehmen gegebene Strukturen als durch sie nicht beeinflußbar hin.

Je mehr Arbeitnehmerschutzrechte durchgesetzt werden, desto mehr wird die Situation von Arbeitnehmer gesellschaftlich wahrgenommen.

Mit der Verabschiedung von Gesetzen, Veröffentlichungen von Entscheidungen wird zugleich die allgemeine Meinung wiederum beeinflußt in ihrer Vorstellung über Recht, Ansprüche, Gerechtigkeit.

Damit wirkt Recht bereits im Vorfeld von Konflikten, indem es das Verhalten der Individuen steuert, ohne daß dies bewußt wird.

bb) Recht als Handlungsinstrument

Neben der Tatsache, daß Recht Bestandteil des gesellschaftlichen Bewußtseins ist, muß man sehen, daß es auch Handlungsinstrument ist.

Sinnfällig ist dies zunächst wiederum auf der Ebene des Konflikts, wo es darum geht, mittels Gerichten, Gerichtsvollzieher usw. Ansprüche durchzusetzen, oder bestimmte vom Staat für besonders relevant erachtete Normen durchzusetzen, wie im Strafrecht.

Wichtiger erscheint uns der Einsatz von Recht als Planungsinstrument.

Rechtstheoretisch ist dieser Übergang vom Maßnahme- zum Planungsgesetz bereits erfaßt (59), im Zusammenhang mit der Veränderung von staatlichen Funktionen (60) wird dieser Übergang für typisch gehalten.

Ist dies im Verwaltungsrecht am deutlichsten und begrifflich mit dem "Planfestsetzungsverfahren" (61) erfaßt, so finden sich solche Elemente doch auf vielen anderen Ebenen und Bereichen.

So ist etwa das neue Eherecht so konzipiert, daß zukünftig der Druck auf die Frau mitzuarbeiten, zunehmen wird. (62) Mit der Aufgabe des Leitbildes der Hausfrauenehe und der schrittweise eingeführten Gleichberechtigung antezipiert der Gesetzgeber einen Zustand, der faktisch noch längst nicht erreicht ist. Mittels der Regelung über den Versorgungsausgleich sorgt er zugleich dafür, daß weitschauende Eheleute darauf achten werden, genügend Rentenansprüche zu erwerben (durch beider Arbeit) eine gleiche Funktion hat die Beschränkung der Unterhaltsverpflichtung (63).

Ein anderer wichtiger Bereich, in dem Recht als Planungsinstrument eingesetzt wird, sind Vertragsschlüsse etwa im Gesellschaftsrecht. In Kenntnis gesellschaftsrechtlicher, steuerrechtlicher, arbeitsrechtlicher Vorschriften handeln die Gesellschafter aus, wie sie ihre Interessen untereinander bewerten und wie sie sie gegenüber Dritten absichern und durchsetzen wollen, zukünftig.

Ein guter Vertrag zeichnet sich dadurch aus, daß er mögliche Konfliktfälle antezipiert und eindeutig regelt

Sehr deutlich wird dies bei den sogenannten "Allgemeinen Geschäftsbedingungen", die ja einerseits Branchenbesonderheiten, andererseits insbesondere den Interessen der Verwender Rechnung tragen sollen, indem sie gesetzlich nicht oder anders geregelte Konfliktfälle eindeutig - zugunsten des Verwenders - entscheiden.

Recht kann in dieser Funktion geradezu als Konfliktvermeidungsinstrument betrachtet werden, nicht als Konfliktaustragungsinstrument.

Wenn wir Recht in diesen Funktionen für 'Strafgefangene durch Gruppenarbeit in der Strafanstalt fruchtbar machen wollen, so setzt dies natürlich eine Reflektion auf die Möglichkeit voraus, die dazu bestehen.

Denn die bisher benutzten Beispiele zeigen, daß die Funktionen, die Recht jenseits von Konflikt und Justiz haben, auf der Kapitaleseite - Gesellschaftsverträge, AGB - viel stärker entwickelt sind.

Wir müssen also überlegen, ob Recht auch für Strafgefangene zur Wahrnehmung eigener Interessen, sowohl im Sinne von Erkennen als auch von Durchsetzen, tauglich ist, bzw. wie man sie dazu befähigen kann.

c) Möglichkeiten des Umgangs mit Recht als Planungsinstrument für sozial Schwache

aa) Soziale Schwäche und strukturelle Benachteiligung

Die Verteilung gesellschaftlicher Güter, Waren, Fähigkeiten, Kenntnisse, Bildung regelt sich in der kapitalistischen Gesellschaft nach verschiedenen Prinzipien: "in letzter Instanz" nach dem Eigentum an Produktionsmitteln. Das geltende Recht schützt im Gesellschafts- und Arbeitsrecht, aber auch im Steuerrecht, Bürgerlichen Recht die Verfügungsbefugnis des Kapitals über die Produktionsmittel und die Produkte.

Allerdings wäre es zu kurz, Recht insofern nur als Herrschaftsinstrument zu betrachten. Es drückt Herrschaftsverhältnisse aus, d.h. zugleich mit der Macht des Kapitals auch die Macht der Arbeiterklasse. Durchsetzung von Betriebsverfassung, Mitbestimmung, Arbeitnehmerschutzrechten stellen Grenzen und Beschränkungen gegenüber der Macht des Kapitals dar.

Dasselbe gilt etwa für das Gesetz über die Allgemeinen Geschäftsbedingungen, das Abzahlungsgesetz und das

soziale Mietrecht, sie kennzeichnen die Macht des Eigentums, aber zugleich auch seine Grenzen, die inzwischen politisch durchgesetzt worden sind.

Der zweite Verteilungsmechanismus, nach dem gesellschaftliche Güter verteilt werden, ist Leistung.

80 % der Bevölkerung sind abhängige Beschäftigte. D.h., die Schichtung innerhalb des überwiegenden Teils der Bevölkerung richtet sich nicht nach Eigentum an Produktionsmitteln, sondern nach ihrer Qualifikation, ihren Fähigkeiten, ihrem Gesundheitszustand, Alter, d.h. den Faktoren, die Leistungsfähigkeit ausmachen. Die Dauer der Leistungsfähigkeit bestimmt auch die Reichweite der Vorsorge für Notfälle: Höhe der Rente, Dauer und Höhe des Arbeitslosengeldes, Qualität der Krankenversorgung.

Dieses Verteilungsprinzip nach Leistung ist rechtlich verfaßt: in Vergütungsregelungen, Gebührenordnungen, Sozialversicherungsrecht usw.

Selbstverständlich fast ist, das dieses Verteilungsprinzip einen realen Kern hat: ohne Arbeit gibt es nicht jene Güter, die verteilt werden könnten. Eine Gesellschaft muß also zunächst darauf achten, daß ihre Mitglieder in der überwiegenden Zahl arbeiten.

Allerdings funktioniert es unabhängig von den Ursachen von Leistungsfähigkeit, setzt sie voraus.

Lange Zeit etwa ging Berentung vor Rehabilitation, stand auch im Mittelpunkt von Sozialhilfe Versorgung anstelle Rehabilitation und praktisch hat sich daran noch nicht allzuviel geändert.

Mit dieser "Blindheit" gegenüber den Ursachen bleibt auch dunkel, daß die Befriedigung bestimmter Bedürfnisse Leistungsfähigkeit erst schafft, weil Arbeit, Tätigkeit Bedürfnisse schafft, für die der einzelne ausbildungs-, arbeitsbereit wird. Es gibt daher einen gesellschaftlichen Selektionsmechanismus, der Leistung unfähige und - unwillige immer weiter aus

der gesellschaftlichen Produktion und Reproduktion hinausselektiert. Zugleich bedeutet dieser Prozeß eine immer weitere Einschränkung von Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten, Möglichkeiten, eigene Interessen zu vertreten, überhaupt erst zu erkennen. Anders ausgedrückt: Gesellschaft sanktioniert Leistungsunfähigkeit durch Ausschluß und Isolation und trägt so dazu bei, diese Leistungsunfähigkeit zu verstärken.

Besonders gravierende Mechanismen der Isolation und Ausgrenzung sind psychiatrische Krankenhäuser und Strafanstalten (64). Einerseits weil sie die Insassen aus ihrem alltäglichen Leben herausreißen, andererseits, weil sie durch die Stigmatisierung und durch geringe therapeutische Aktivität immer wieder Rückfällige produzieren, wie Foucault (65) es treffend beschrieben hat. Wir hatten eingangs schon darauf hingewiesen, daß diesen Mechanismen bereits durch Obdachlosenasylo, Sonderschulen, Heimen etc. andere auf Isolation zielende Maßnahmen vorausgegangen waren.

Soziale Schwäche kennzeichnet diese Isolation mit den Folgen der Fähigkeits- und Bedürfnisunterentwicklung. Diese Prozesse der Isolation sind bereits auf der Ebene der Gesetze rechtlich verfaßt. Im Hinblick auf Recht als Möglichkeit, Interessen durchzusetzen insofern, als es wenige Rechtsansprüche gibt, die durchzusetzen wären.

Im Hinblick auf Recht als Möglichkeit, ausgeschlossen zu werden insofern, als die Möglichkeiten der Sanktionierung durch Strafrecht, aber auch durch Freiheitsentziehungsgesetze viel eher gegeben sind als bei Leuten, die im Arbeitsprozeß stehen und am geschäftlichen Verkehr teilhaben: Versicherungsbetrug und Steuerhinterziehung kann man nur begehen, wenn man Steuern zu zahlen und etwas zu versichern hat. Diese Delikte sind

aber viel schwerer zu ermitteln als Diebstahl und Raub, abgesehen von den unterschiedlichen prognostischen Gesichtspunkten bei der Strafzumessung usw.

Zusammengefaßt: Strafgefangene - die wir den sozial Schwachen zurechnen - stehen überwiegend in einer Verteidigungsposition, haben sich gegen den staatlichen Strafanspruch oder gegen Schadensersatzklagen zu wehren, während sie andererseits kaum Ansprüche geltend zu machen haben.

Recht spiegelt diesen Schutz von Eigentum und Leistungsfähigkeit, der die Verteidigung von Gütern steuert, wieder und läßt dadurch diejenigen, die aus dem gesellschaftlichen Produktionsprozeß und damit auch Konsumtionsprozeß ausgegliedert sind, die Erfahrung der Schutzlosigkeit im Recht machen.

Diese Erfahrung wird aber zu weit generalisiert und wird andererseits auch deswegen gemacht, weil die Betroffenen nicht in der Lage sind, Recht als Handlungsinstrument zur Vertretung ihrer Interessen wirksam einzusetzen (66).

Infolgedessen entsteht eine Differenz zwischen den trotz aller struktureller Benachteiligung im Rechtssystem noch vorhandenen rechtlich abgesicherten Ansprüchen und der Wahrnehmung durch sozial Schwache, mithin auch durch die Strafgefangenen.

Unsere Arbeit zielt denn auch darauf, diese Differenz zu verringern, ohne die Erfahrungen zu leugnen. Dies ist möglich, so unsere These, wenn der eigene Anteil der Strafgefangenen sichtbar wird für sie (und für uns), d.h. sichtbar wird, daß sie durch ihr Verhalten zu den Resultaten als "Täter" beigetragen haben und die negativen Erfahrungen auch deshalb gemacht wurden.

Was aber führt dazu, daß Strafgefangene in der Wahrnehmung ihrer Interessen durch und im Recht so schwach sind, wo liegt der eigene Anteil? Wir müssen dies

konkretisieren, damit eine Strukturierung der Ziele unserer Arbeit erfolgen kann.

bb) Gründe für die fehlende Durchsetzung bestehender Ansprüche, bzw. fehlende Wahrnehmung bestehender Verteidigungsmöglichkeiten.

Die folgende Gliederung in kognitive, emotionale und interaktionelle Aspekte ist ein wenig künstlich, zu lesen als "eher kognitive Ursachen", weil die motivationale Bereitschaft das jeweilige "Können" steuert, und das antezipierte oder reale Nicht-Können, Nicht-Wissen, Nicht-Überlegen usw. wiederum die Handlungsbereitschaft senkt.

Auch sind die genannten Aspekte nicht vollständig, erfassen aber u.E. doch die wichtigsten Punkte; sie sind einerseits Resultat der Analyse unserer Erfahrung in Rechtsberatung bei Gewerkschaften, Wohlfahrtsverbänden als auch der Arbeit in der Strafanstalt selbst, andererseits der Auswertung entsprechender Literatur.

(i) Kognitive Aspekte.

Wenn man seine Interessen mittels Recht vertreten will, so muß man für das jeweils konkrete Interesse die Ahnung haben, daß man auf juristischem Wege etwas erreichen könne (67).

Diese Ahnung gründet sich auf ein Wissen über Ansprüche, die bestehen in dem jeweiligen Bereich.

Wir abstrahieren hier davon, warum dies Wissen nicht erworben wird, sondern betrachten die Situation querschnittsmäßig. Und diesbezüglich ist festzustellen, daß das Wissen über mögliche Ansprüche sehr gering ist, ebenso das Wissen über die Schritte, die man zu unternehmen hat, das Wissen, wie man sich die notwendigen detaillierten Informationen beschaffen kann.

Was in der Praxis hier immer wieder am deutlichsten ins Auge sticht, ist das Unwissen über die Folgen von Fristversäumung, geschweige denn über Länge von Fristen

und die Möglichkeiten, trotz Fristversäumung noch etwas zu retten (Wiedereinsetzung in den vorigen Stand). Obgleich die Rechtsmittelbelehrungen inzwischen doch weit verbreitet sind - auf allen Bescheiden, Widerspruchsbescheiden im Verwaltungs-, Sozial- und Steuerrecht -, im Strafverfahren in der mündlichen Verhandlung, auf dem Mahnbescheid, werden die hier enthaltenen Informationen nicht wahrgenommen.

Dies leitet über zu dem anderen Aspekt, daß Schriftstücke nicht zur Kenntnis genommen werden, sondern gleich in den Papierkorb wandern. Es fehlt an Wissen über Erkennungspunkte von Relevanz von Schriftstücken.

Dies hängt mit der komplizierten Sprache der Juristen zusammen, sowie mit der Tatsache, daß i.d.R. die wesentlichen Angelegenheiten schriftlich verhandelt werden. Wer im Lesen schon eh nicht geübt ist, hat mit derart abstrakter und komplizierter Sprache noch zusätzliche Schwierigkeiten.

Das führt weiterhin dazu, daß Schriftstücke nicht aufbewahrt oder nicht geordnet werden. Es ist häufig vorgekommen, daß Mandanten mit den Schriftstücken vergangener Jahre kamen, wobei einerseits wichtige fehlten, andererseits völlig irrelevante darunter waren.

Über die Folgen versäumter Handlungen, Nichterscheinen im Termin, Nichtbefolgen einer Ladung usw. sind ebenfalls sehr viele nicht unterrichtet, sie erstauen, wenn man es erklärt und mitteilt.

Auf einer anderen Ebene besteht Unwissen darüber, daß Recht interpretierbar ist in den allermeisten Fällen, es besteht die Auffassung, es gebe ein festes Ergebnis, das quasi vorprogrammiert sei. Ungerechtigkeit ist das Ergebnis bewußter Rechtsverdröhung durch den Richter.

(ii) Motivationale Aspekte

Hier behandeln wir die Frage, warum wird das Wissen nicht erworben, präventiv oder jedenfalls durch un-

mittelbares Handeln in der Situation.

Hierbei ist zunächst zu verweisen auf die resignative Haltung, d.h. die Nutzlosigkeit des Handelns wird antezipiert, auch soweit es sich darauf bezieht, sich die Informationen zu beschaffen, ob überhaupt etwas zu machen ist und wenn ja, was.

Das zweite Moment ist Angst vor Behörden, Gerichten und Anwälten (68). Weil man die Relevanz eigenen Handelns nicht einschätzen kann, tut man lieber gar nichts.

Damit zusammen hängt die Tendenz zur Konfliktvermeidung, eine Art Vogel Strauß Politik, "werfe ich den Mahnbescheid in den Papierkorb, ist er aus der Welt", der Konflikt wird als solcher erst gesehen, wenn die Polizei - zur Vollstreckung des Haftbefehls zwecks Vorführung zum Termin, evtl. sogar nur zur Vernehmung als Zeuge - oder der Gerichtsvollzieher, zwecks Vollstreckung aus einem Versäumnisurteil oder Vollstreckungsbescheid im Hause ist.

(iii) Interaktionelle Aspekte

Wir beziehen uns hierbei auf die unmittelbare soziale Interaktion, meinen also nicht den Prozeß, indem aufgrund der strukturellen Benachteiligung im Recht, seiner Kompliziertheit etc. die Haltung des Nichtwissens, Nichtwollens erworben wird, obgleich man auch dies als einen interaktionellen Prozeß ansehen kann.

Wenn die Schwellenangst überwunden ist, so setzt sich in der sprachlichen Interaktion das Nichtverstehen einerseits, das Sich-Nicht-verständlich-machen-können andererseits fort (69).

Die Entfernung der Juristen von der Lebenswelt sozial Schwacher läßt sie vieles nicht wirklich begreifen, was ihnen von Parteien, Angeklagten, Mandanten oder Antragstellern erzählt und berichtet wird. Kurzschlüssige Motivannahmen und Unterstellungen, Fassungslosigkeit gegenüber Unwissenheit, aber auch gegenüber Mög-

keiten zu leben und zu überleben.

Dem korrespondiert, daß auch die Möglichkeiten der Betroffenen, sich mitzuteilen, gering sind, ebenso wie ihre geringe Fähigkeit, eigene Emotionen, Motive etc. nicht nur zu leben, sondern sich bewußt zu machen, Erklärungen zu geben, zu begründen usw.

Der Fehlschlag der Verständigung ist damit schon angelegt, die Resultate der Verständigungsversuche schlagen zuungunsten der Betroffenen aus, weil die Richter, Staatsanwälte, Polizisten, Sachbearbeiter, Anwälte etc. in den allermeisten Situationen in einer formellen Machtposition sind (70).

In dieser Situation kommt es dann oft schnell zu einer Kapitulation, z.B. man packt in der Vernehmung richtig aus oder aber zu aggressiven Überreaktionen in einer Situation, in der man sich als hilflos empfindet, wobei beides den eigenen Interessen abträglich ist.

cc) Betrachten wir diesen - idealtypisch - gezeichneten Zusammenhang von sozialer Schwäche und Wahrnehmung und Durchsetzung von Ansprüchen zusammenhängend, so wird deutlich, daß ein enger Zusammenhang zwischen Wissen bzw. Nicht-Wissen und Emotion/Motivation besteht und daß dadurch unsere Klienten handlungsunfähiger werden, wobei diese Unfähigkeit eng mit der geringen Planungsfähigkeit und -bereitschaft **zusammenhängt**.

Die Vorgänge des aktiven Verdrängens von Wissen und Wahrnehmung, Verleugnen gegenüber Tatbeständen der äußeren Welt wird in unserem Gegenstandsbereich sehr deutlich.

Dabei leugnen wir nicht, daß dieser Unterentwicklung im Bereich der Außenweltwahrnehmung eine der Innenweltwahrnehmung komplementär ist. Allerdings bestreiten wir, daß der Prozeß der Verbesserung der Wahrnehmung der Innenwelt automatisch eine Verbesserung der Wahrnehmung der Außenwelt impliziert, die Handlungsfähig-

keit damit gestärkt wird.

Gegen eine solche Zweistufigkeit im Vorgehen spricht einerseits der pragmatische Aspekt, daß ein Belassen der Situation die Strafgefangenen nach Entlassung aus dem Knast und damit der Therapie schnell wieder zurücktreibt.

Ein bloß äußeres Verändern der Situation ist nicht möglich.

Die einzige Alternative, die u.E. bleibt, ist die Betroffenen handlungsbereit und handlungsfähig zur Veränderung der Situation zu machen.

Wir wollen im **Abschnitt (5) den Zusammenhang** von Emotion/Motivation, Kognition, Handlungs- und Planungsfähigkeit noch genauer beschreiben.

dd) Zuvor fassen wir die in diesem Abschnitt genannten Aspekte von Handlungs- und Planungsunfähigkeit von Strafgefangenen im Rechtssystem als Ziele unserer Arbeit, womit das eingangs formulierte Ziel konkretisiert wird.

Spezifiziert im Hinblick auf Rechtssystem wollen wir die Teilnehmer unserer Kurse fähiger machen, tatsächlich bestehende Ansprüche zu erkennen und durchzusetzen, bereiter, Informationen einzuholen und sich aktiv um die Durchsetzung dieser Ansprüche resp. Verteidigungsmöglichkeiten zu kümmern.

Auf der kognitiven Ebene lassen sich generalisiert folgende Aspekte hervorheben:

Ein Raster von möglichen Ansprüchen in verschiedenen Rechtsgebieten ("da gibt es doch möglicherweise was").

Die Relevanz des schnellen und unmittelbaren Tätigwerdens wegen der hervorragenden Bedeutung von Fristen im Rechtssystem in allen Bereichen.

Die Notwendigkeit des Aufbewahrens und Ordnen von Schriftstücken.

Die Verständnismöglichkeiten von Schriftstücken, die potentiell ins Haus kommen, erhöhen. Dies schließt ein, das Lesen von Gesetzestexten zu trainieren.

Dies gilt insbesondere für Mahnbescheide, Rechtsmittel-

belehrungen, Merkblätter (des Sozial-, Arbeitsamtes, der Krankenkassen etc.).

Ein Überblick über Möglichkeiten der Informationsgewinnung sowie über dabei anfallende Kosten, Rechtsantragsstellen, Beratung und Vertretung durch Gewerkschaften, Anwälte, eigene Vertretung. Ein Überblick über Zuständigkeiten von Gerichten und Behörden.

Mit dem vorigen Abschnitt wird plausibel, daß Wissen nur in bestimmten Situationen handlungsrelevant werden kann, daß die Lebenswelt der Klienten, durch ihre Klassen- und Schichtenlage bestimmt, wie auch ihre dementsprechenden Fähigkeiten die für die Planung von "Rechtsgruppen" im Knast erforderlichen Strukturierungsmomente enthält. Kenntnis, Wahrnehmung und Wahrnehmung von Rechten hängen so eng zusammen, daß die Planung sich an diesen komplexen Zusammenhang orientieren muß.

Es gilt also, übergreifend generalisiert die Lebenswelt (71) zu erkennen und in diesem Rahmen die in bestimmten Situationen notwendigen Handlungsabläufe zu erarbeiten und sichtbar zu machen, sozusagen Modelle einer optimalen Handlungsstrategie in bestimmten Situationen zu entwickeln.

Da ein Trainingsgruppenprogramm im sozialen Training einer langfristigen Planung und Organisation bedarf, zugleich die Trainer entsprechend ausgebildet werden sollten und schließlich die Trainer den Ablauf ihrer Gruppe im Groben planen müssen, kann man nicht an irgend-welchen beliebigen Situationen ansetzen.

Man muß also Teillebenswelten als Gliederungsmomente herausarbeiten und diesen bestimmte Rechtsgebiete und -probleme zuordnen. Mit dieser Frage beschäftigt sich der Abschnitt 4.

Wissen um die Interpretierbarkeit von Recht und damit die Notwendigkeit des Argumentierens, zugleich trainieren von Argumentationsstrategien.

Weitergehend: Recht als Resultat von Kräfteverhältnissen, mithin als Entwicklung einer Kraft, als gesell-

schaftliches Produkt sichtbar zu machen, wobei dies im Rahmen unserer Tätigkeit sich nur auf das Entstehen von Recht im Prozeß seiner Durchsetzung beziehen kann, weniger auf der Gesetzgebungsebene.

An dieser Stelle kommt als Ziel auch:

die Notwendigkeit kollektiver Durchsetzung von Interessen, des Zusammenschlusses, der Zusammenarbeit einsehbar zu machen.

6. Konkrete Lebenswelten und Rechtsfragen

In der Curriculumplanung müssen wir uns fragen, wie wir bei der Gliederung vorgehen, welche Gruppen wir anbieten und wie der Ablauf dieser Gruppen in sich gegliedert werden kann.

Das von uns vorgeschlagene Handlungs- und Situationsbezogene Konzept kann sich nicht an Rechtsgebieten orientieren.

Denn die Systematik der Rechtsgebiete ist nicht lebensweltorientiert. Man könnte dies am ehesten noch im Arbeitsrecht vermuten, oder im Familienrecht.

Im Steuer-, Verwaltungs-, Sozial- und Strafrecht ist dies schon auf den ersten Blick zu verneinen.

Ausgangspunkt für eine Gliederung könnte die unterschiedliche Rollenverteilung im Recht sein:

Auf einer allgemeinen Ebene können wir sagen, daß die Lebenswelt der Strafgefangenen im Hinblick auf Recht dadurch bestimmt ist, daß sie Käufer, Mieter, Arbeitnehmer, Antragsteller, Beklagte, Verurteilte sind und nicht Verkäufer, Hauseigentümer, Arbeitgeber, Kläger und daß sie keine Entscheidungsträger in Institutionen sind.

Dies impliziert, daß es für sie hauptsächlich um die Wahrnehmung von Schutz- und Beteiligungsrechten, Mieterschutz, Käuferschutz (AbzG, AGBG), Arbeitsschutz sowie etwa Insassenvertretung, Betriebsrat. Das aktive Verfolgen von Ansprüchen ist insofern auf den öffentlich-rechtlichen Bereich, Arbeitslosengeld, -hilfe, Wohngeld, Sozialhilfe usw. konzentriert.

Man könnte also Gruppen anbieten, die sich auf Schutzrechte, auf Beteiligungsrechte sowie auf Durchsetzen von Ansprüchen beziehen.

Dies jedoch ergäbe keine sinnvolle Abfolge von zu bewältigenden Situationen, weil alle diese Handlungsmöglichkeiten, wenn auch in verschiedenem Ausmaß, in den jeweiligen konkreten Situationen vorkommen.

Wir müssen daher Bereiche, Teillebenswelten entdecken.

Dabei können wir uns nach den objektiven Strukturen richten: welche Bereiche lassen sich hier ersehen sowie an dem Bewußtsein über solche abgrenzbaren Bereiche, in denen sich Handeln als aufeinander bezogener sinnvoller Zusammenhang für die Teilnehmer darstellt.

Ausgangspunkt kann dabei nur sein, was die Klienten als in ihrer Welt abgegrenzten Bereich betrachten, wobei diese Sicht nun wiederum Widerspiegelung gesellschaftlicher Strukturen sein kann und ideologische Aspekte haben mag, was impliziert, daß im Verlauf der Arbeit bisher getrennte Bereiche zusammen gesehen werden.

Hat man solche Bereiche, so ist zu analysieren, welche typischen problematischen Situationen auftauchen und welche rechtlichen Probleme hier eine Rolle spielen.

a) Teil-Lebenswelten

aa) Arbeitswelt

Ein Bereich, der im Bewußtsein der Teilnehmer anderen Bereichen entgegengesetzt ist, ist die Arbeitswelt.

Gleichgültig, ob sie sie ablehnen und gar nicht daran teilhaben bzw. teilhaben wollen, oder aber ob sie daran teilhaben, bleibt sie jener Bereich, in dem man sich nicht wohlfühlt, Zwängen unterliegt, kurz, Arbeitswelt wird mit dem Reich der Notwendigkeit identifiziert und dem übrigen Leben entgegengesetzt.

Die Trennung der Produzenten von den Produktionsmitteln, die dem Entwicklungsstand der Produktivkräfte entsprechen und die Reduktion von Arbeit außerhalb dieser fremdbestimmten Situation auf Freizeitbeschäftigung unterhalb des Standes der Produktivkraftentwicklung, die solchen Tätigkeiten den Charakter der Handwerkelei gibt (72), ist ein Moment,

welches die Ideologie der Identifizierung von Arbeit und Zwang und Freizeit und Freiheit produziert hat.

Sie kommt bei dem überwiegenden Teil der Gefangenen verschärft zum Ausdruck, weil sie - wenn überhaupt - an der untersten Ebene der Tätigkeiten arbeiten, in Berufen mit den geringsten Einflußnahme- und Entscheidungschancen.

Spaß an der konkreten gebrauchswertschaffenden Tätigkeit haben die wenigsten, zugleich haben sie auch nicht die Spur eines Produzentenstolzes (73). Dem entspricht daß sie auch in der Freizeit keine Tätigkeiten anstreben, daß sie häufig bei der Diskussion über die Tätigkeit, die ihnen Spaß macht oder Spaß gemacht hat, nicht zu sagen wissen.

Wenn man arbeitet, dann um nicht wieder kriminell zu werden oder die Familie zu ernähren.

Die Zusammenhänge von Arbeit und Freizeit, der Einfluß von befriedigender bzw. unbefriedigender Arbeit auf die Befriedigungsmöglichkeiten in der Freizeit sowie auf die familiäre Situation werden i.d.R. nicht gesehen und müssen im Verlauf der Arbeit sichtbar gemacht werden.

Andererseits ist Arbeitswelt auch ein gesonderter Bereich, der spezifischen Regeln folgt. So im Hinblick auf ein starkes Moment kollektiver Interessenvertretung sowie der Tatsache, daß der Gesetzgeber sich hier sehr zurückhält und auch dort, wo er Gesetze beschließt, den Tarifvertragsparteien große Spielräume läßt - seltsamerweise, denn es handelt sich um einen Kernbereich von Gesellschaft.

Damit steht die Arbeitswelt politischen Auseinandersetzungen offener, was zugleich heißt, daß in vielen Bereichen Herrschaftsverhältnisse noch kraß, deutlich und ungebrochen existieren.

bb) Familie und Unterhalt

Haben wir damit Arbeitswelt als Bereich gesellschaftlicher Produktion in lohnabhängiger Position abgegrenzt, so fragt sich, wie der übrige Bereich weiter aufzuteilen ist.

Die Freundin, Ehefrau und Familie spielt als wesentlicher Lebenszweck, als möglicher oder vorhandener Sinn für die Insassen eine wichtige Rolle. Für die Familie arbeiten zu gehen, ist ein hauptsächliches Motiv. Gleichzeitig gibt es viele Fälle des Scheiterns von Beziehungen, Familie stellt den Ort der Erholung, Geborgenheit usw. dar, aber auch - bei der patriarchalischen Haltung vieler Insassen - ein Ort von Machtausübung.

Die Reduktion der Familie auf die genannten Funktionen, ihre Entkleidung aller kooperativen Momente (74), macht ihre Stabilisierung für die Insassen schwer.

Andererseits ist die Chance, sich einen sozialen Nahraum (75) mit dichten und intimen Beziehungen zu schaffen oder zu erhalten, wichtig.

Die Gewinnung solcher sozialen Beziehungen ist u.E. nur hier möglich - was sich aus der Theorie der narzißtischen Struktur infolge der Störung der frühkindlichen Mutterbindung begründen läßt - und erst wenn diese in einem Schonraum geglückt sind, wie es Familie potentiell darstellt, an die Entwicklung kooperativer Beziehungen in der Arbeitswelt gedacht werden kann: denn diese glücken nur, wenn es zwischen den Kollegen am Arbeitsplatz auch soziale Beziehungen gibt. Da die Selektion am Arbeitsplatz sehr viel rabiater und schneller erfolgt als in Familienbeziehungen, ist die Integration in die Arbeitswelt wohl richtig nur möglich, wenn flankierend die Familie die ihr in der bürgerlichen Gesellschaft zukommenden Funktionen erfüllt.

Der Konkurrenzdruck innerhalb der Arbeiterklasse macht es gerade den leistungsschwachen, schlecht qualifizierten und durch Vorstrafen zusätzlich gehandicapten Insassen unmöglich, die Integration von sozialen und kooperativen Beziehungen zu erreichen.

Noch ferner liegt diese Möglichkeit im Bereich des Verkehrs, sowohl des Geschäfts- als auch des Straßenverkehrs, weil hier die Interaktionen ein "abstraktes Vertrauen" (76) einerseits, ein waches Mißtrauen gegen die scheinbare Vermischung von sozialen und Marktbeziehungen andererseits voraussetzen (77).

Sozialer Nahraum also, ist ein weiterer gesonderter Bereich.

Schwerpunkt ist Familie und Partnerschaft, ergänzend ist aber Wohnen hinzuzunehmen als die Frage der materiellen Organisation dieses Nahraums und seines Erhalts.

Die Wohnung hat auch für diejenigen, die unverheiratet sind, die Bedeutung der Rückzugsmöglichkeit und eines sicheren Standortes. Sie zu suchen, einzurichten, bezahlbar zu halten und sich vor ihrem Verlust zu schützen ist sinnvolles Thema dieser Gruppe.

cc) Verkehr

Ein weiterer Bereich ist die Teilnahme am Verkehr, wobei wir sowohl den geschäftlichen als auch den Straßenverkehr meinen. Der rationelle Umgang mit den erarbeiteten Subsistenzmitteln impliziert einerseits den rationellen Umgang mit Geld, Einkaufen und das Wahren seiner Interessen - Garantie, Abzahlungskauf, Allgemeine Geschäftsbedingungen - und andererseits eine Beachtung der Pflichten, die aus der Teilnahme am Verkehr resultieren und deren Nichtbeachtung zu Schadensersatzforderungen führen kann. (Unerlaubte Handlungen, Straftaten)

Dabei kommt es teilweise zu widersprüchlichen Verhaltenserwartungen.

Einerseits sind Verkehrsregelungen notwendige technische Regeln, wobei sich jeder Verkehrsteilnehmer darauf verlassen muß, daß die anderen die Regeln einhalten, weil er die Vertrauenswürdigkeit der Partner nicht vorab abschätzen und prüfen kann.

Im Straßenverkehr ist dieser Aspekt sehr deutlich, aber auch gegenüber dem Verkäufer usw. bin ich als Laie darauf angewiesen, daß er etwa seinen Aufklärungspflichten nachkommt, gegenüber dem Arzt, daß er lege artis behandelt.

Die entgegengesetzten Interessen der Teilnehmer am Geschäftsverkehr produzieren einerseits Verhaltensweisen, diesen Interessengegensatz zu überspielen - scheinbar soziale Beziehungen herzustellen - und andererseits ein Mißtrauen dagegen.

dd) Knast

Die gegenwärtige Lebenswelt der Insassen ist der Knast. Dieses künstliche soziale System, in vielen Aspekten von Goffman richtig als totale Institution (78) beschrieben, hat ein Eigenleben. Neben den informellen Regeln unterliegt es den Regeln des Strafvollzugsgesetzes und natürlich seiner faktischen Struktur.

Knast stellt tatsächlich einen abgrenzbaren Teilbereich dar, ihn zu sondern liegt auch deswegen nahe, weil er die aktuelle Lebenswelt ist und damit Entwürfe für Handlungsstrategien, die in der Gruppe diskutiert und erarbeitet werden, unmittelbar zum tragen kommen können.

Gleichzeitig muß allerdings gesehen werden, daß die Übergänge zu anderen nicht totalen Institutionen fließend sind wie auch zur Lebenswelt der Insassen draußen.

Jedenfalls läßt sich hier studieren, wie Institutionen - als Paradigma für gesellschaftliche Strukturen -

das Handeln der Menschen, die einsitzen (aber auch deren die in ihr beruflich tätig sind) bestimmen und welche Chancen es gibt, diese Strukturen zu ändern, obwohl es so aussieht, als ob man nichts ändern könnte.

Der Umgang mit staatlichen Institutionen und den in ihr Tätigen wie auch die Situation, wo man scheinbar nichts ändern kann, ist für die Insassen Alltag draußen.

b) Welche Rechtsfragen und Rechtsgebiete sind den genannten Bereichen zuzuordnen.

aa) Arbeitswelt

Selbstverständlich gehört hierhin das Arbeitsrecht, welches in sich schon eine Transzendierung der klassischen Trennung von Privatrecht und öffentlichem Recht darstellt, etwa bei dem Erfordernis der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle bei der Kündigung eines Schwerbehinderten, im Streikrecht, Gewerbeaufsicht usw..

Für sehr viele Situationen in der Arbeitswelt ist darüberhinaus das Sozialrecht und Sozialhilfe insbesondere das Arbeitsförderungsgesetz zu nennen, außerdem Steuerrecht und Deliktsrecht ("gefährdende Arbeit").

Daneben auch strafrechtliche Fragen, etwa Einstellungsbetrug, Untreue sind typische Delikte der Arbeitswelt.

Die Bewältigung von Situationen in der Arbeitswelt läßt sich also auch vom juristischen her nicht beschränken auf Arbeitsrecht.

In der Konzeptrealisierung stellen wir die von uns als häufig vorkommend entdeckten Situationen vor, unter Beschreibung der jeweiligen rechtlichen Fragen.

bb) Familie und Unterhalt

Hier spielt neben dem Familienrecht zunächst das Erbrecht und - seit Reform des Scheidungsrechts - insbesondere im Rahmen des Versorgungsausgleichs das Sozialrecht - Rentenversicherungsrecht - eine Rolle. Typisch

sind außerdem für unsere Klienten Fragen des Vollstreckungsrecht sowie Fragen des Kaufrechts, Schlüsselgewalt, Abzahlungsgesetz usw.. Ferner spielen Fragen des Steuerrechts und staatlicher Förderung der Familie durch Darlehnsgewährung, Kindergeld etc. eine Rolle.

Der soziale Nahraum unter dem Aspekt Wohnen umschließt Mietrecht, aber auch Fragen des öffentlichen Rechts (Bauaufsicht, Mietpreisstelle, Stadtplanungsrecht, Wohnberechtigungsschein) und geht ins Kaufrecht, etwa Fragen der Ausstattung der Wohnung. Schließlich können auch gesellschaftliche Fragen, z.B. im Falle von Wohngemeinschaften, eine Rolle spielen.

cc) Straßenverkehrsrecht, Deliktsrecht sind schon privates und öffentliches Recht, Verstöße gegen die StVO lösen Haftung und staatliche Sanktionen aus, strafrechtliche, ordnungswidrigkeitenrechtliche, verwaltungsrechtliche (Führerscheinentzug).

Daneben kommen aber auch Sozialrecht im Falle von Personenverletzungen ins Spiel (§ 1542 RVO).

Wichtig ist in diesem Bereich auch Versicherungsrecht (VVG, PflVersG), welches mit seiner weitgehenden Risikoverlagerung für den Normalfall des intakten Versicherungsverhältnisses, mit außergewöhnlichen Konsequenzen für den Fall des leidenden Versicherungsverhältnisses - Obliegenheitsverletzungen - besondere Beachtung verdient im Hinblick auf Einhalten von Fristen, Umgang mit Schriftlichem etc.

Bei den Teilnahme am geschäftlichen Verkehr spielen Kaufrecht, Bankrecht, Verbraucherschutz eine Hauptrolle. Auch hier also relativ klare Zuordnungen: stellt doch das Kaufrecht den Kernbereich bürgerlichen Rechts dar.

dd) Dem Bereich Knast ist tatsächlich ein recht einheitlicher Rechtsbereich, nämlich das Strafvollzugsgesetz

mit Hinzunahme bestimmter strafrechtlicher sowie verwaltungsrechtlicher Vorschriften zugeordnet.

c) In allen Bereichen spielen Fragen der Mitwirkung sowie der kollektiven Interessenvertretung eine Rolle.

Im Arbeitsrecht am ausgeprägtesten, aber auch im Mietrecht - Mieterinitiativen - oder im geschäftlichen Verkehr, Verbraucherschutz, im Strafvollstreckungsrecht etwa die Vorschriften über die Insassenvertretung.

Insgesamt ist festzuhalten, daß eine rechtssystematische Orientierung von Gruppen Handlungsstrukturen nicht adäquat erfassen kann, sondern in der Regel mehrere Rechtsgebiete ins Blickfeld kommen müssen, um eine Lebenssituation auch nur juristisch in den Griff zu bekommen.

Gerade bei Klienten, die in der Planungsfähigkeit behindert sind, muß ein systematisches Vorgehen die Entwicklung von Abbildern von Handlungsstrategien verhindern, weil sie die nach- und nebeneinandergeschalteten Antworten auf bloß juristische Fragen nicht zusammen im Hinblick auf Handlungssituationen sehen können.

Aus Gründen der Möglichkeiten, bestimmte Gruppen im sozialen Training durchzuführen einerseits, aber vielmehr aus den Schwierigkeiten, jene Zusammenhänge zu entdecken, haben wir die Realisierung unseres Konzepts entgegen den ursprünglichen Planungen auf Arbeitswelt, Familie- und Unterhalt sowie Strafvollzug beschränkt.

Es war weitaus schwieriger, die Handlungssituationen, die für die Insassen von besonderer typischer Relevanz sind und ihre Ausbildung unter Einschluß aller rechtlich relevanten Fragen zu entdecken, als wir es vorhergesehen hatten.

Auch blieben Möglichkeiten der Typisierung gering, weil die Teilnehmer sehr unterschiedliche Ausgangspositionen hatten.

Unser Konzept enthält mithin nicht die Möglichkeit der endgültigen Festlegung eines Curriculums (sozusagen ein "handlungssystematisches Konzept"), verweigert aber auch eine Planlosigkeit, die sich an den spontanen, unhinterfragten Bedürfnissen der Teilnehmer orientiert. Was das Konzept leisten kann, ist sinnvolle Planungs- und Strukturierungsregeln, "Generationsregeln" zu liefern, Konzepte für ein gemeinsames Suchen von Leiter und Teilnehmern nach den relevanten Handlungssituationen mit ihren - hier wesentlich juristischen - Implikationen und Strategien ihrer Durchsetzung.

Das Defizit, das bei uns, aber - überraschenderweise auch bei den Teilnehmern - darin sichtbar wurde, daß wir uns von der Sortierung von Problemen in systematische Schubladen - dies ist ein juristisches, jenes ein schuldrechtliches, dies ein öffentlich-rechtliches und das ein soziales oder psychologisches Problem - nur schwer freimachen konnten.

Immer wieder tendierten wir in der Planung oder die Teilnehmer in der Gruppe dazu, bestimmte Aspekte zu verabsolutieren.

Den fortwährend notwendigen Versuch, die Teilnehmer als einzelne Personen (Ich), Gruppenprozesse (Wir) im Hinblick auf Planthemen nach Handlungssituationen in ihrer Komplexität in Balance zu halten und unsere Vorstellung über die adäquate Methodik in der Gruppenarbeit beschreibt der **Abschnitt (IV. 1)**.

III. 5

5. Zum Verhältnis von Fühlen und Wissen:

Kritik sog. Persönlichkeitsgruppen.

Die Anwendung der Themenzentrierten Interaktion (TZI) als methodisches Vorgehen im Rahmen der Gruppenarbeit des Sozialen Trainings.

Es dürfte aus dem bisher Gesagten deutlich geworden sein, daß unser Konzept für die Sachgruppenarbeit neben einer lebensweltorientierten Organisation des angebotenen "Stoffes" zugleich persönlichkeitspezifische Elemente einbeziehen muß, die traditionell im Rahmen von Therapie sich entwickeln oder angeeignet werden sollen. Es stellte sich uns das Problem, wie wir den gemeinsamen Lernprozeß mit den Teilnehmern in dieser Hinsicht angehen und beschreiben konnten. Die kritische Psychologie hat von ihrem wissenschaftstheoretischen Ausgangspunkt her, als Verallgemeinerung und Entwicklung von Theorien, hier wenig anzubieten. Es galt also unter dem vorhandenen Angebot auf dem Therapiemethodenmarkt etwas zu finden, das uns in der Gruppenarbeit nützlich und hilfreich sein konnte.

Wir wählten die sogenannte "themenzentrierte Interaktion" und wollen diese Wahl zunächst kurz theoretisch begründen.

Die daran anschließende ausführliche Darstellung der Praxis dieser Arbeit, die spezifisch auf "Gefängnis" und "Gefängnisinsassen" bezogene Abwandlung und Konkretisierung der TZI wird diese Wahl hoffentlich auch von der praktischen Seite her plausibel werden lassen.

Fühlen als emotionaler und Wissen als Ergebnis eines kognitiven Prozesses stehen in einem bestimmten Verhältnis zueinander. Mit kognitiven Prozessen nimmt der Mensch Informationen über die reale Außenwelt auf bzw. verarbeitet sie. Diese individuelle Erkenntnis der gesellschaftlichen Realität umfaßt den Aspekt der Wahr-

nehmung (Informationsaufnahme) und des Denkens (Informationsverarbeitung), wobei Denken und Wahrnehmung keine real von einander getrennten Prozesse sind, da das Wahrgenommene den Inhalt des Denkens ausmacht und umgekehrt das Denken den Wahrnehmungsakt beeinflusst. Demgegenüber sind emotionale Prozesse nicht wie die kognitiven die Aufnahme und denkende Verarbeitung von Außenweltinformationen, sondern deren subjektive Bewertung (79). Ohne die Berücksichtigung der Emotionen ist das Zustandekommen von Handlungen nicht zu erklären, da die Kognitionen allein eine unübersehbar große Zahl von Handlungen zulassen (80). Aus diesem Grund kann man vereinfacht feststellen, daß die Emotionalität die Vermittlung zwischen Kognition und Handlung ist.

Bei den traditionellen Therapieansätzen steht Kognition und Emotion bzw. die Berücksichtigung von Wissen und/oder Fühlen in einem Mißverhältnis. Betrachtet man die Psychoanalyse, Verhaltens- und Gesprächstherapie als relativ klar abgrenzbare Therapierichtungen, so ist allen die Geringschätzung von Wissen für die Entwicklung der Persönlichkeit gemeinsam. Das Ausbleiben von Wissen hat zur Konsequenz, daß die eigenen Lebensbedingungen nicht durchdrungen werden, daß die Möglichkeit und Notwendigkeit zur handelnden Veränderung der eigenen Lage nicht gesehen wird. (81) Hierdurch können gelernte Verhaltensweisen wie Anpassung an die Verhältnisse, Flucht- und Vermeidungsstrategien, die letztlich verhindern, daß sich das Individuum mit seinen Interessen durchsetzt, beibehalten werden. Verkürzt ausgedrückt, werden "Gegenstände" von der Psychoanalyse - in unserem Zusammenhang begriffen als Theorie der Störung der frühkindlichen Mutterbindung und daraus resultierender narzistischer Persönlichkeitsstruktur - im Behandlungskonzept ausgeblendet. Gegenstände - Natur und gesellschaftliche Verhältnisse - werden lediglich als Medium der Übertragung betrachtet, nicht als we-

sentlich im Aneignungsprozeß der Individuen. Auch Gesprächstherapie ignoriert die Bedeutung von Wissen für die Entwicklung der Persönlichkeit; es wird davon ausgegangen, daß in der Therapie die bereits im Individuum angelegten und vorhandenen Fähigkeiten zur Entfaltung kommen. Kommunikation wird von der Arbeit und der Organisation der Arbeit, d.h. den gesellschaftlichen Verhältnissen abgelöst und ist letztlich gegenstandslos und inhaltsleer. Die Subjekte werden nicht ihre Situation, sondern lediglich deren emotionale Bewertung verändern. Ihre Befindlichkeit verändert sich durch Uminterpretation und nicht durch Veränderung der objektiven Lage. (82)

Verhaltenstherapie in idealtypischer Form setzt zwar auf der Verhaltensebene an und verändert Verhaltensweisen der Individuen, die Reflexion und Kommunikation über das Verhalten wird allerdings ausgeblendet; es werden vorgegebene Probleme gelöst, aber keine Strategien für ein Handeln als gegenstandsbezogene und in Kooperation mit anderen stehende Vorgehensweise entwickelt (83).

Wird das Handeln der Individuen nicht als gegenstandsbezogen und in Kooperation mit anderen stehend betrachtet, d.h. als Einheit von Verhalten, Reflexion und Kommunikation, als Einheit von Kognition und Emotion, so gerät Therapie einerseits auf das Niveau einer Beschäftigungstherapie, andererseits auf die Ebene der verbalen Auseinandersetzung über sich selbst und seine Gefühle mit der Konsequenz, hilflos vor der Subjektivität der eigenen Emotionen zu stehen.

Daß diese Methoden dennoch gewöhnlich ganz gut funktionieren, liegt darin, daß sie von den Praktikern nicht "rein" verwirklicht und theoriwiderrprechende Momente aufgenommen werden (84). Wichtiger noch ist, daß die behandelten Individuen auch in übergreifenden gesellschaftlichen Zusammenhängen stehen, die Bewältigung des Lebens, d.h. Vorsorge für den eigenen Lebensunter-

halt, Kindererziehung, Planung von Konsumtion und berufliche Tätigkeit enthalten und sie aufgrund ihrer Geschichte und ihrer aktuellen Situation in der Lage sind, Situationen, Gefühle relativ kontextunabhängig, antizipierend und vergangenheitsbezogen sprachlich erfassen und beschreiben können, andererseits Verhaltensweisen in einen übergreifenden Kontext- Handlungseinbeziehen können.

Um Therapie und alltägliches Handeln zu vermitteln, d.h. Therapie in den übergreifenden Kontext der Lebensplanung und Lebensbewältigung einzuordnen, haben wir uns bei der Gruppenarbeit für die Themenzentrierte Interaktion entschieden. Diese Methode, die ihren Ursprung in psychoanalytischen Theorien und gruppen-therapeutischen Erfahrungen einerseits, der Erfahrung der Hilflosigkeit von Psychoanalyse gegenüber dem Faschismus andererseits hat, wurde von Ruth C. Cohn entwickelt. Wir verweisen insoweit auf die Literatur (85) und ersparen uns ein Referieren dieser Methode, soweit es nicht zur Begründung ihrer Wahl erforderlich ist.

Wesentlich war, daß die TZI die Gefühle der Individuen bzw. Gruppenteilnehmer als handlungsbestimmend anerkennt außerdem steht bei TZI im Mittelpunkt der Arbeit das Sachthema und dessen Erarbeitung. Lernen in der Gruppensituation ist abhängig von der Gruppeninteraktion; diese enthält drei Faktoren, die bildlich als Eckpunkte eines Dreiecks vorstellbar sind: das "Ich", die Person, so wie sie aktuell anwesend, gewachsen und geworden ist; das "Wir", die Gruppe, wie sie sich aktuell zur Bewältigung des Themas zusammengefunden hat und das "Es", das Thema, wobei dieses Dreieck eingebettet ist in den "globe"; dies bedeutet, daß die Umgebung, bestehend aus Zeit, Ort und deren historisch- sozialen und sonstigen Gegebenheiten notwendig zur Kenntnis genommen und verarbeitet werden muß.

Kernpunkte der TZI sind die beiden Postulate:
sei den eigener chairman, der chairman deiner selbst
und
Störungen haben Vorrang.

Als mein eigener chairman bin ich mir meiner inneren
Gegebenheit und meiner Umwelt bewußt, dies gilt sowohl
für den Leiter als den Gruppenteilnehmer. Die Gefühle
sollen bewußt gemacht werden, die Wünsche sollen akzep-
tiert werden, was den Wunsch, mich selbst zu ändern,
mit einschließt.

Das Postulat, Störungen haben Vorrang oder, um den
negativen Unterton wegzunehmen: starke emotionale
Regungen haben Vorrang, akzeptiert, daß Freude, Abwesen-
heit, Zerstreutheit, Mißtrauen, Agression, Lachen, Weg-
gehen als Äußerungsformen von Störungen auftauchen und
den einzelnen blockieren können. Apathische, unter-
würfige, verzweifelte innerlich rebellierende Teil-
nehmer werden nicht in der Lage sein, sich ein Thema
zu erarbeiten. Zur Unterstützung der beiden Postulate
hat Cohn Hilfsregeln aufgestellt, die nicht allgemein
referiert werden, sondern in ihrer Anwendung auf die
Trainingsgruppenarbeit im Gefängnis dargestellt werden
(unten IV. 1).

Kritisch anzumerken ist, daß das "Es", das Thema,
relativ beliebig ausgewählt wird und daß das Modell
sich als universal versteht, nicht fragt, ob und
inwieweit antagonistische Interessen eine derart auf
ein gemeinsames Ziel bezogene Arbeit ausschließen
kann. Der Gegenstand der Erkenntnis, sowie der Erkennt-
nisprozeß selbst werden nicht im Zusammenhang mit den
objektiven Möglichkeiten bzw. Beschränkungen der Er-
kenntnis gesellschaftlicher Realität gesehen. Wenn-
gleich die progressiven gesellschaftlichen und poli-
tischen Implikationen dieser Methode, die gerade im Hin-
blick auf Reform der Schule und der dort stattfinden-

den Lernprozesse entstanden ist, sich schon aus der Entstehungsgeschichte deutlich ergeben, so basiert diese Methode gleichwohl nicht auf einer gesellschaftstheoretischen Grundkonzeption. Dies führt dazu, daß der Erkenntnisprozeß der Individuen, das menschliche Denken getrennt wird von der spezifisch menschlichen Weise, sich durch Eingreifen in die Natur in ihrer Existenz zu erhalten, d.h. menschliche Erkenntnistätigkeit wird nicht aus der Notwendigkeit der von den Individuen zu tragenden gesellschaftlichen Produktion begriffen.

Andererseits ist es aber die einzige therapeutische Methode, die Emotion, Wissen und sich immer besser selbst bestimmendes Handeln in ihr Konzept zu integrieren sucht und insofern eine therapeutisch-pädagogische Praxis von "Kritischer Psychologie" mit entwickeln helfen kann. Die - zumindest in den USA - weite Verbreitung und langjährige Praxis hat einen Erfahrungsschatz angehäuft, von dem progressive Psychologen profitieren können. Dies hat uns unsere Teilnahme an verschiedenen Kursen bewiesen.

IV. Konzeptrealisierung

1. **Darstellung, Anwendung und Reflexion der themen-** **zentrierten interaktionellen Methode in unserer** **Arbeit.**

Die äußeren Bedingungen der Arbeit, der "Globe".

Als Gruppenleiterin der Trainingsgruppe sollte ich Informationen haben über Zeit, Dauer, Ort der Gruppe, Teilnehmerzahl, über Personen, die Interesse am Gelingen oder Scheitern der Gruppe haben sowie über die Teilnehmer und ihre Motivation zur Gruppe zu kommen.

Hiermit sind Fragen der äußeren Bedingungen der Arbeit angesprochen, der "Globe" und sein realer, zu Recht antizipierter oder auch nur befürchteter Einfluß auf die Arbeit. Daneben gibt es sogenannte "inneren Bedingungen", womit ich die subjektive Realität aller Gruppenteilnehmer meine, wobei ich hiermit meine eigene Subjektivität einschließe.

Die Bedingungen des "Globes" und ihre Wirkungsweise herauszufinden, ist sehr schwierig, weil es letztlich heißt, die Institution Gefängnis zu verstehen.

Nach einer ersten Orientierungsphase von ca. drei Monaten hatte ich eine Grobeinschätzung von der Institution, nicht zuletzt wohl auch deshalb, weil ich Erfahrungen mit Institutionen wie Justiz bereits gesammelt hatte.

Auch habe ich durchaus noch Erinnerungen an mein erstes, wenn auch kurzes Praktikum in einer Jugendstrafanstalt in Rockenberg-Hessen. Auch denke ich, daß die theoretische Beschäftigung mit diesem Bereich zwar keine Vorbereitung in dem Sinne bedeutet, daß es die Praxis in diesem Berufsfeld erspart; sie bewirkt allerdings, daß ich **mich eher in der Lage fühle,**

gemachte Erfahrungen einzuordnen bzw. gezielt Erfahrungen zu machen, indem ich meine Aufmerksamkeit auf be-

stimmte Vorgänge oder Personengruppen gerichtet habe.

Hierzu gehören, ich gehe jetzt einmal nur von der Teilanstalt IV aus, zunächst die Therapeuten. Zu ihren Aufgaben gehört es u.a., Therapie in Form von Einzel- und Gruppengesprächen (Kleingruppe) zu machen. Die Therapeuten haben gleichzeitig Vollzugskompetenzen wahrzunehmen. Diese Koppelung bedeutet, Vor - ich denke aber auch Nachteile, wobei in der Vorstellung der Insassen die Nachteile überwiegen. Bei einer Trennung würde eine Person die Therapie machen, wobei die therapeutischen Entscheidungen unter dem Vorbehalt **des** vollzugstechnisch **Möglichen** stehen würden. Die Entscheidung über Freigang, Urlaub, Besuchsregelung **usw.** würde eine andere Person treffen, die den Insassen gar nicht oder wenig kennt. Oft wurde diese Funktion von einem Juristen ausgefüllt, der nur eingeschränkte Beurteilungsmaßstäbe anwendet, z.B. psychisch positive Entwicklungen, was die Beziehungsfähigkeit und emotionale Stabilität des Insassen angeht, bei seinen Entscheidungen nicht als wesentliches Kriterium (bei z.B. einer Urlaubserteilung) berücksichtigen würde. Liegt beides in der Hand des Psychologen, so gibt es keinen Ort, an dem der Insasse über alle Probleme reden kann, ohne daß gleichzeitig auch die Institution bzw. ihre Vertreter etwas über seine Situation erfahren. Dies bedeutet mehr Realität in die Therapie zu bringen, die Beziehung zu dem Therapeuten entfaltet sich unter der Bewußthaltung der Bedingungen des Gefängnisses. Die aktuell schlechten Bedingungen, unter denen der Insasse lebt, können nicht weggeblendet werden, außerdem muß er gegenüber dem Psychologen konkret erproben, ob er diesem gegenüber als Vertreter der Institution, ein Vertrauensverhältnis aufbauen kann. Die Entwicklung von psychischen Fähigkeiten und Stabilität unter den aktuell schlechten Bedingungen verläuft in einer Situation, die vom sonstigen Leben des Insassen nicht völlig abweicht. Gleichzeitig bewirkt die Information an den Vertreter der Institution, daß die Ge-

sprache nur gefiltert stattfinden, bzw. daß sie wegen des herrschenden Mißtrauens, Ohnmachtsgefühls und dem Gefühl des Ausgeliefertseins weniger offen sind. Nicht selten wird es auch passieren, daß die Insassen sich gegenüber dem Therapeuten opportunistisch verhalten, das sie lediglich eine " Schau abziehen" und einen "Vortrag halten". Gerade diese Verhaltensweise haben die Insassen nicht selten in einem jahrelangen Training geübt, da sie gezwungen waren, auf persönliche Eigenarten ihrer Mitmenschen zu reagieren, was bei ihren Karrieren in Heimen oder bei unberechenbaren Eltern überlebensnotwendig war.

Bei der Gruppe der Therapeuten ist davon auszugehen, daß sie am Gelingen der Trainingsgruppenarbeit interessiert sind, da diese eine notwendige Ergänzung des "Sozialen Trainings" darstellt. Idealtypisch soll die Arbeit in der "Kleingruppe" den psychisch eingeengten Insassen Zugang zu sich selbst und den anderen verschaffen, sie sollen sich über die eigenen positiven und negativen oder auch fehlenden Emotionen klar werden und eigene Anteile, die Beziehungen oft zum Scheitern gebracht haben, erkennen. Fehlgeleitete und fixierte psychische Prozesse sollen aufgelöst, verkümmerte Möglichkeiten der emotionalen Zuwendung eröffnet werden. Tiefsitzende Ängste, chronische Probleme, bewirken, daß der Betroffene sich nur auf seine existentiellen Ängste beziehen kann, es gelingt ihm in dieser Verfassung nicht, sich auf andere Aufgaben zu konzentrieren. Ein solcher Teilnehmer in der Trainingsgruppe wird nicht in der Lage sein, den dort gestellten Anforderungen gerecht zu werden. Er bedarf der therapeutischen Unterstützung, oder er muß zumindest eine Gruppe finden, die annähernd ein spezielles Thema behandelt, das mit seinen Konflikten in Zusammenhang steht. Bei bestimmten Problemen kann es möglich sein, daß ein Insasse sich in der Gruppe "Familie und Unterhalt" aufgehoben fühlt, daß es sinnvoll ist, an einer "Alkohol- oder Suchtgruppe" teilzunehmen, statt an einer Gruppe "Strafvollzugsgesetz" oder "Arbeitswelt".

Vereinfacht möchte ich das Bild gebrauchen, das Ruth Cohn für die Unterscheidung von Psychotherapie und Pädagogik gebraucht hat: man muß zunächst einen Draht entfernen, der um eine Pflanze gelegt worden ist, bevor man ihr Wasser und Nahrung anbietet. Das Anbieten von Nahrung im gefesselten Zustand wird keinen Erfolg haben.

Im übertragenen Sinne bedeutet es, daß Psychotherapie die Kunst ist, "Fesselungen zu lösen, Pädagogik die Kunst, die Gelösten zu nähren, zu leiten und zu sich selbst zu entlassen" (86).

Dies bedeutet allerdings für unsere Trainingsgruppenarbeit nicht, daß wir es ausschließen, therapeutisch wirksam zu sein; die individuellen Verstärkungen, psychischen Nöte werden, soweit sie von uns erkannt werden, berücksichtigt und respektiert. Dem liegt unsere Erfahrung bzw. der Anspruch zugrunde, daß man jedem Gruppenteilnehmer dort "abholen" (.87) muß, wo er aktuell steht und nicht dort, wo ich ihn psychisch und intellektuell als Leiter haben will. Letzteres hätte zur Folge, daß auch der Teilnehmer sich nicht so akzeptieren kann, wie er ist, sondern unter dem angstmachenden Diktat steht, anders zu sein und wenn dies nicht gelingt, so wenigstens anders zu erscheinen. Diese Situation produziert Angst, Rückzug, Resignation oder Auflehnung, sie macht Konflikte nicht bearbeitungsfähig sondern verleugnet sie nur.

Da die Erarbeitung von Sachthemen gleichzeitig eine Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten der Insassen bedeutet, mit der Folge einer größeren Zufriedenheit und Stabilität, ergänzt die Trainingsgruppenarbeit die psychologische Kleingruppenarbeit. Dies bedeutet allerdings nicht, daß die Therapeuten genügend Einfluß auf die Auswahl qualifizierter Trainer nehmen. Es bestehen zu wenig Trainingsmöglichkeiten für die Trainer, zu wenig Vorbereitung und Diskussion der Gruppenleiter-tätigkeit. Die Arbeitssituation der Therapeuten erlaubt

eine solche Auswahl, Übung und Beratung der Trainer nicht, deswegen wird die Ergänzung der therapeutischen Arbeit durch pädagogisch - therapeutische Trainingsgruppenarbeit sich oft nur zufällig herstellen.

Bei der Frage, wer Interesse am Gelingen der Gruppenarbeit hat, ist auf die Beamten einzugehen, die, durchschnittlich betrachtet, zumindest in der TA IV kooperativ sind, d.h. sie schließen die Stationen auf, lassen die Insassen zu den Gruppen kommen, betreiben also keine Obstruktion wie dies teilweise in der TA III der Fall ist. In TA III und II wird die Arbeit teilweise aktiv behindert, weil Ängste bestehen, daß die Insassen zu klug werden, sich eventuell wehren könnten, teilweise besteht auch nur eine passive Haltung der Beamten, die einfach in ihrem Tagesablauf nicht gestört werden wollen, die es bequemer finden, alle Insassen unter Verschuß zu wissen, was jegliche Konflikte ausschaltet.

Teilweise wurden in der letzten Zeit Vorbehalte gegen TA IV. geäußert, in der Richtung, daß dieser Bereich den Sicherheitsvorstellungen nicht entspreche. Im Zuge dessen treten Behinderungen bei dem Einlaß und der Kontrolle von Außentrainern auf; es ist allerdings nicht genau auszumachen, inwiefern allgemein der Modellversuch der TA IV unter politischen Druck gestellt wird, oder sich die Schikanen nur gegen einzelne Trainer richten.

Die Situation des Eingesperretseins - das Klima des Gefängnisses.

Neben der Frage, wer Interesse am Gelingen der Arbeit hat, ist die Frage zu stellen, wie die Situation des Gefängnisses auf die Insassen wirkt. Die tägliche Situation ist gekennzeichnet von Mangel und Verknappung angenehmer, zum Leben gehöriger Dinge, wie gutes Essen, Tabak und Kleidung; außerdem ist die Bewegungsfreiheit im weitesten Sinne eingeschränkt; das Aufnehmen oder

Aufrechterhalten existentiell wichtiger Beziehungen ist unmöglich, zumindest starkt behindert. Im Durchschnitt betrachtet, produziert diese Situation, daß jeder zunächst um sein eigenes Wohlergehen bemüht ist, auch wenn es auf Kosten der anderen geht. Viel Energie wird in die Beschaffung von notwendigen Mitteln gesteckt; Mißtrauen, Ausnutzung, Neid und Mißgunst beherrscht die Beziehungen der Insassen untereinander und zu dem Personal. Diese Situation einer materiellen Verknappung trägt dazu bei, daß die Insassen sich als ständig benachteiligte "Opfer des Systems" begreifen, sie werden von dieser Situation beherrscht, sie haben wenig Vertrauen in ihre Fähigkeit, durch eigenes Handeln diese Situation grundlegend zu verändern. Allgemein depressive oder allgemein aggressiv ablehnende Grundstimmungen beherrschen die Insassen. Ein tief sitzendes Mißtrauen, das in vielen Situationen überlebenswichtig gewesen ist - ich denke an Heimkinder, die sich durch Rückzug vor Übergriffen der Erzieher retten mußten oder Kinder, die auf jegliche Reaktion ihres jähzornigen Vaters, ihrer unberechenbaren Mutter achten mußten - verhindert in generalisiert auftretender Form, daß die Insassen wahrnehmen, wo es Personen und Beziehungen gibt, die objektiv von Vorteil und geeignet sind, die eigene psychische Situation zu verbessern. Diese Unfähigkeit, zu unterscheiden, führt nicht selten dazu, daß die Insassen psychisch-therapeutische Abstützung oder auch sachliche Information und Hilfestellung bei der Bewältigung von Problemen des Alltags wie Berufssituation, Familien- und ähnlich wichtigen Probleme **nicht wahrnehmen können.**

Die generell einschränkenden Bedingungen sowie die Tatsache, daß die Insassen zwar unter den angebotenen Gruppen wählen können, ihre Teilnahme aber Pflicht ist, veranlaßt sie, oft mißmutig, apathisch oder aggressiv zur Trainingsgruppensitzung zu kommen. Ihren Unmut äußern sie dann in endlosen "Lamentos" über die Schlechtigkeit der Beamten, Therapeuten und der meist nicht an-

wesenden Mitinsassen. Als Gruppenleiterin ist es schwierig, eine solche Situation befriedigend zu beenden. Interveniere ich und leite zum Thema der Sitzung über, so ignoriere ich, daß hinter den Beschwerden lebendige Gefühle sind, diese werden nach innen genommen, mit der Folge, daß die Teilnehmer nicht bei dem Sachthema mitarbeiten können. Sie werden schweigen oder Diskussionen führen, die nicht an der Sache interessiert und orientiert sind, sondern lediglich ihre unterdrückten Agressionen zu Wort kommen lassen. Weggehen, Seitengespräche, scheinbar sachliche Angriffe bei Meinungsäußerungen des Leiters oder anderer Gruppenteilnehmer werden die Reaktion sein.

Andererseits ist es ermüdend, wenn einer der Teilnehmer die Situation okkupiert und seine "Lamentos" abgibt, da alle anderen diese bereits zum wiederholten Male gehört haben. Oft taucht auch innerer Ärger auf, da der eine oder andere Teilnehmer gerne selbst die "Anklage" als Wortführer führen würde.

"Klagt" die ganze Gruppe, so kann es passieren, daß die Verbindung zum Sachthema nicht gefunden wird. In der Folge äußern die Insassen dann, daß die Gruppe ihnen nichts bringe, daß man dort nur "labere", nichts neues und spannendes hören könne, da der Trainer unfähig sei. Ihr allgemeines Unwohlsein, daß sie selbst geäußert haben, ist weggeschoben, die Insassen haben sich "entlassen". Ihre Interpretation läßt sie als in der Situation selbst Handelnde außer Betracht. Sie sind es zwar selbst, die den Mißmut verbreitet haben, da sie sich selbst aber nicht als Urheber begreifen, suchen sie die Ursachen bei dem Leiter oder der Situation und versperren sich die Erkenntnis des eigenen Anteils an der Gruppensituation.

In solchen Situationen sage ich den Teilnehmern, daß ich wüßte, daß sie Zwängen unterlägen, daß diese für alle Anwesenden unangenehm seien, daß ich mich mit ihnen unter besseren Bedingungen zu einer gemeinsamen Arbeit auch lieber treffen würde. Gleichzeitig sage ich aber auch,

daß ich diese Situation im Augenblick nicht herstellen könne, daß niemand eine solche Situation herstellen könne. Dennoch sage ich ihnen, daß es noch Alternativen zur Bewältigung der Situation gäbe. Die Alternativen sind, die Zeit "abzumachen" oder die Situation so zu nutzen, daß jeder etwas für sich "heraushole". Dabei deute ich auch an, daß es hierbei Unterschiede geben könne; die einzelnen können durchaus unterschiedliche Erwartungen an die Gruppenarbeit haben, die Gruppe kann demzufolge auch aus verschiedenen Gründen für jemanden einen Erfolg darstellen. Wenn Nachfragen kommen, was ich denn damit meine, so gebe ich Beispiele, daß man sich Sachwissen holen könne, daß man für sich klären könne, welche Fragen man zu einem Gebiet habe, daß man Fragen stellen könne, daß man feststellen könne wieviel man schon wisse, daß man sehen könne, daß man doch bereits gut Bescheid wisse, daß man unter Anleitung einer Frau, einer jüngeren Person, einer anders vorgebildeten Person "lernen könne zu lernen!"

Zum Teil bewältige ich auch diese Situation, daß ich ironisch oder aggressiv interveniere, indem ich den Gehaltsinhalt ihrer Aussagen überziehe und dramatisiere. Das kann ich allgemein machen oder aber auch anhand der Äußerung eines einzelnen. Beziehe ich mich speziell auf die Äußerung einer einzigen Person, setzt dies für mich voraus, daß ich einigermaßen sicher bin, wie der "Angegangene" reagieren wird. Teilweise mache ich es bei Personen, die ich bereits aus anderen Zusammenhängen kenne, teilweise schätze ich es auch gefühlsmäßig ein, ob es richtig ist, denjenigen aus der Reserve zu locken. In der Regel habe ich gute Erfahrungen mit den Interventionen gemacht, da die Insassen spüren, daß ich mich um sie bemühe, daß ich Interesse habe, mit ihnen ins Gespräch zu kommen. Meine Vorstellung ist, daß die Insassen obwohl sie innerhalb von Zwängen stehen, noch die Wahlmöglichkeit haben, die Situation zu nutzen und etwas für sie relevantes zu lernen, daß die Situation

eine geringe Möglichkeit offenläßt, etwas für sich selbst zu tun oder aber in völliger Abwesenheit die Zeit "abzusitzen"! Dies impliziert nicht, daß ich meine, daß die schlechten Arbeitsbedingungen, unter denen die Trainingsgruppenarbeit leidet, nicht dringend verändert werden müßte.

Abstrakt betrachtet, hat jeder Mensch auch innerhalb von Zwängen noch ein Stück Mitbestimmung, er kann sich die Lebensumstände, auch wenn er sie nicht völlig verändern kann, so doch mehr oder weniger verfügbar und nutzbar machen. Allerdings muß man sehen, daß die Kontrolle der eigenen Lebensbedingungen unter den Bedingungen des Gefängnisses nur in einem ganz geringen Maße möglich ist. Betrachtet man insbesondere die Interessenvertretung der Insassen, die nach dem Strafvollzugsgesetz berechtigt ist, "Belange von allgemeinem Interesse", § 160 StVG, wahrzunehmen, so muß man feststellen, daß sie nicht geeignet ist, die Bedingungen der Insassen zu ändern. Das Handlungs- und Einflußniveau dieser Insassenvertretung bewegt sich auf dem der früheren "Schülermitverantwortung"! Erfahrungen mit der Insassenvertretung sind oft geeignet, den Defätismus, Agression und Passivität der Insassen noch zu erhöhen. Deswegen kommen in der Regel höchst negative Assoziationen hoch, wenn ich Ausführungen über die Selbst- und Mitbestimmung der Insassen mache. So schwierig wie es ist, diese negativen Erfahrungen aufzuarbeiten, so ist es doch in der Sache richtig, die kleinen Schritte in den Alternativen aufzuweisen. Da die zahlreichen Möglichkeiten, irgendwelchen Anforderungen durch einen Kneipenbesuch, Alkohol und Fernsehen auszuweichen, nicht bestehen, ist es eher möglich, die Insassen zu trainieren, die geringen Chancen für sich zu nutzen. Dies ist insbesondere deswegen wichtig, weil auch in der sogenannten Freiheit die Bedingungen nicht wesentlich besser sind.

Die frühere Lernsituation der Insassen und deren Einfluß auf ihr aktuelles Lernverhalten in der Gruppe.

Als Angehöriger sozial schwacher Schichten waren die meisten Insassen Kinder aus unbegünstigten elterlichen Verhältnissen, sei es nun finanziell, intellektuell oder emotional. Sie erleideten in den Schulen entweder eine Aussonderung in die "Sonderschule", oder sie verbleiben in den "Volksschulen", wo das Beschämwerden oft nicht wesentlich geringer war. Hier wurde ihnen der letzte Impuls genommen, ihre "Behinderungen" zu überwinden und ein tragfähiges Selbstbewußtsein zu entwickeln. In der Konkurrenzsituation der Schule erlebten sie Niederlagen im intellektuellen Bereich aber auch auf der sozialen Ebene, in der Aufnahme von guten sozialen Kontakten zu den Lehrern und Mitschülern. Das Versagen und Unterliegen im Konkurrenz- und Rivalitätskampf hat sie feindselig, apathisch oder aggressiv werden lassen; unmenschliches Nicht-begegnen im Unterricht, ausgesondert, verlacht und verspottet zu werden, schlechte Noten, Tadel, Entlassung aus der Klasse oder Zurückstufung in eine niedrigere Klasse, das sind die negativen Erfahrungen, die die Insassen nicht bewältigt haben. Da die Kinder nicht in der Lage waren, diese schlechte Situation für sich zu ändern, begaben sie sich auf "Schutzinseln" von denen aus sie nach und nach sämtliche Anforderungen ablehnten. Im Verlauf der Lernsituation wurden sie so für Anforderungen und Anregungen immer unerreichbarer, sie selbst wurden immer defensiver und verschlossen sich gegenüber positiven wie negativen Erfahrungen. Um Verletzungen gering zu halten, wurden bedrohliche Erfahrungen umgedeutet, d.h. sie wurden nicht mehr frei und realitätsangemessen aufgenommen. Externe und interne Vorgänge werden überhaupt nicht, verzerrt oder falsch wahrgenommen, da Bewußtseinshemmungen und Wahrnehmungsbarrieren aufgebaut wurden.

Motivation und Auseinandersetzungsfähigkeit mit dem eigenen Leben.

Bestehen gegen die Lernsituation Widerstände, da sie Assoziationen hervorrufen, in denen die Insassen wenig Chancen hatten, Selbstbewußtsein zu erlangen, so gilt dies in einem noch weiteren Maße für die spätere Zeit, in der die Insassen bzw. ein Teil von ihnen, einer Arbeit nachging. Auch hier wurden negative Erfahrungen gemacht, die sich die Insassen nur ungern ins Gedächtnis zurückrufen, um sie zu bearbeiten.

Ihr Widerstand bewirkt, daß sie wenig Neigung zeigen, von ihrer Arbeit und den dort erlittenen Niederlagen, Kränkungen und Mißerfolgen zu erzählen. Sie erinnern sich nicht an ihre Erfahrungen, sie stellen sie gegenteilig dar, oder aber sie werden als Versagen der anderen interpretiert.

Die bereits beschriebene Notwendigkeit, sich in die Situation von Bezugspersonen sensibel einzufühlen, um letztlich deren negative, benachteiligende Machtausübung zu verhindern, stellt ein überdauerndes Verhaltensmuster dar **(88)**.

Dieses ständige sich-einfühlen-müssen bedeutet nun nicht, daß ein Interesse für den anderen entwickelt wird. Die subjektive Situation des anderen wird als gegeben hingenommen und für die eigenen Bedürfnisse nutzbar gemacht. Dies bedeutet ein gegenseitiges Arrangieren auf der Grundlage von Machtbeziehungen **(89)**. Der völlige Verzicht auf Veränderung bei seinem Gegenüber bedeutet letztlich, daß auch auf Veränderung bei sich selbst verzichtet wird. Wer ständig abwartet, die Situation lediglich für die eigenen Bedürfnisse zu nutzen versucht, unterstellt sowohl die eigene als auch die Situation des anderen als im Prinzip nicht veränderbar. Diese Handlungstendenz wird langfristig dazu führen, jegliche Konfrontation zu meiden und Konflikten aus dem Wege zu gehen. Das Aus-

weichen vor Konflikten und Entscheidungen kann dazu führen, daß Änderungen weder gedanklich noch tatsächlich in Erwägung gezogen werden. Es treten Hemmungen des Denkens und Handelns ein; die Individuen halten an dem Gegebenen fest, nehmen es als unveränderbar hin, sie denken nicht weiter hierüber nach sondern "leben in den Tag hinein" (90).

Die abwartende, reagierende Haltung der Individuen bewirkt, daß die eigenen Handlungen nicht danach bewertet werden, ob sie objektiv für einen selbst gut oder schlecht sind, sondern danach, ob negative Reaktionen der "mächtigeren" zu erwarten stehen. Hierdurch entstehen objektive Grenzen der Entwicklungsmöglichkeiten, der "Unterlegene" wird nichts mehr wagen, was nicht in Übereinstimmung mit dem anderen steht. Die Fähigkeit, Gedanken und Handlungen von anderen, zu denen keine Übereinstimmung besteht, in Frage zu stellen, werden nicht entwickelt.

Die ständige Verhaltensorientierung, auf unerwartete Reaktionen stets eingerichtet zu sein, verhindert zwar, daß man überrumpelt wird, dies geht aber nur auf Kosten einer distanziert "lauernden" Art (91), die nur scheinbar eine Offenheit und Ungebundenheit darstellt. Aus Angst vor Konflikten hält man sich offen, um sich dem anschließen zu können, der in der Beziehung der Stärkere ist.

Situationen werden nicht als objektiv gut oder schlecht für die eigene Person und Handlung bewertet, sondern stets auf dem spezifischen Beziehungshintergrund eingeordnet. Es bilden sich keine klaren Emotionen über und in der Situation heraus, die zu klaren Entscheidungen führen könnten. Unsicherheit und Angepaßtheit in den Beziehungen bewirken unklare Emotionen, langfristig die eigene Handlungsunfähigkeit. In einer solchen Situation ist es notwendig, daß der Betreffende den Mut erlangt, in der Situation ^{"richtig"} zu fühlen, um herauszu-

bekommen welchen Schritt er unternehmen möchte. Insofern ist es unabdingbar, daß emotionale Entscheidungsfindungsprozesse in Gang gesetzt werden, daß Unfähigkeiten auf dem emotionalen Gebiet durch Unterstützung des Gruppenleiters bearbeitet werden.

Die Wahrnehmung von Gefühlen und Stimmungen sowie deren Verbalisierung können weder bei sich noch bei anderen Gruppenmitgliedern vorausgesetzt werden, wobei sich dies sowohl auf die positiven wie die negativen **Gefühle** und Stimmungen erstreckt. Diese Situation stellt besondere Anforderungen an den Gruppenleiter, dessen Aufgabe es ist, einen gemeinsamen Lernprozeß in der Gruppe unter Berücksichtigung der emotionalen und kognitiven Möglichkeiten und Ansprüche der einzelnen Gruppenmitglieder zu organisieren.

Es sei hier schon angedeutet, daß der Gruppenleiter als "Hüter der Spielregeln der TZI", diese modifiziert anwenden muß. Diese Spielregeln einzuhalten, ist zum größten Teil ein schwierig zu erarbeitendes und zu erreichendes Ziel für die einzelnen Teilnehmer.

Prinzipien des living learning

Das Postulat der TZI, sei dein eigener chairman, d.h., bestimme, was und wann du reden willst, oder wann **du** schweigen willst, richte dich nach deinen Bedürfnissen, im Hinblick auf das Thema und die anderen Gruppenteilnehmer, dieses Postulat soll die Teilnehmer ermutigen, vollen Zugang zu ihrer eigenen inneren Welt zu finden, zu den Bedürfnissen des Körpers, zu Ideen, Plänen, Phantasien, Ängsten und Hoffnungen, es soll auch garantieren, daß sich die Wahrnehmung auf die anderen Gruppenmitglieder richtet, diese in ihrer psycho-physischen Realität ebenso zu akzeptieren, wie sich selbst.

Ein "Bekanntgeben" dieser Rede-Schweige-Regel ist nach meiner Erfahrung nicht möglich, sie stößt auf Abwehr durch die Teilnehmer, sie reagieren mit dem Postulat, daß sie dies "auf alle Fälle machen würden!" Ihr Selbstbild wird hierdurch indirekt angegriffen, damit ist gemeint, daß sie sich durch die Annahme, nicht dann zu reden und zu schweigen, bereits entmündigt fühlen.

Sprechen Sie nicht per "man" und "wir" sondern per "ich";

vermeiden Sie, daß "etwas passierte" und sagen Sie, was Sie getan haben.

In der Realität ist es so, daß die Insassen gerade wenn es um Situationen geht, in denen sie gescheitert sind, eher in Redewendungen/sprechen, daß "dann etwas passierte," sie selbst erscheinen als Handelnde und Verantwortliche der Situation nicht mehr. Das gilt hinsichtlich ihrer Straftat, bei der ich oft den Eindruck gewonnen habe, daß sie etwas "äußerliches" sei, ein Vorgang, der mit dem Insassen passierte. Es gilt aber auch für andere Lebenssituationen, z.B. ihre Arbeitsplatzsituation, in denen sie so negative Erfahrungen gesammelt haben, daß sie von ihnen "weggeschoben" wird.

Beispiel:

(III/78) Herr Z war ca. 13 Jahre im Heim, anschließend mit wenigen Unterbrechungen 8 Jahre im Gefängnis. Er liebt es, während der Sitzungen seine eigenen oder die Äußerungen von anderen mit dem Satz "was solls?" zu kommentieren. Wir reden über Kündigungsgründe nach dem Kündigungsschutzgesetz. Ich fordere die Anwesenden auf, zu erzählen, wie sie die letzten Arbeitsverhältnisse beendet hätten. Herr Z erzählt, bei der letzten Arbeitsstelle sei er sehr beliebt gewesen, hätte schließlich auch geackert wie ein Pferdeknecht, dann sei rausgekommen, daß er im Knast gewesen sei, danach sei "Feierabend" gewesen, alle hätten ihn geschnitten, es sei unerträglich gewesen.

Ich frage ihn, ob er sich vorstellen könne, daß er irgendetwas unternehmen könne, um die Stimmung der Kollegen gegen ihn zu ändern, sie in seinem Sinne zu beeinflussen. Seine Antwort ist, da könne man nichts machen, da sei nichts drin, da könne man nur das Weite suchen.

Antworten, wie "ich halte das nicht aus", "ich gehe dann weg", "ich rede nicht mit den Kollegen, weil ich nicht glaube, daß ich sie umstimmen kann", würden klarmachen, daß der Verdächtige weggeht, daß er flüchtet, daß er sich nicht zutraut, die Kollegen für sich einzunehmen. Wenn das eigene Verhalten als "flüchten" und "kneifen" eingeschätzt wird, ist es eher möglich, zu bereden, ob es noch andere, bessere Strategien gibt.

Für den Betroffenen wäre eher erkennbar und verfügbar, daß er durch das Verhalten seiner Kollegen eine große Kränkung erlitten hat; das Wegschieben dieser Erfahrung bewirkt, daß der Betroffene die Kränkung "nach innen" nimmt anstatt sie in Form von offensiveren Strategien an die Kollegen heranzutragen. Zu einer richtigen Beurteilung und Veränderung der Situation ist es notwendig, zwischen der eigenen Fähigkeit, Dinge anzusprechen und zu klären bzw. der objektiv schwierigen Verdachtssituation zu trennen. Vermischt man beides, ist man nicht in der Lage, seine eigene Schwäche bzw. Stärke zu erkennen sowie die Schwierigkeit der Lage objektiv einzuschätzen. Wird die eigene Schwäche schon sprachlich negiert, so versteckt sich der Handelnde hinter seinen eigenen Worten und entzieht sein Handeln der eigenen Reflektion.

Überlegen Sie, wie Sie in der spezifischen Situation gehandelt haben und wie Sie anders hätten handeln können.

Wird die eigene Schwäche durch den Handelnden negiert, so entläßt er sich aus der Verantwortung; dies kann auch passieren, wenn die Teilnehmer nicht "per man" oder "per wir" reden:

Beispiel (IV/78):

Herr Z , ein sehr stiller Teilnehmer in der "Arbeitswelt", Erstverbüßer, 4 Jahre wegen räuberischen Diebstahl. Wir reden über die Anspruchsvoraussetzungen auf Arbeitslosenhilfe und -geld bzw. Sozialhilfe. Wir überlegen, wann die Rückstufung von der Arbeitslosenhilfe auf die Sozialhilfe erfolgt und inwieweit die Anrechnung des Einkommens der Eltern eine finanzielle Einbuße bedeutet. Dies ist der "Einsatz" für Herrn Z . Er sagt, in einem etwas lauten Ton, er sei ein 3/4 Jahr lang selbständig gewesen, dann sei er zum Sozialamt gegangen und anstatt seinen Antrag zu bearbeiten habe der Beamte ihn über das Einkommen seiner Eltern und Großeltern ausquetschen wollen, wo diese ihm doch noch nie etwas gegeben hätten. Das fände er einfach unerhört, er habe schließlich viele Steuern vorher gezahlt, das sei ihm absolut zu viel gewesen und da habe er sich eine "Puste" (Pistole) gekauft und sich das notwendige besorgt.

Herr Z spricht zwar in der "ich - Form ", dies ist aber nur scheinbar ein Fortschritt im Sinne der Übernahme einer höheren Verantwortung für sein Tun. Er stellt die Situation, in die er geraten ist, als so überwältigend dar, daß er nicht anders handeln konnte, als die Straftat zu begehen. Wenn er aber aufgrund der überwältigenden Situation keine Verantwortung hat, dann heißt das auch, daß er selbst sich nicht ändern muß, daß sich allenfalls die schlechten Umstände ändern müßten, hierauf hat er natürlich keinen Einfluß. Hinzu kommt noch, daß die "ich-Form" in diesem Fall besser geeignet ist, Herrn Zo als einen tollen, waghalsigen Mann darzustellen, der er gern sein möchte und er glaubt oder hofft durch diese Art des "**sich brüstens**" dies auch zu erreichen.

Weisen Sie Fragen zurück, wenn Sie keine Antwort geben wollen.

Eine andere Situation, sich selbst zu manipulieren, bzw. anderen über sich etwas zu suggerieren erfuhr ich durch Herrn A.

Beispiel (IV/78):

Herr A, Industriekaufmann, 4 Jahre wegen Betruges in der Buchhaltung seines Unternehmens, ein stiller, depressiv wirkender Mann, der anfangs Niedergeschlagenheit und Trauer um sich verbreitete, aber auch stille Ablehnung mir gegenüber äußerte durch Kommentierungen, daß "alles kein Problem sei", daß "alles nichts neues sei, was ich vorschlage, daß man das schon wisse". In unserer Arbeitsplanbesprechung sagte Herr A zu dem Thema "Kündigungsschutz", dies sei kein Problem, wenn man ordentlich arbeite, dann werde man nicht gekündigt, wenn man "alle Tassen im Schrank" habe, dann fände man nach einer Kündigung sofort eine neue Arbeitsstelle. Ich frage ihn, ob er sich vorstellen könne, daß er bei einer betriebsbedingten Kündigung z.B. dann am meisten geschützt sei, wenn die Kollegen ihn "schützten", weil sie ihn mögen und behalten wollen. Herr A antwortete, daß er sich das nicht vorstellen könne, da die Kollegen schließlich kein Kündigungsrecht hätten, sie seien völlig egal.

Herr A negiert die mit meiner Frage angeschnittene Ebene der sozialen Beziehung in einem Arbeitsverhältnis,

die Solidarität der Kollegen, die geeignet ist, einen Arbeiter in weiten Grenzen zu tragen. Er versteckt sich hinter dem Begriff des Kündigungsschutzrechtes und entgeht so der Überlegung, ob er von den Kollegen in der Vergangenheit gemocht worden ist oder nicht. Mögliche, erfahrene Kränkungen auf dem Gebiet sind ausgeblendet, mögliche Handlungsfelder für das zukünftige Arbeitsverhältnis nicht in Erwägung gezogen.

Die genannten Verhaltensweisen zu interpretieren ist - zumindest anfangs - eine Verlockung für mich gewesen, weil ich meinte, etwas auf der Hand liegendes nur noch dem Betreffenden aufzuweisen. Ich interpretiere in einer solchen Situation nicht, sondern ich sage lediglich, daß ich nicht von einem "Recht" gesprochen habe, daß ich dies auch nicht meine.

Ich versuche, Beispiele aus meinem Leben oder aus vorherigen Gruppen zu bringen, in denen jemand für einen ähnlich gelagerten Fall die Verantwortung für sein Handeln übernommen hat. Hiermit führe ich den Aspekt des "eigenen Anteils" ein, allerdings in einer für die Anwesenden nicht ganz so "hautnahen" Art. Ich zeige so etwas wie einen realistischen "Modellfall", um die Dimension einzuführen, daß jeder zu dem stehen soll, was er kann und nicht kann, weiß und nicht weiß, Stärke und Schwäche.

Vermeiden Sie unechte Fragen und stehen Sie zu persönlichen Aussagen.

Die Regel, daß die Teilnehmer nur Fragen sollen, um wirklich Informationen zum besseren Verständnis der Gruppenteilnehmer und des Gruppenprozesses zu erhalten, ist ein Ziel, das noch nicht allgemein bekannt und erreicht ist. Welche Fragen die Diskussion hemmen, weil sie den "Befragten" zum Gegenangriff reizen oder zum Schweigen bringen, zeigt Herr K .

Beispiel (III/78):

Herr K ist als Sohn eines Unternehmers über die Leitung eines Betriebes aus eigener Erfahrung informiert ;

er weiß gut Bescheid über arbeitsrechtliche Probleme. Er ist inhaftiert wegen Fahrens ohne Führerschein und Fahrerflucht. Bei dem Thema, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bzw. Alkoholismus als Krankheit "fragt" er Herrn Z , der sich selbst als guten Malocher bezeichnet und Herrn D , ungelernter Arbeiter, ob sie nicht auch meinten, daß so "Typen vom Bau" mehr auf ihre Gesundheit achten müßten und weniger saufen sollten als ein Angestellter, der immer noch seinem Schreibtisch was bringen würde, selbst wenn er auch trinken würde. Herr Do protestiert lauthals, das sei alles Quatsch, die brächten auch nichts, er wird aber sofort mundtot gemacht, als er an seine zweijährige "Krankheit" wegen Leberschadens erinnert wird. Herr Z. verteidigt die "Malocher" und sagt, daß die gar nicht mehr trinken würden als die Angestellten auch, da die Polizeikontrollen stärker seien, die Kontrollen auf dem Bau auch und außerdem gäbe es nicht zweimal pro Monat eine "Lohntüte", die man früher versoffen hätte, sondern das Geld würde überwiesen.

Herr K hat durch seine "Frage" klargemacht, daß er sich für etwas besseres hält; selbst wenn er wie ein Malocher saufen würde, so muß er doch als Angestellter seinen Kopf mehr einschalten, dies kann er auch, und deswegen "bringt" er es auch eher. Seine "Frage" degradiert die anderen "Malocher", sie ist nicht auf Informationserlangung gerichtet, sondern auf Abgrenzung gegenüber den anderen, was von diesen auch so verstanden wurde. Herr K hatte sicher nicht den Mut, zu sagen, daß er sich den anderen weit überlegen fühle, sich etwas besseres dünke; bei einer solchen Äußerung hätte er sofort Druck und Ablehnung der anderen riskiert, die Folge wäre eine schlechte "Annonce" gewesen, er hätte es riskiert, als "Angeber" oder ähnliches zu gelten, was bei dem dichten Zusammenleben und aufeinander-angewiesen-sein im Knast gefährlich werden kann. Deswegen hat er versucht, sich die Position des Überlegenen möglichst indirekt und unauffällig zu verschaffen. Herr K will seine Überlegenheit zwar allen ins Bewußtsein rufen, er selbst will aber nicht als **derjenige** : erscheinen, dem daran gelegen ist. Durch eine solche Vorgehensweise vermeidet er die Agressionen,

die einem eitlen und arroganten Menschen im Knast entgegengetragen werden.

Fragen Sie den Gruppenleiter direkt über sich, seine Person und Tätigkeit aus, riskieren Sie mit den direkten Fragen, daß die Antwort verweigert wird.

Meiner Erfahrung nach werden Fragen oft auf der Ebene des Interview gestellt; das passiert häufig, wenn ich z.B. als Gruppenleiterin nicht nur gefragt werde, was ich mache, warum ich im Knast arbeite, sondern wenn weiter gefragt wird, wie denn so meine Praxis laufe, wie viele (weibliche) Angestellte ich hätte, wieviel Zeit ich in der Praxis verbrächte usw. Bei diesen Fragen finde ich es allerdings schwer, eine Grenze zu ziehen, da ich meine, daß es berechtigtes Anliegen der Insassen ist, mich als Gruppenleiterin möglichst konkret und fassbar vor Augen zu haben. Informationen über mich und meinen Alltag verhindern, daß in mich Fähigkeiten und Möglichkeiten projiziert werden, die nicht der Realität entsprechen. Wünsche, Hoffnungen und Ängste, sei es aufgrund früherer oder aktueller Erfahrungen werden eher auf mich übertragen, wenn ich als Person für die Insassen nicht bekannt bin. Schweigen über mich und meine Existenzweise lassen diese Lücke mit allen nur möglichen Phantasien füllen, die mit der Geschichte der Gefangenen zu tun hat nicht aber mit mir und meiner realen Gegenwart. Einerseits ist die Grenze zu einem unverbindlichen Frage- und Antwortspiel zu ziehen, andererseits ist darauf zu achten, ob der Frager nicht durch die Art des Fragens eine bedeutungsvolle Diskussion zwar will, sie aber verhindert. Ein Beispiel hierfür ist Herr M und Herr F .

Beispiel (III/78):

Herr M und Herr F sind beide Ersttäter, Herr M ist ein Großbetrüger, er hat einen Großkonzern um hunderttausende von DM betrogen mit anschließender Transaktion des Geldes ins Ausland; Herr F ist ebenfalls Betrüger,

allerdings hat er als Industrieberater nur kleinere Geldbeträge beiseite geschafft. Beide haben vier bis sechs Jahre Haft bekommen und ca. 2/3 bereits verbüßt. Ich werde allgemein über die Praxis gefragt, wen ich denn so verteidigen würde. Ich antworte, daß ich bisher wegen der Anfangsschwierigkeiten und der geringen Anzahl noch niemanden weggeschickt habe. Herr M. sagt, er suche einen "Winkeladvokaten" fragt, ob ich als Winkeladvokat nicht für ihn arbeiten könne. Ich antworte, "Nein". Er fragt weiter, ob ich nicht, wenn ich schon kein Winkeladvokat sei, ihm dann nicht wenigstens bei seinen komplizierten Steuersachen helfen könnte. Ich antworte ihm, daß ich das nicht könne, zu Steuersachen auch absolut keine Lust hätte und auch keine Lust, mich dort einzuarbeiten. Er F. schaltet sich ein und fragt, ob ich denn alle verteidigen würde, alle Delikte. Ich antworte, daß ich z.B. Großdealer weggeschicken würde, weil ich ihre Tat emotional so ablehnen würde, daß ich sie nur schlecht verteidigen könnte, außerdem hätte ich ihnen gegenüber auch Rachegeleüste, derart, daß sie ruhig hoch bestraft werden sollten. Herr F. fragt weiter, ob ich bei den Delikten, die ich verteidigen würde, auch Unterschiede sehen würde. Ich sage, daß ich letztlich einen Täter, der gegen das BTM verstoßen habe, verteidigt hätte, gegen diesen Delinquenten hätte ich starke Vorbehalte, weil ich das Gefühl hätte, ständig angelogen und verschaukelt zu werden. Herr F. fragt weiter, ob ich Betrüger verteidigen würde. Ich sage, "ungern". Herr M. "fragt", ich hätte wohl Angst, nicht durchzublicken. Ich sage, "ja". Herr F. fragt mich weiter, ob ich bei allen Betrügern **glauben** würde, sie würden mich belügen, so daß ich nicht wüßte, woran ich sei. Ich sage zu Herrn F. gewandt, ich würde schon durch Betrüger, durch die Art des Deliktes verunsichert, ich würde allerdings ihm gegenüber dieses Gefühl nicht mehr haben und würde ihn auch verteidigen, hoffte allerdings, daß dies nicht mehr nötig werde.

Bei der Antwort auf die Frage von Herrn M., ob ich für ihn als "Winkeladvokat" arbeiten würde, ist offen, ob ich mit dem "nein" ablehne, ihn zu verteidigen oder die Tatsache, daß ich "Winkeladvokat" bin. Mit dieser Antwort ist Herr M. nicht zufrieden, da er wissen will, ob ich ihn auch verteidigen würde. Die direkte Frage ist allerdings gefährlich, da ein Ablehnen eine Kränkung bedeutet, die er nicht riskieren will, sei es daß er Kränkungen überhaupt meidet, vor der Gruppe oder von einer Frau meidet. Die indirekten Fragen verschaffen

ihm allerdings nicht das, was er hören will, obwohl er sicherlich nach seiner eigenen Einschätzung denkbar "geschickt" gefragt hat, um sein Ziel zu erreichen.

Ich bin dann bewußt direkt auf Herrn F eingegangen, weil ich den Eindruck hatte, daß er sehr viel "gewagt" hat, sich offen und verletzlich gezeigt hat; deswegen wollte ich ihm auch signalisieren, daß ich tatsächlich durch seine Art zu fragen, Mißtrauen und Angst abgebaut und Vertrauen gewonnen habe. In dieser Situation hätte ich es falsch gefunden, wenn ich nicht auf seine immer noch verhüllte Aussage, er wünsche, daß ich ihm traue, eingegangen wäre.

Den Frage - Antwort- Prozeß, der mit Herrn M abgelaufen ist, habe ich als solchen/allerdings nicht thematisiert, ich hätte Herrn M auf sein indirektes Fragen und seine dahinter stehenden Ängste verweisen müssen, was mir aus dem Gesichtspunkt des Abschweifens vom Thema in der konkreten Situation nicht angemessen erschien; außerdem hielt ich es für erforderlich, Herrn M. aus dem Mittelpunkt des Gruppengeschehens "abzuziehen".

Zur Erhellung der Situation eine

Protokollnotiz: (30.9.78)

Herrn M und F mache ich erst einmal zusammen, dann die Unterschiede zwischen den beiden; beides Betrüger... sie signalisieren stets, daß sie es "drauf haben", daß sie viel wissen, daß sie etwas besseres sind als alle Knackis, daß sie sich nicht ändern müssen, warum auch, sie sind duftige Typen, daß sie empfindlich und sensibel sind, daß man bzw. besonders ich, sie doch bitte zu schonen habe, nur so ist es ihnen angemessen, jeder habe sie "pflegerisch" zu behandeln, fällt mir dabei ein. Sie signalisieren ständige Selbstsicherheit und weltmännische Überlegenheit, sie versuchen mich auf ihre Ebene zu ziehen (die der Fachleute), dort ist es angemessen, mit ihnen zu konferieren. Wegen ihrer Empfindsamkeit, die sie mir signalisieren, ist es unfein, sie anzupöbeln, das gilt für die Knackis und für mich. Weil sie liebenswürdig sind, soll ich sie liebenswürdig behandeln, weil sie wissen, wie man als Mann von Welt mit einer Frau flirtet, soll ich es (gefälligst) auch tun.

Weigere ich mich, so bin ich plump, da nur meine Aufmerksamkeit und Liebenswürdigkeit ihrer Hervorstechenden - sie von allen unterscheidenden - Persönlichkeit gerecht wird. Gehe ich auf ihre heitere, locker, flockige Art ein, so habe ich Angst, daß sie mich in ihre Strukturen ziehen, daß ich vergesse, was ich an ihnen zu kritisieren habe, was ich an ihrem Verhalten als störend finde und verändern will. Durch ihre gewandte Art, wollen sie mich von den meisten Gruppenmitgliedern separieren, mich am meisten vereinnahmen, ihre Sonderrolle mit meiner Hilfe festigen. Das Durchbrechen ihrer Spiele ist anstrengend, ich würde es so bezeichnen, daß ich ihnen mitteile, daß ich ihr Wissen schätze, daß ich auch Unfreundlichkeiten nicht schätze, daß ich allerdings nicht bereit bin, nur auf ihren "Ebenen" des Geplänkels zu verkehren. Ich konfrontiere sie mit ihren Spielchen und formuliere zum Teil die Dinge, die sie wirklich fragen und meinen. Ich fühle mich dabei auf Glatteis, weil ich versucht bin zu interpretieren, weil ich ihnen etwas evtl. unterstelle, was sie tatsächlich nicht gemeint haben; für mich ist es auch schwierig, das nicht Ausgesprochene dann auszusprechen, wenn es die Diskussion weiterbringt; es unausgesprochen zu lassen, wenn ich meine, daß ich ihnen die direkte Formulierung nicht abnehmen sollte, weil sie selbst Verantwortung übernehmen sollen. Außerdem sind sie geübt im verbalen "clinchen", es ist auch eine Methode, sich eine Sonderrolle zu sichern, mit mir ihre "Sondersprechstunde" abzuhalten, auf Kosten der Gruppe und des Sachthemas. Das Anrennen gegen ihre Sonderrolle, die Konfrontation ist sehr anstrengend für mich, ich mache oft Frieden und springe nicht sofort los, wenn einer der beiden irgendetwas in Richtung Selbstbespiegelung, Sonderrolle ... sagt. Z.T. gehe ich ironisch auf die locker, flockige Art ein, versuche dann zu signalisieren, bitte sehr, mein Herr, wenn sie meinen, daß es für sie gut ist, so rumzuflaksen, das können sie haben, ihre Bestätigung kostet mich nichts und ist mir nichts wert. ... Ich versuche ihnen durch mein Verhalten klar zu machen, daß nicht nur sie so pfiffig sind und wissen, was die Realität ist, sondern, daß es auch Realität ist, wenn ich offener bin, Emotionen zulasse und zeige, Fehler und Schwächen zugeben kann, ohne daß ich gefährdet bin, mich gefährde, nicht mehr ganz klar im Kopf zu sein, nicht mehr entscheidungsfähig zu sein. Dieses Bild versuche ich ihnen von mir zu vermitteln, stelle es gegen das Angstbild der beiden, die meinen, wenn man etwas ehrliches rauslasse, dann sei man geliefert und könne nur verlieren."

Beachten Sie körperliche Veränderungen bei sich und anderen.

Mit dieser Regel ist hauptsächlich gemeint, daß der Gruppenteilnehmer seine Wahrnehmungsfähigkeit im Hinblick auf psychosomatische Prozesse bei sich und anderen steigert, wobei die Wahrnehmungsfähigkeit im physiologischen Bereich als wichtige Voraussetzung für das Erkennen eigener Gefühle angesehen wird (92)

Ich schwäche diese Regel einerseits ab, andererseits erweitere ich sie, indem ich selbst bei den Insassen auf körperliche, äußere Veränderungen achte.

Jeder weiß und hat es schon erfahren, wie er sich fühlt, wenn er in bestimmten Situationen rot wird, anfängt zu schwitzen usw. Wenn man es aber am eigenen Leibe gespürt hat, so stößt das Reden hierüber an erhebliche Tabus: an das Tabu, sich schwach, dumm und ängstlich zu fühlen; an das Tabu, mit den Gedanken nicht bei der Sache zu sein, an das Tabu, erotische, sexuelle und zärtliche Bedürfnisse zu haben, obwohl dies nicht "zur Sache" gehört.

Werde ich beispielsweise von einem Teilnehmer der Gruppe angestarrt, indem er schweigend seine Blicke auf eines meiner Körperteile heftet, so weiche ich seinem Blick nicht aus, sondern nehme Blickkontakt auf. Häufig wird der "Ertappte" rot, da ich ihn vermutlich bei seinen Phantasien, in denen ich eine Rolle als weibliche Person gespielt habe, gestört habe. Meine Vermutungen, z.B. daß er nun verlegen ist, spreche ich nicht an; ich weiß, daß die Insassen eingesperrt sind und somit keine oder nur wenig Möglichkeiten zu sexuellem und körperlichem Kontakt haben, sie sind auf ihre Träume verwiesen, die ich ihnen weder nehmen noch bewerten will. Da diese Situation im Augenblick nicht zu ändern ist, biete ich mich als Frau so an, wie es mir hier und jetzt möglich ist. Meine Möglichkeit als Gruppenleiterin ist, ihm ein

Angebot zu machen, sich in die Gruppe zu integrieren; ich sage ihm z.B., daß wir an dieser Frage des Arbeitsbogens wären, ob ihm hierzu etwas einfallen würde, ob er uns weiterhelfen könne. Wenn ich den Betreffenden gut kenne oder wenn ich merke, daß die anderen Teilnehmer sein Anstarren bemerkt haben, sich untereinander bereits aufmerksam machen, und ich befürchten muß, daß die Hänseleien anfangen, interveniere ich von mir aus und sage etwa, "Herr X, Sie sind ja ganz weit weg, kommen Sie her" oder "träumen Sie nicht, helfen Sie uns lieber". Hierdurch teile ich mit, daß ich die Abwesenheit bemerkt habe, ich schneide allerdings auch allen anderen die Möglichkeit ab, Fragen oder Vermutungen über den Grund zu äußern. Ich biete dem Teilnehmer an, sich in die Gruppe zu integrieren, wobei er die Möglichkeit hat, es nicht zu tun. Oft nehmen die so Angesprochenen mein Angebot an, sei es um spöttischen Bemerkungen zu entgehen, sei es um mir zu gefallen.

Eine bessere Lösung:

Herr X starrt mich wieder unverholen an, in mir kommen schon Ängste hoch, ist der Pullover zu eng, ist vielleicht irgendwo ein Knopf oder Reißverschluß geöffnet, gleich wird Herr Y loshacken und Herrn X sagen, er solle wenigstens den Mund zu machen. Wie kann ich das nur verhindern, wie kann ich Herrn X "zurückholen" und Herrn Y seine Sticheleien "vermasseln"?

Da schubst Herr Z Herrn X leicht an, lächelt ihm etwas verlegen zu und fragt in einem netten Ton: "Wars schön?" Herr X schubst leicht zurück und brummelt irgend etwas; ich lächele beiden zu, wir machen dann weiter.

Über Herzklopfen und ähnliche Symptome offen zu reden ist unter den Bedingungen des Knastes besonders heikel. Hier gilt die Regel, daß jeder, der körperlich irgendwie auffällig ist, damit auch gehänselt wird. Zu groß, zu klein, zu dick oder zu dünn zu sein, ist eine Quelle endlosen Spottes. Auch wenn Bemerkungen hierüber oft wie eine Spielerei aussehen, so denke ich doch, daß durch die Spötteleien Verletzungen zugefügt werden, die den einzelnen mehr beeinträchtigen, als er selbst zugibt

Meine Zurückhaltung, körperliche Reaktionen, die auf Schwäche hinweisen, zu thematisieren, resultiert daraus, daß ich befürchte, die negativen Assoziationen bei dem "Betroffenen" nicht kontrollieren zu können. Ich denke, daß es sehr schwierig ist, ihm zu erklären, daß ich ihn nicht wegen seiner Schwäche verspotten, sondern gerade helfen will. Ich müßte ihm die Einsicht verschaffen, daß ein Erkennen der Schwäche Voraussetzung für deren Überwindung ist. Gerade hiergegen bestehen aber erhebliche Widerstände, die ich erst anzugehen wage, wenn ich den Betreffenden gut kenne. Ein viertel Jahr ist oft zu kurz, um diesen Prozeß in Gang zu setzen.

Außerdem wird die Situation schwierig, da ich nicht auf die "Nichtbetroffenen" vertrauen kann; diese sind vielmehr ziemlich rücksichtslos in der Zufügung von Verletzungen. Oft können sie sich nicht an die Stelle dessen setzen, der gerade "dran" ist, oft wollen sie dies aber auch gar nicht, da sie über jede Abwechslung, sich abreagieren zu können, froh sind.

Es ist eher möglich, über die Angst zu reden, die nicht "im Raume" steht.

Beispiel:

Herr J ist Lebenslänglicher. Er hat ca. 15 Jahre bereits abgesessen, während der Haftzeit hat er eine Schneiderlehre absolviert. Damals hatte er noch ca. 1 1/2 Jahre Binnentraining, d.h. Vorbereitung auf den Freigang, zu absolvieren. Der Mithäftling, Herr K, ebenfalls Lebenslänglicher, ebenfalls Schneider, sucht sich eine Stelle für den Freigang. Bei unserem Thema "Was sage ich im Vorstellungsgespräch?" welche Bedingungen sollte ich mir aushandeln, damit das Scheitern nicht bereits von Anfang an einprogrammiert wird, sagt Herr K, am besten sei es, wenn man sich mindestens sechs Wochen Einarbeitungszeit geben ließe, er hätte Angst, daß man sonst zu langsam wäre und seine Arbeit nicht schaffen würde. Angesteckt von Herrn K, selbst aber noch nicht unmittelbar vor der Situation, Freigänger zu werden, sagt Herr J, er hätte die größten Bedenken, er würde bestimmt die Arbeitsleistung nicht schaffen. Er hätte Angst, den Arbeitsplatz sofort wieder zu verlieren. Wir

überlegen zusammen für Herrn K., welche Möglichkeiten es noch gibt, die Leistungsschwäche zu bewältigen.

Bei der Vorstellung, daß ein Gruppenteilnehmer die ersten Sitzungen damit verbringt, sich auf "seinen" Stuhl zu setzen, den Hut in sein Gesicht zu ziehen, um dann für den Rest der Stunde die Augen zu schließen, nur ab und zu einmal, wenn der Geräuschpegel zu laut wird, oder wenn er einen "Knuff" von seinem Nachbarn bekommt, der droht, ihn die Balance verlieren zu lassen, diese Vorstellung hätte vor einiger Zeit dazu geführt, mir folgende Intervention zu überlegen:

Phantasie:

Also bitte, Herr L., wenn Sie hier nur schlafen wollen, dann können Sie auch weg bleiben. Also Herr L., glauben Sie nicht, daß Sie mich durch Ihr Verhalten kränken, schließlich hat noch nie jemand in meinem Unterricht geschlafen. Also bitte, Herr L., sagen Sie mir doch bitte, was Ihnen an unserer Arbeitsgruppe nicht gefällt. Herr L., ich habe den Eindruck, daß Sie sich hier langweilen. Herr L., können Sie mir vielleicht sagen, was hinter Ihrem **S**chlafen steckt?

Ich glaube, daß es notwendig ist, daß man bei jedem Verhalten der Gruppenteilnehmer überlegt, was einem an dem anderen stört, was der eigene Anteil ist bzw. was eine Übertragung auf den anderen Gruppenteilnehmer ist. Nur solche Überlegungen versetzen den Gruppenleiter in die Lage, realitätsangemessen zu intervenieren. Ich glaube, daß man bei einer totalen Verweigerung, wie es das Schlafen darstellt, gezwungen ist, sich Zusatzinformationen zu beschaffen. Dies habe ich auch getan, indem ich meine Ausbilderin gefragt habe, was es mit Herrn L. auf sich habe. Mir wurde dann gesagt, bzw. ich erfuhr es dann auch selber, in der Therapiegruppe meiner Ausbilderin, daß Herr L. das gleiche Verhalten an den Tag legte. Dies bewirkte, daß ich mich durch sein Verhalten nicht angegriffen fühlte, weder in der Leistung als Gruppenleiterin noch in meiner Person.

Beispiel:

(I/79): Herr L. war lange Zeit im Heim, dann war er mit kurzen Unterbrechungen ca. 10 Jahre lang im Gefängnis. Er ist das, was man im Knastjargon eine "Schluse" nennt; er ist in alle Delikte reingerutscht, hat viele kleinere Diebstähle und Hehlereien begangen. Er selbst stellt sich gern als Gewalttäter dar, mir gegenüber behauptete er auch, er sei wegen schwerer Körperverletzung seines Nebenbuhlers im Gefängnis gelandet. Er hat mir diesen Vorgang sehr blumenreich geschildert. Er war in dieser Aktion der absolute Held. Äußerlich ist Herr L. völlig verwahrlost, er hat zottelige Haare, er ist zahnlos und am ganzen Körper tätowiert. Ein falsches Wort an ihn gerichtet, - in seinem Verständnis - und er brüllt sofort los, droht dem anderen, ihn zu verprügeln, wenn nicht sogar, ihn umzubringen. Er macht eine Schlosserlehre, im praktischen Teil ist er sehr gut, die schriftliche Prüfung wird er wohl nicht schaffen. Er verfolgt in den Gruppen eine rigorose Linie, er schläft in der Gruppe, weil er dorthin zwangsweise abgeordnet wird. Er hat keine Lust, an einer Gruppe teilzunehmen. Hinzu kommt, daß er eine schlechte Schulausbildung hinter sich hat, daß er intellektuell nie gefördert oder gefordert wurde. Da ich dies aus seiner Akte entnommen habe, bzw. meine Ausbilderin mir dies auch gesagt hat, entschloß ich mich gleich in der ersten Stunde, zu seinem Schlafen, nichts zu sagen. Ich ging und gehe davon aus, daß sein Schlafen eine Abwehr von Anforderungen ist, denen er sich absolut nicht gewachsen sieht. Ich lege für mich ein Ziel für die gemeinsame Arbeit fest: Er soll nicht immer schlafen, er soll sich die Arbeitsbögen wenigstens manchmal ansehen, er soll sich zu den Themen irgendwann einmal äußern.

Nach der Hälfte der Zeit, kommt Herr L. zu mir, er erklärt, daß er soviel für seine Zwischenprüfung lernen müsse, daß er deswegen nicht mehr kommen könne.

Für mich war diese Erklärung von Herrn L. eine Stellungnahme zur aktuellen Situation. Er ist nicht einfach weggegangen, ohne irgendetwas zu sagen. Er hat richtig antizipiert, daß ich ein Wegbleiben nicht gut finden würde, daß ich erwarte, daß er etwas erklärt. Für mich habe ich akzeptiert, daß mehr an Verhaltensweisen und Einsatz von Herrn L. nicht zu erreichen war.

Wenn ich davon ausgehe, daß die Insassen nicht in der Lage sind oder es aus den genannten Gründen vermeiden, über körperliche Reaktionen zu reden, so spreche ich selbst Veränderungen, die ich an den Insassen bemerke, an.

Beispiel:

(I/79): Herr U sitzt ein wegen sexuellen Mißbrauchs **einer Frau**. Er zeichnet sich dadurch aus, daß er ein extrem höflicher Mensch ist, stets zu Diensten und eilfertig. Er versucht immer herauszufinden, was sein Gegenüber meint. Im Knastjargon sagt man, daß er "klebt". Eines Tages ^{mich} setzt er sich, entgegen seiner sonstigen Gewohnheit, mit höflichen Floskeln zu begrüßen, stumm auf einen Stuhl. Als ich ihn fragend ansehe, zeigt er auf seinen Mund und sagt, man habe ihm alle Zähne gezogen. Ich starre ihn entsetzt an und sage spontan: "Scheißknast".

Meine Assoziation:

Bei meinen letzten drei Jacket-Kronen war ich tagelang deprimiert, ich fand, daß ich mit den abgeschliffenen Zähnen wie eine Großmutter bzw. wie eine Hexe aussah. Dem Zahnarzt und mir war es allerdings selbstverständlich, daß jeder Zahn solange als möglich gerettet und erhalten werden muß. Ihm ziehen sie alle Zähne aus, daran erlebe ich, was es heißt, im Knast zu sein. Ich vergesse es oft, was dies emotional für die Insassen bedeutet, die wirkliche Vorstellung hierüber tritt hinter einem berufsmäßigem Empfinden zurück.

Herr U sagt, wenn meine Zähne schlecht sind, dann sollen sie lieber alle gleich raus und zwar alle auf einen Schlag.

Ich überlege einen Moment lang, ob ich diese komischen Tapferkeitsvorstellungen kritisieren soll. Ich möchte ihm eigentlich sagen, daß er mit seinem Gerede die Kränkung über sein häßliches Aussehen, die erlittenen Schmerzen und die zu erwartenden Schwierigkeiten mit seiner Frau, mögliche Peinlichkeiten, einfach wegwischt.

Ich nutze die Bereitschaft der Anwesenden über den Knast zu lamentieren aus und sage, daß die ärztliche Versorgung katastrophal und überhaupt nicht akzeptabel sei, daß demzufolge jeder eine erhöhte Verantwortlichkeit und für sich und seine ärztliche Versorgung habe, daß er sich dabei aller nur erdenklichen Hilfen bedienen solle. Notfalls müsse er seine Ansprüche auch gerichtlich durchsetzen, wozu eine Rechtsgruppe Unterstützung bereitstellen könne und müsse.

Über den "Fall" Herr U zu reden, hielt ich nicht für akzeptabel, ich hätte es wenig sinnvoll gefunden über

die Abwehr des Herrn U zu sprechen, da der Schaden irreparabel ist. In diesem Fall fand ich es menschlicher, ihm wenigstens seine Abwehr zu lassen.

Reagiert habe ich auf Herrn Z .

Beispiel:

(III/78): Herr Z erscheint eines Tages im Gruppenraum, er ist völlig kahlgeschoren. Ich bin ziemlich geschockt und sage, Herr Z , wie sehen Sie denn aus, so habe ich mir als Kind immer einen Sträfling vorgestellt, warum haben Sie das denn nur gemacht? Ihre schönen Haare, denken Sie nicht, daß ich Sie so mit zum Arbeitsgericht nehme.

Botschaft des Herrn Z an mich:

Ich habe das gemacht, weil ich jetzt endlich die Aufmerksamkeit von Dir bekomme, die ich mir wünsche, weil Du vorher ja nie so genau nach mir gefragt hast, weil Du Dich eben einfach zu wenig um mich kümmerst oder hast Du mir ein einziges Mal gesagt, daß Du meine Haare schön findest?

Herr Z sagt:

Och, das Absäbeln hat uns auf der Station einen Heiden Spaß gemacht und Spaß muß der Mensch eben haben. Außerdem wachsen mir die Haare bis zum Gruppenausgang wieder nach. Sie schämen sich wohl, mit mir so rumzulaufen?

Ich antworte:

Ein bißchen geniere ich mich schon, außerdem finde ich es nicht schlimm, wenn ich lieber mit jemanden zum Ausgang gehe, der schöne Haare hat.

Herr Z ist durch meine Intervention offensichtlich nicht beleidigt, vielmehr macht er einen zufriedenen Eindruck.

Eine Erinnerung am Rande:

Der Gruppenausgang fand dieses Mal in der Form statt, das drei Gruppen gemeinsam zum Arbeitsgericht gingen. Das war so entschieden worden, da für einen Gefangenen angeordnet worden war, daß ein Therapeut anwesend sein sollte. Begleitung der Trainer wurde nicht, wie ansonsten, als ausreichend angesehen. Ich fühlte mich durch diese Anordnung ^{nicht} so verpflichtet, an dem Ausgang teilzunehmen. Deswegen kam ich erst Mittags zu den drei Gruppen nach Beendigung des Besuchs der Verhandlungen.

Die drei Gruppen hatten bereits die Gerichtskantine aufgesucht, hier hatte Herr Z unter den tadelnden Blicken des Therapeuten ein Bier getrunken, dann war er weggegangen und kam erst Tage später zurück, er wurde zwangsweise in den Normalvollzug zurückverlegt.

Meine Überlegung am Rande:

Der Therapeut meinte, er habe dieses Verhalten des Herrn Z quasi erwartet, Herr Z sei ein unsicherer Kandidat, ich sollte mir absolut keine Gedanken machen, er wäre auch abgehauen, wenn ich dabei gewesen wäre.

Ich denke, daß Herr Z mir nicht weggelaufen wäre, ich hätte zwar den ganzen Vormittag als quasi Privat-Therapeutin und Begleiterin fungieren müssen, hierzu hätte er sich bestimmt "berechtigt" gefühlt, da seine Haare schließlich wieder lang gewachsen waren.

Tage später, nachdem Herr Z zurückgekommen war - allerdings ohne "neue Kiste" (d.h. er kam ohne eine neue Straftat zurück), ging ich auf die Station und fragte ihn, was das ganze denn zu bedeuten habe. Er antwortete, er wisse es selber nicht so genau, er sei auf dem Klo gewesen, dort habe er den falschen Treppenaufgang erwischt, er sei dann einfach weitergegangen und woanders gelandet, und dann sei er schließlich unten bei der Tür gelandet.

Herr Z hat also keinen aktiven Entschluß gefaßt, wegzubleiben, sondern er ist einfach "weggebröckelt", er wurde von der Situation verführt, dachte in der Situation nicht an die Konsequenzen, er handelte passiv und letztlich unverantwortlich.

Ich mache ihm weiter Vorwürfe, sage, daß solche Verhaltensweisen letztlich alle Gefangenen treffen würden, da die Restriktionen bezüglich der Gruppenausgänge der Trainer immer mehr steigen würden.

Er antwortete, er mache eben immer alles falsch, er habe schon immer "scheiße gebaut".

Diese Generalisierung seiner Fehler sowie seine permanenten Selbstvorwürfe sind zwei Beispiele von starker Selbstaggression.

Er bittet mich zum Schluß um Briefkontakt, ich lehne ab, weil ich realistischere Weise davon ausgehe, daß ich keine oder zumindest zu wenig Zeit habe. Ich biete ihm an, er könne mich anrufen. Er meint, daß er das ja mal machen könne, ist aber wenig begeistert von meinem Vorschlag.

Später fällt mir ein, daß er noch einige Zeit vor sich hat, daß er diese Zeit im Normalvollzug verbringen muß, daß es im Normalvollzug aber nicht "normal" ist, daß ein Gefangener nach außen telefoniert.

Prinzipien für den Gruppenleiter.

Allgemein gesprochen bin ich als Gruppenleiterin mit meinen fachlichen Kenntnissen und emotionalen Fähigkeiten für das Thema mit seinen intellektuellen und emo-

tionalen Implikationen verantwortlich. Bevor ich meine konkreten Interventionen als Gruppenleiterin beschreibe, möchte ich kurz darlegen, wieso ich die "Authentizität" und "Empathie" als grundlegende Einstellung und Haltung erachte, Prozesse des living-learning in einer Trainingsgruppe in Gang zu setzen.

"Authentizität" oder Echtheit des Gruppenleiters bedeuten, daß ich in meiner Beziehung zu den Gruppenmitgliedern keine Fassade präsentiere, hinter sich andere als die geäußerten Haltungen, Eigenschaften und Emotionen verbergen (93). **Das bedeutet für mich, daß ich** in der Lage bin, meine eigenen Stimmungen, Motivationen und Gefühle auch wahrzunehmen, sie zu akzeptieren und an ihnen im Sinne einer Veränderung zu arbeiten. Ich verbalisiere auch meine Gefühle in der Sacharbeit und teile sie dadurch den anderen Gruppenteilnehmern als handlungsrelevant in der Situation mit. Wenn alles, was ich sage, authentisch sein soll, so kann das nicht bedeuten, daß alles, was authentisch ist, auch von mir gesagt werden muß. Hier gibt es zwar keine eindeutigen aber es gibt Grenzen.

Phantasie:

Ich komme in den Gruppenraum, eine neue Gruppe hat angefangen, ich kenne keinen einzigen, noch nicht einmal vom sehen her. Ich finde die meisten sehen krank und bläulich aus, sie sitzen regungslos im Raum, ich stelle mich vor, es kommt keine Reaktion, die meisten sind stumm. Diejenigen, die etwas sagen, finde ich überhöflich, ihre Ausführungen phantasielos. Einer meldet sich matt zu Wort. Er mäkelte an dem Arbeitsbogen herum, fängt dann auch noch an zu jammern. Bei diesem "Vortrag" schweigen die anderen gelangweilt, reden zum Nachbarn, sind nicht bei der Sache. Auf meine Frage hin, ob sie ihr Gespräch nicht laut, für alle sagen wollen, kommt abweisendes Schweigen. Dabei wollte ich sie doch gar nicht "ertappen", sondern gerade das Gegenteil ist richtig, ich gehe davon aus, daß sie im "Nebengespräch" dem anderen etwas wichtiges mitteilen wollten. Ich wollte ihnen helfen, wieder in die Gruppe reinzukommen. Die Stimmung in der Gruppe ist stumm, lahm und erdrückend, völlig langweilig, d.h. genauer gesagt, finde ich nicht die Stimmung so, sondern die einzelnen Teilnehmer. Ich spüre Ablehnung, fast Feindseligkeit in mir hochkommen.

Feindseligkeit, "die Seligkeit, Feinde zu haben" ist die Reaktion auf einen unerträglichen, unvermeidbaren Frustrationsgrad bzw. die passive Haltung einem vermeindbaren Frustrationsgrad gegenüber. Es ist die Haltung eines Menschen, der sich ohne entgegennende Reaktion frustrieren läßt.

Eine Rückkoppelung zu meinem gefühlsbezogenen und physischen Dasein in der Gruppe ergibt, daß ich leichtes Magendrücken verspüre, unruhig auf dem Stuhl hin und her rücke und merke, wie der Ärger in mir hochsteigt. Soll ich den Schweigern sagen, wie sie auf mich wirken? Soll ich den Rednern sagen, daß sie ja nur Aufmerksamkeit vortäuschen, daß sie sich wie brave Schüler zu einer Aufmerksamkeit zwingen, die nur zu einem kleinen Teil von emotionalen Energien getragen wird, da ihre Gedanken und Gefühle ganz woanders sind?

Soll ich ihnen überhaupt nicht auch einmal sagen, daß sie froh, dankbar sein müßten, daß ich mich für sie durch den Verkehr durchgewühlt habe, um mir das hier ansehen zu müssen! Sie sind undankbar!!

Natürlich sage ich das alles nicht. Ich heuchele allerdings auch kein Wohlbefinden, Fröhlichkeit, gute Laune und Spaß an der Arbeit vor. Ich realisiere für mich die gespannte Situation und meine negativen Gefühle; da ich mein Gegenüber aber nicht kenne, die Situation in der wir uns erstmalig als Gruppe zusammengefunden haben für mich neu ist, bemühe ich mich erst einmal um Informationen, um für mich entscheiden zu können, warum ich die einzelnen Gruppenmitglieder mag oder nicht mag, was meine unkontrollierten Assoziationen und Phantasien sind, was sozusagen mein Anteil **an der** Angst, Abneigung und Unwohlsein in dieser Situation ist. Ich halte zwar den Anspruch der Authentizität aufrecht, ich bin **aber** selektiv in meinen Äußerungen. Gleich zu Anfang jeder Gruppe nehme ich mir vor, daß ich nach einiger Zeit für jeden einzelnen sagen kann, was ich an ihm angenehm, gut und anziehend finde. Um dies herauszufinden, trete ich auch mit jedem bewußt in Kontakt. Bisher ist es mir immer noch gelungen, für jeden einzelnen diese Bewertung auch vorzunehmen.

Protokollbeispiel für einen Gruppenverlauf

3. Sitzung (IV/78) "So richtige Motoren wie Herr F und Herr M aus der letzten Gruppe, gibt es hier nicht.

Der einzige, mit dem ich mich reibe, ist Herr U, in-dem ich ihm sage, daß ich seine Höflichkeit unerträglich finde. Eigentlich habe ich aber keine Lust, mit ihm im Sinne einer Veränderung zu arbeiten. Herr A. verbreitet eine depressive Stimmung um sich, ich muß ihn ständig "anschieben", es macht mir aber wenig Spaß gegen seine ständigen Stereotypisierungen und Wortkargheit anzugehen, er fordert von mir eine stark eingreifende, anregende Diskussionsführung, ich finde, er selbst wird hierdurch aber nur wenig lebendiger und ideenreicher. Herr J als Lebenslänglicher, mit sehr langer Knasterfahrung, kennt die Realität so wenig, daß er wenig vielfältig in seinen Beiträgen ist. Herr Z ist nicht unfreundlich, sehr still, mir ist völlig unklar, welches Interesse er an der Gruppe hat, ich vermute, absitzen. Ich übertreibe jetzt etwas, die eher stillen und depressiven Teilnehmer verhindern, daß sie sich selbst in ihrer Arbeit, wie sie sie erlebt haben, darstellen. Sie beschreiben keine konkreten Tätigkeiten, sie teilen nicht mit, was sie an der Arbeit gern gemacht haben, was sie abgelehnt haben, warum und wie sie den Arbeitsplatz verloren haben. Ihre Zurückgezogenheit, Lahmheit und Depressivität läßt sie völlig diffus reden, sie halten alles diffus, ihre Einschätzung zur Arbeit hier und jetzt ist ebenfalls diffus negativ. Sie können nicht die Bedingungen herausarbeiten, unter denen sie sich wohl oder unwohl fühlen bzw. gefühlt haben. Ich habe die Phantasie, daß ich nie erfahren werde, was die einzelnen für Fähigkeiten und Kenntnisse haben. Ich höre immer nur, daß ihr Arbeitstag problemlos verlaufen ist, demzufolge gibt es keine fehlenden Fähigkeiten, es gibt natürlich auch keine Möglichkeit, die - natürlich fehlenden - Fähigkeiten zu erwerben."

Nach der letzten Sitzung (IV/78):

"In dieser Gruppe fehlten mir die interessantesten, strahlenden, schillernden Männer, so wie in der letzten Gruppe. Deswegen wohl auch der Frust am Anfang, das alles so still, lahm, zäh und mühsam sei. Ich glaube allerdings, daß ich den Teilnehmern anfangs nicht gerecht geworden bin, ich erwartete von ihnen die gleiche Austrahlungskraft, Aktivität, verbale Kompetenz und Lebendigkeit wie in der letzten Gruppe, ohne zu sehen, daß die Teilnehmer das nicht leisten konnten, anders "tickten" aber eben auch andere Qualitäten haben. Herrn A empfand ich extrem besserwisserisch, mich belehrend und kleinlich. Ich selbst fand mich im Umgang mit ihm ebenso, bis ich anfing, ihm nicht mehr zu beweisen, daß er Unrecht habe. Ich bot ihm Alternativen an, wodurch er die Möglichkeit bekam, seine Position zu überdenken, ohne unter Entscheidungsdruck zu geraten. Er konnte meine Alternative annehmen, ablehnen oder gar nichts sagen. Seit ich nicht mehr die Entscheidung herausforderte, wer von uns beiden nun Recht habe, sondern dies einfach offen gelassen habe, merke ich auch, daß Herr A nach einiger Zeit plötzlich einflechten kann, daß die

Arbeitslosenhilfe nur 58 % des letzten Arbeitslohnes ausmache, obwohl er vorher - falsch, auf Teufel komm raus, - behauptet hatte, sie betrage 68 % (wie das Arbeitslosengeld). Herrn K fand ich am Anfang sehr desinteressiert und inaktiv. Dies habe ich allerdings ignoriert, ihn immer wieder gefragt, was er gern als Thema behandelt haben wolle. Er wurde dann auch tatsächlich aktiv und hat sich ausdrücklich "Schichtarbeit" gewünscht. Ich weiß nicht, ob Herr Z viel gelernt hat, immerhin hat er bei seinem Konflikt mit dem Sozialamt und dem anschließenden "Bruch" meine Kritik über sein Auftreten gegenüber Ämtern durchgehalten. Ich frage - es war die letzte Stunde - die Anwesenden, welche Gruppe sie in Zukunft machen möchten. Ganz spontan äußere ich, daß wir in der Besetzung ruhig weiter machen könnten. Alle stimmen zu und zwar nicht in Form eines "Brummelns" sondern in der Art, daß alle sich irgendwie konkret äußern, "einverstanden, nicht schlecht, ich hätte auch Lust, o.k.". Wenn mir das einer zu Beginn er Arbeit mit dieser Gruppe gesagt hätte, ich hätte es nicht geglaubt. Wenn ich mir dieses Ergebnis fest vorgenommen hätte, in der Art, daß ich das eigentlich "müßte", dann hätte ich bestimmt nie herausgefunden, warum ich die einzelnen nicht mag, was aber **auch an** ihnen sympathisch ist. Ich glaube, nur die Trennung dieser beiden Aspekte, und das Eingestehen, daß beide vorhanden sind, läßt auch beide zum Tragen kommen."

Die Erfahrung dieses Gruppenverlaufes allgemeiner ausgedrückt, besagt, daß ich es gelernt habe, "erzogene Gefühle" zu haben bzw. diese zu erwerben (94).
Genausowenig wie ^{es} möglich ist, daß irgendeine Methode persönliche Wärme, Verständnis, Zuneigung und eine positive Einstellung zu den Insassen ersetzen kann, genauso sicher ist es, daß nicht nur Kenntnisse, Wissen, d.h. der Intellekt geschult werden kann. Zu Beginn der Trainingsgruppenarbeit hatte ich den Anspruch, alle Teilnehmer leiden zu müssen. Regungen derart, daß ich einige der Insassen unsympathisch oder sogar unangenehm fand, schob ich weg, indem ich sagte, daß "dieser oder jener einem eigentlich ja Leid tun könne". Durch diese Floskel habe ich das getan, was ich bei den Interaktionen mit den Insassen bekämpfe. Ich muß für mich herausfinden, warum jeder einzelne Gruppenteilnehmer mir sympathisch ist oder nicht, ob dieser konkrete Mensch Unfähigkeiten besitzt, die dazu führen, daß ich "Mitleid" mit ihm

habe, in dem Sinne, daß "ich mit ihm leiden" kann. Um dieses heraus zu finden, muß ich ihn "beobachten"; hierzu nehme ich seine Äußerungen, Verhaltensweisen und Beiträge wahr, lerne zu unterscheiden, was mir hieran gefällt oder nicht gefällt, um dann mit diesem konkreten Menschen in Interaktion zu treten. Ich spiegele ihm wieder, wie er auf mich wirkt, trete durch meine verbalen und emotionalen Äußerungen mit ihm in Kontakt, wobei ich aufgrund meiner Kenntnis dieser Person, gelernt habe, die Wirkung meiner Äußerungen einzuschätzen. Je weniger ich mich auf diese "Beobachtung" einlasse, desto wagem und unangemessener sind meine Interaktionen, desto unverantwortlicher handele ich, da ich die Wirkung meiner Äußerungen nicht abschätzen kann. Die Herausbildung dieser "professionalisierten Gefühle" halte ich für eine wichtige, subjektive Voraussetzung, die ich mir als Gruppenleiterin erarbeiten muß. Ohne dieses Bemühen drohe ich, die psychische Realität der Gruppenteilnehmer zu mißachten.

Dies bedeutet allerdings nicht, daß die einzelnen Gruppenteilnehmer die "erzogenen Gefühle" auch positiv einschätzen. Es kommen immer wieder Fragen, warum ich denn diese Arbeit mache. Hinter diesen Fragen steht oft die - unrealistische - Hoffnung, man möge die Teilnehmer "lieben". Die Insassen können sich oft positive Gefühle nur denken als sexuelle, erotische oder geschlechtliche Liebe oder als Liebe zwischen Eltern und Kindern; Liebe zwischen Männern im Sinne von zärtlichen und freundschaftlichen Gefühlen wird in der Regel negiert, da dies gegen das Tabu der gleichgeschlechtlichen Liebe verstößt und mit dem Makel der Homosexualität versehen ist. Als Gefühl wird noch akzeptiert Haß und Ablehnung. Als Motiv für mein Handeln können sich die Insassen vorstellen, daß ich Geld verdienen oder sie wissenschaftlich ausbeuten will.

Für mich bedeutet es immer ein Stück Arbeit, den Insassen klarzumachen, daß ich lerne, sie zu verstehen,

zu akzeptieren und zu mögen.

Empathie als angstfreies Verständnis für die Gruppenmitglieder

Die soeben beschriebene Herangehensweise bedeutet nun allerdings nicht, daß ich die Insassen in "Gefühls- und Kopfmenschen" zerteile. Ich habe das emotionale Einfühlen und Annehmen der Insassen nur gesondert beschrieben, um klar zu machen, daß auch Gefühle "erzogen" bzw. "nacherzogen" werden können, daß Gefühle nicht von Natur aus da oder abwesend sind, daß sie nicht zum Beispiel aufgrund negativer früherer Erfahrungen unersetzbar abhanden gekommen sind oder so nachhaltig gestört wurden, daß eine Veränderung nicht mehr gelingen kann.

Das "Annehmen" der Insassen ist ein umfassend ablaufender Prozeß, der von Cohn begrifflich als "Empathie" gefaßt wird. Hiermit ist gemeint, daß ich ein angstfreies Verständnis für die Insassen entwickle. Dieses Verständnis für die Realität des anderen versetzt mich in die Lage, Reaktionen, Verhaltensweisen, Auffassungen und Beiträge der Insassen im Zusammenhang mit ihren physischen, psychischen und intellektuellen Voraussetzungen zu sehen. Dies erfordert, daß ich auf die Teilnehmer eingehe, um mir zutreffende Informationen über ihre Wünsche, Ängste, Motive, Ideen und Gedanken zu verschaffen. Ziel dieser "Informationsbeschaffung" ist es, daß in der Gruppe ein Klima geschaffen wird, in dem - wenigstens ansatzweise - jeder seine Gedanken und Gefühle erkennen und den anderen mitteilen kann. Meine Interaktionen als Gruppenleiterin verstehe ich dabei auch als ein "Modell", an Hand dessen die anderen lernen können, nicht defensiv mit den eigenen Gefühlen, Ideen und Anschauungen umzugehen.

Wie schwierig der "Gefühls-Erziehungsprozeß" ist, zeigt ein Vorfall mit Herrn K ; ich habe ihn bereits vorgestellt als einen Unternehmersohn mit einschlägigen, guten arbeitsrechtlichen Kenntnissen, wobei er seine Fähigkeiten so einsetzt, daß er z.B. auslegungsbedürftige Rechtsbegriffe wie "verhaltensbedingte Kündigung" mit Argumenten aus der Sicht des Betriebsinhabers interpretiert; Urteile **etc.**, die ich in die Arbeit mit einfließen lasse, und die zum Nachteil von Arbeitnehmern ergangen sind, stellt er als ausdrücklich positiv und vernünftig hin, was verschiedentlich zu Spannungen, wie das folgende Beispiel zeigt, führte.

Beispiel:

(III/78) Herr F (bereits vorgestellt als Industrie-Berater, inhaftiert wegen Betruges) vertritt die Ansicht, wenn der Arbeitgeber schon nicht ein Führungszeugnis anfordern dürfe, dann solle er wenigstens in der Probezeit ein solches verlangen können. Ansonsten wisse er ja gar nicht, was für einen Menschen er einstelle. Ich interveniere und sage, ich fände, er habe seinen scharfen Verstand jetzt eingesetzt, einseitig allerdings, und er solle jetzt mal überlegen, wie man aus der Sicht des Arbeitnehmers argumentieren könne. Herr F bringt als Argument hervor, mit Verlassen des Gefängnisses müsse die Strafe auch einmal ein Ende haben, die Intimsphäre des Insassen müsse geschützt werden, schließlich führt er noch an, daß der Arbeitgeber die Kollegen informieren könne und diese oft kein Verständnis hätten.

Herr K bekommt dies mit, er regt sich auf, der Arbeitgeber müsse die Kontrolle über alle Arbeiter behalten, er müsse wissen, durch wen sein Betrieb geschädigt werden könne, er müsse notfalls Kontrollen und Überwachung einbauen können. Die beiden geraten in einen richtigen Streit. Herr K meint, Herr F "hätte sie nicht alle" so könne nur einer "labern", der keine Ahnung von Betriebsleitung habe. Die beiden brüllen sich an und ich interveniere sehr ruhig, gehe inhaltlich auf die beiden ein und sage, daß es nun einmal Interessengegensätze gäbe, daß das nichts mit "Blödheit" zu tun habe. Herr K regt sich weiter auf; ich frage Herrn K direkt, was ihn denn so aufrege; Herr K hat sich mittlerweile in eine solche Wut gesteigert, daß er nur noch ausstößt, ich sei bestimmt auch dafür, daß alle Betriebe kaputt gemacht würden durch übertriebene Forderungen, die man ja von "solchen Leuten" kennen würde. Ich frage weiter, mit wem er und wann diese Erfahrungen gemacht habe. Herr K schreit nur noch herum, ich solle endlich aufhören, er habe die Nase voll. Er rennt mit hochrotem Kopf

und Türe schlagend hinaus. Dieses Verhalten stellt einen erheblichen Widerspruch dar zu dem Bild, das Herr K. bisher von sich verbreitet hat, wissend, cool, überlegen. Seine Decke von Ruhe und Gelassenheit ist sehr dünn, reißt schon in kleineren Streitgesprächen, er wird jähzornig, steigert sich in immer höhere Wut und ist nicht mehr erreichbar.

Ich frage die Gruppe, was wir tun könnten, die anderen meinen, der müsse sich eben abregen, sie verweigern jegliche Überlegung, wie man Herrn K. helfen könne. Es kommen auch böse Kommentare, wie "jeder mache seine Show auf seine Art und Weise" "abregen sei das beste, der Knast haue eben den stärksten Mann um, das sei nun einmal so."

Herr K. erscheint die nächste Stunde nicht, in der übernächsten frage ich ihn, was ihn denn so erbost habe. Er bagatellisiert alles, "ach, das ist längst vergessen, da platzt einem schon mal die Hutschnur, was solls?". Er mauert. Die Gruppenteilnehmer werden unruhig, sie fragen nach dem Thema der heutigen Sitzung, ich glaube sie finden es nicht gut, daß Herr K. soviel Aufmerksamkeit von mir bekommt. Es ist wohl Eifersucht, Rivalität um Zuwendung aber auch Angst, daß ein solches Verhalten, das sie selbst vordergründig als stark und männlich sehen, als schwach und hilflos hingestellt werden könnte. Eine solche Einschätzung habe ich sicherlich mit meiner Frage, ob er sich stark oder schwach beim Herausrennen gefühlt habe, anklingen lassen. Das Thema ist, unterstützt von allen Gruppenteilnehmern, vom Tisch. Nach dieser Sitzung erscheint Herr K. nie mehr. Ich denke, daß tiefe und leidenschaftlich geäußerte Gefühle den Insassen Angst machen. Es wird zwar dem einzelnen zugestanden, daß er solche äußert, sie werden dann aber als "Attribut des Knastes" gekennzeichnet, ihre so geäußerten Gefühle werden vom Knast produziert, zumindest stellen sie kein inneres Geschehen des Individuum dar, über das es sich lohnt zu reden, an dem alle teilnehmen und eventuell etwas ändern könnten. Dabei bedeutet die Haltung, dem anderen seine Gefühle zu lassen nicht unbedingt, daß man auch Respekt vor diesen Gefühlen hat, es bedeutet wohl eher, daß dem einzelnen die Gefühlsentwicklung des anderen gleichgültig ist, daß man weder bei sich noch beim anderen Weiterentwicklung als Möglichkeit und Aufgabe ansieht.

Der "abstinente" versus "präsenste" Gruppenleiter

Meine Vorstellung als "Modell" für die Gruppenteilnehmer zu wirken, verbietet es mir, in der Leitung "neutral und abstant" zu sein. Ich kann , beispielsweise , nicht schweigen, wenn ich um meine Meinung gefragt werde, was natürlich nicht ausschließt, daß es Situationen gibt, in denen ich "Fragen" auch zurückweise oder nicht beantworte; ich kann nicht alle ernstgemeinten Fragen an die Teilnehmer zurückgeben, indem ich "analytisch interveniere" und den Frager auffordere, darüber nachzudenken, was wohl hinter dieser Frage stecke; ich kann den Teilnehmern gegenüber nicht so tun, als sei ich ein Mensch ohne Erfahrungen, ohne Fähigkeit, diese Erfahrungen auch in der Diskussion - sachgebunden - einfließen zu lassen.

Erinnerung:

Sommersemester 1971, außer mir treffen sich noch 10 Jura-studentinnen und -studenten zu einer Supervisionsgruppe zusammen. Supervisor ist ein Psychoanalytiker, Herr C.; er supervisiert uns als studentische Betreuer von Strafgefangenen oder Entlassenen. Zeitweilig hatte ich den Eindruck, Herr C. sage nur noch "mmmh", als könne er nichts anderes sagen. Dabei wollte ich schon seine Meinung hören, ich wollte wissen, ob er es gut fand, so wie ich mit "meinem Betreuten" umging. Er hat mir nie verraten, das hat mich teilweise ganz schön wütend gemacht; ich habe ihn auch "gefragt", er könne wohl nichts wesentliches außer "mmmh" beitragen. Mir war schon klar, was ich mit meiner "Frage" wollte, ich wollte sehen, daß er sich einmal ärgert und ich mich darüber freuen könnte. Nur blöd, daß ich hinterher wieder Angst hatte, doch "pubertär" zu sein, wenn ich meinen Gruppenleiter so "anmache". Bei seiner Deutung mit meinem Vater, da solle ich doch einmal überlegen, ob ich da vielleicht auch zu wenig gekriegt hätte, weil er so viel weg war, das hat mich ganz schön getroffen, weil ich das Gefühl hatte, da könnte was dran sein, weil ich aber auch gleich zeitig das Gefühl hatte, gerade er habe kein "Recht" dazu, so etwas zu sagen. Erst was "anrühren", um dann wieder zu schweigen, seine Augenbrauen zu entrunzeln.

Äußere ich meine Meinung zu dem Thema, auf das wir uns geeinigt haben, sei es verbal, sei es in meinen Arbeits-

bögen, so beeinflusse ich die Gruppenteilnehmer zwar, ich mache es allerdings offen, d.h. die Angesprochenen können sich überzeugen lassen, ihre Meinung beibehalten oder sich der Meinung eines anderen Gruppenteilnehmers anschließen. Das gleiche gilt auch für den emotionalen Teil meiner Argumentation, Information und Diskussion. Ich übernehme in einer solchen Vorgehensweise Verantwortung für meine Meinung und meine Gefühle. Hierdurch sind die Gruppenteilnehmer nicht auf nonverbale Äußerungen meinerseits angewiesen, sie sind nicht auf ihre Vermutungen, Phantasien und Interpretationen des Ungesagten zurückgeworfen. Gefühle von Ohnmacht und Abhängigkeit, die bei einem abstinente Gruppenleiter verstärkt auftauchen, bestimmen die Überlegungen der Insassen, wobei die Abhängigkeitsphantasien das nicht zu erkennende Produkt ihrer Übertragung auf mich sind.

Es ist Ruth Cohns Ansicht:

"die verstärkte Übertragungsbeziehung in klassisch-analytischen Modellen bewirkt ein Vertiefen alter, fixierender Kerben; der abstinente Leiter, der seine Realität, soweit er kann, nicht einbringt, wirkt als erneuter Stimulus, das alte Überich sprechen zu lassen und die Gefühle, "ich bin kleiner als du" zu erleben. Die Arbeit am Abbau dieser Gefühle wird unnötig erschwert und verlängert." (95).

Es ist Ruth Cohns Erfahrung:

"... daß die sofortige, eindeutige, authentische Gegenüberstellung und Bearbeitung jedes Übertragungssymptoms (anstelle von Steigerung und späterem Durcharbeiten) technisch überlegen und menschlich sympathischer ist". (96).

Als Gruppenleiterin lasse ich mich auf meine eigenen affektiven, psycho-somatischen und intellektuellen "Daten" über mich selbst, über die Gruppenteilnehmer und über das Thema ein; ich werde mir selbst hierüber klar und äußere es gegenüber den Teilnehmern. Damit fordere ich diese auf, sich ebenfalls auf die verschiedenen Ebenen einzulassen und die Gruppe hierüber zu informieren. Bei meinen verbalen Äußerungen gilt das bereits gesagte, daß zwar eine Kongruenz besteht, zwischen dem

was ich wirklich denke und fühle und dem, was ich verbalisiere. Ich lasse nicht sämtliche Informationen "frei heraus", sondern berücksichtige die Auswirkungen meiner Mitteilungen auf die Insassen. Dabei gilt die Erfahrung, daß ich die Wirkung meiner Äußerungen am besten abschätzen kann, je besser ich die einzelnen Teilnehmer kennen gelernt habe. Ich muß mich also nicht nur als Teilnehmerin sondern gleichzeitig auch als "Beobachterin" der anderen sehen. Je länger die Gruppe zusammen arbeitet, desto sicherer werde ich in der Einschätzung der subjektiven Realität des einzelnen, desto offener und spontaner kann ich mit meinen Beiträgen in den Gruppenverlauf eingreifen. Dabei kann ich sagen, daß dieser Prozeß auch für die Zeit insgesamt gilt, je länger ich mich in dieser Institution aufhalte, desto mehr Informationen habe ich intellektuell und emotional verarbeitet, desto sicherer bin ich mit meinen Äußerungen und mitgeteilten Einschätzungen geworden.

Planung und Strukturierung der Arbeit durch den Gruppenleiter:

Als Gruppenleiterin ist es meine Aufgabe, "Struktur, Arbeitsverlauf und Balance zielgerecht zu initiieren" (97) . . .). Dabei agiere ich gleichzeitig "als Hüter der Organisation der Arbeitsstrukturen und des interaktionellen Prozesses, als Fachmann und Didaktiker und als menschliches Wesen, das die gleichen Grundbedürfnisse hat" wie die einzelnen Gruppenteilnehmer (98). Ich betone die Wichtigkeit der Gruppe im Sinne eines "wir" von interagierenden Teilnehmern im Gegensatz zu einer Ansammlung von untereinander beziehungslosen oder rivalisierenden Menschen. Ich betone die Wichtigkeit des Sachthemas, die hierin liegende Aufgabenstellung und die Fähigkeiten, die Aufgaben auch zu meistern. "Jeder Plan muß "falsch" sein, da nie alle Faktoren bekannt sein können und so auch nie der Prozeß, der sich

aus den vielfältigen Geschehnissen zwischen verschiedenen Menschen und Sachlagen ergibt, genauso vorhergesehen werden kann." (99)

Diese Aussagen von Cohn zum konkreten Planen des Leiters bedeutet nun allerdings nicht, daß Planlosigkeit eine Alternative darstellen kann. Vielmehr muß **mit allen** bekannten Faktoren und Wahrscheinlichkeiten geplant werden. Die Durchführung und Anwendung des Planes erfordert die Offenheit für den aktuellen Gruppenprozeß für eventuell notwendig werdende Umstellungen oder Änderungen.

Mit dem Anwachsen meiner Informationen über den Sachgegenstand, sei es nun das Thema "Arbeitswelt" oder "Strafvollzugsgesetz" und dem besseren Einfühlen und Verständnis der Gruppenteilnehmer als Insassen eines Gefängnisses konnte ich meine Planung im Sinne einer - wie ich meine, Verbesserung - ändern.

Überlegungen, wie eine gute Planung aussieht, beziehen sich auf den Gesamtablauf der Gruppe, der einzelnen Sitzungen sowie der einzelnen Fragebögen als Vorbereitung der Einzelsitzung.

Einen Arbeitsbogen halte ich, allgemein gesagt, dann für optimal, wenn er genügend ich- und situationsbezogen ist, wenn das Informationsangebot geeignet ist, Aktivitäten im psychischen Geschehen, in der Gruppendiskussion sowie im Alltag der Insassen in Gang zu setzen. Der Arbeitsbogen, der an relevante Lebenssituationen der Teilnehmer anknüpft, soll die Informationen so darbieten, daß sie die Phantasien anregen und Assoziationen wecken; die Lebenssituationen dürfen also nicht zu konkret und abschließend dargestellt werden, da sie bei den Teilnehmern ansonsten keine Neugier und Spannung wecken. Offene Fragen sollten anregen, sie auch zu lösen, d.h. sie dürfen nicht zu schwierig sein, sie sollen es ermöglichen, vorhandenes Wissen einzubauen,

neu zu ordnen oder zu vervollständigen. Das Anknüpfen an negative Situationen, Versagenssituationen sollte den Widerstand antizipieren und Angebote zur Überwindung und Bearbeitung des Widerstandes eröffnen.

Eine einzelne Sitzung hätte ich dann für optimal, wenn sie offene Fragen und Bedürfnisse aus der letzten Sitzung aufgreift; diese können die Gruppe oder den einzelnen Teilnehmer betreffen. Wichtige Gruppenprobleme, wie geäußerte Langeweile, Desinteresse, Fortbleiben der Teilnehmer usw. sollten thematisiert werden, damit das Zusammengehörigkeitsgefühl der Gruppe steigt. Geäußerte Wünsche von einzelnen oder Kritik haben in der Regel Vorrang. Ich versuche, Themen zu behandeln, die möglichst alle interessieren, bzw. ich versuche, das Interesse auch zu wecken. Es kommt auch schon einmal vor, daß ich ein wenig interessierendes Thema dann durchführe, wenn^{es} sich ein einzelner besonders gewünscht hat, und wenn ich meine, daß die Aktivierung dieses einzelnen für ihn selbst eine hohe Bedeutung hat. Das zu lange Verharren bei einem Thema ruft oft Langeweile hervor. Das bedeutet, daß das "Beleuchten" eines Themas von unterschiedlichen Seiten das Interesse eher erlahmen läßt.

Wann eine Planung für den Gesamtverlauf einer Gruppe als optimal hingestellt werden kann, muß ich für die beiden durchgeführten Gruppen unterschiedlich beantworten.

Für die Trainingsgruppe "Arbeitswelt" bin ich der Ansicht, daß zu Beginn der Gruppe relevante Teilbereiche für das Leben der Insassen angeführt werden sollten. Dies habe ich in der letzten Trainingsgruppe (I/79) so gemacht, daß ich ein "Labyrinth" angefertigt habe, vgl. Arbeitsbogen v. 18.1.1979. Die dort angeführten Themen wie z.B. "Arbeitslos im Knast, arbeitslos nach der Entlassung, Arbeitslosengeld - Arbeitslosenhilfe - Sozialhilfe - " oder "Krankheit - Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle - Alkoholismus als Krankheit", "Bewer-

bung - Einstellung - Vorstrafenangabe", die Lebensbereiche habe ich in dem "Labyrinth" vorgestellt, lesen lassen bzw. selber vorgelesen. Ich habe die Teilnehmer nach ihren Assoziationen gefragt, habe selbst die einzelnen Themen mit Beispielen ausgeschmückt. Wenn sich der eine oder andere für ein Thema interessiert gezeigt hat, habe ich ihn gebeten, zu sagen, was ihm daran wichtig ist, was ihm dazu einfalle, ich habe ihn dadurch aufgefordert, für sein Thema zu werben. Dieses "Labyrinth" verzichtet auf eine Abfolge, d.h. auf einen festen Plan, wo ein Thema sich aus dem anderen ergibt, wo das Thema sich wie ein roter Faden durch alle Sitzungen zieht. Ich selbst habe durch die Gruppenarbeit gelernt, daß die angeschnittenen Lebensbereiche für die Insassen relevant sind; Verbindung der Themen untereinander versuche ich in den einzelnen Sitzungen herzustellen. Die Insassen lieben **schnelle**, abwechselnde und unterhaltsame Stunden. **Alles, was nach** Arbeit "riecht", ist wenig beliebt, Hausaufgaben sind verpönt. Nach Beendigung eines Themas frage ich die Gruppe nach ihren Interessen bezüglich der Weiterarbeit. Dabei gehen einige Teilnehmer - zumindest am Ende der Trainingsgruppenarbeit - so vor, daß sie sagen, dieses oder jenes Thema würde sich gut anschließen, oder es wird gesagt, dieses Thema sei mal etwas ganz anderes, d.h. sie stellen zumindest in Ansätzen einen Zusammenhang zur vorherigen Arbeit her.

Protokoll:

(I/79) Der "Labyrinth-Arbeitsbogen" wird ausgeteilt. Herr K meint, ich hätte die Reihenfolge nicht richtig eingehalten, erst käme "Arbeitssuche", dann erst der "Freigang". Ich benutze seinen Hinweis, um zu erklären, daß ich die Themen im "Labyrinth" nicht aufeinander aufbauend, sondern nur assoziativ abgefaßt hätte. Ich sage ihnen, daß es sich um Themen handele, von denen ich annähme, bzw. von denen ich aus der bisherigen Arbeit wüßte, daß sie auch wichtig seien. Sie sollten sich ein Thema raussuchen oder auch ein anderes - vergessenes - vorschlagen. Herr K liest laut vor, "Arbeiter, Angestellter, Selbständiger, Gewerbetreibender", er fängt an, entsetzlich zu wettern, über "diese Typen, die da rumträumten vom großen Geschäft, die nur Rosinen

im Kopf hätten, die sich was besseres dünkten, als er, er wäre nur ein Malocher". Dann weiter: "neulich doch erst wieder, da hätte so ein Spinner erzählt, er sei in drei Monaten ein gemachter Mann als Kneipier, in drei Monaten war der nicht gemacht, aber eingemacht, nämlich wieder im Knast, eingefahren ist er, mit vielen Schulden und ner neuen Kiste, es geschieht ihm aber ganz recht." Dann geht Herr K über zum Frontalangriff gegen Herrn R. Er sagt, Du bist auch "sone Type", der würde auch nie arbeiten, warum er denn eigentlich hier oben rumsitze, das sei doch alles Quatsch, er könne hier nichts lernen, er wüßte auch genau, daß Herr R nichts lernen wolle. Herr R bleibt ganz ruhig, er sagt, der Alte habe recht, er sei gezwungen worden hierher zu gehen, er würde garantiert nie arbeiten, er würde ohne Arbeit auf dem Kiez viel besser leben. Ich bin erstaunt über die Ruhe, mit der Herr R reagiert. ... Zum Schluß der Stunde sage ich zu Herrn R, er dürfe ein Thema wählen, weil er ja keine Lust habe und gezwungenermaßen hier herumsäße. Herr R geht gelangweilt den Arbeitsbogen durch, dann sagt er, er wolle "Urlaub und Krankheit" machen, da könne noch was "abschmatzen". Schließlich werde er Freigänger, da würde er ja gezwungenermaßen ca. 1 Jahr "normal arbeiten" müssen, und da müsse er sich "sachkundig" machen." "Sachkundig" ist ein typischer Spruch der Therapeuten von der TA IV. Ich finde es lustig, daß er ihn nicht im Sinne der Therapeuten - verwendet. Dieses äußere ich allerdings nicht. Ich finde es komisch, daß ausgerechnet Herr R einen Gruppenbeitrag leisten will, obwohl er doch ausdrücklich erklärt hat, auf keinen Fall arbeiten zu wollen. Ich sage allerdings dies auch nicht, da es den anderen nicht aufgefallen ist, ich ihn auch eventuell von seiner Aktivität wieder abbringen könnte.

Was die Planung der ersten Trainingsgruppe angeht, so haben wir die Teilnehmer aufgefordert, möglichst viel von ihren Erfahrungen zu erzählen und Fragen einzubringen. Wir haben ihnen gesagt, daß sie erzählen sollten wie es ihnen ergangen sei, wir könnten dann gemeinsam erarbeiten, wie sie zukünftig besser zu recht kommen könnten. Wir haben unsere Ziele sehr allgemein vorgestellt, sie sollten einen Arbeitsplatz bekommen, sie sollten diesen auch behalten und im Falle der Kündigung das beste für sich herausholen. Wir würden sie über ihre Rechte aufklären und ihnen sagen, wie man diese am besten wahrnehme. Unsere Fragen und Anregungen waren sehr allgemein, sie widerspiegeln unsere Vorstellung über deren Leben bzw. den Verlauf von einzelnen

Lebensabschnitten. Die Vorstellungen waren notwendigerweise sehr allgemein und hypothetisch. Wir haben eigentlich am besten durch die Beiträge der Teilnehmer gelernt, was sie erfahren haben, wie sie ihren Alltag bewältigt bzw. nicht bewältigt haben, wir haben uns dann überlegt, **was** wir zur Beseitigung der Schwierigkeiten beitragen könnten.

In der nächsten Trainingsgruppe (III/78) habe ich die Teilnehmer stets aufgefordert, an der Gestaltung der Gruppe aktiv teilzunehmen. Ich habe sie ermuntert, Themen vorzuschlagen, möglichst viel zu den Themen zu assoziieren und zu erzählen. Ich habe ihnen gesagt, sie hätten völlig freie Hand und größtmögliche Gestaltungsmöglichkeit bezüglich unserer Arbeit. Zum Teil gelang ~~das~~ diese offene Struktur, weil in der Gruppe sehr aktive Leute wie Herr K, F und M waren. Ich habe die Teilnehmer schon während der Sitzungen immer wieder aufgefordert zu überlegen, wie man die Struktur und den Ablauf der Arbeit verbessern könne. Ich habe auch angekündigt, daß ich ein bis zwei Sitzungen, Abschlußdiskussion und Kritik machen wollte. In der vorletzten Stunde kommt dann auch Kritik erstaunlicherweise nicht von Herrn M und F, von denen ich es erwartet hatte, sondern von Herrn D.

Protokoll:

(III/78) Herr D sagt, er habe absolut keine Lust, den Arbeitsbogen über das Arbeitsgerichtsverfahren zu lesen. Er sei ihm viel zu langweilig (vgl. Anlage), jetzt sei der Punkt, wo er die letzte Chance hätte, mich zu fragen. Dann kommen die Fragen: Welche Ansprüche er habe, wenn er am 1. Tag der Arbeitsaufnahme krank würde, ob er Krankengeld, Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Sozialhilfe bekomme. Wie er das denn machen solle. Wir gehen die einzelnen Fragen durch. Ich sage, daß ich seinen Vorschlag sehr gut fände, zu sehen, wie es ihm am Tag der Entlassung ergehen könne, welche möglichen Probleme auf ihn zukommen könnten. Das ist der Einsatz für Herrn M und F. Sie sagen, man müsse überhaupt einmal sagen, daß man die Gruppenarbeit völlig anders strukturieren solle: Arbeitssituation als Freigänger

mit allem was dazu gehöre, welche geldlichen Ansprüche man als Entlassener habe, alles möglichst genau, schließlich wolle man auch viel "abgreifen". Dann könne ich ja mit meinem "abgezogenem Programm" einsetzen. Wir machen einen gemeinsamen Plan:

1. Situation des Freigängers, wie ist er versichert, welche "Nebenabreden" (Nebenabreden sind Bedingungen die durch die Anstalt gestellt werden und die jedes Arbeitsverhältnis des Freigängers strukturieren) muß er erfüllen, Vorteil und Nachteil als "Knacki" bekannt zu sein.
2. Alle Ansprüche, die man hat, wenn man im Knast gearbeitet hat oder nicht. Verhalten gegenüber den Ämtern, Arbeitslosenhilfe, Arbeitslosengeld, Sozialhilfe etc., Überbrückungsgeld nach dem BSHG.
4. Arbeitsaufnahme, Vorstellungsgespräch.
5. Konflikt am Arbeitsplatz und Kündigung.
6. Krankheit und Lohnfortzahlung.
7. Gerichtliche Geltendmachung der Ansprüche.

Ich bin begeistert von dem gemeinsamen Plan der Gruppe und sage dies auch wiederholt.

Im Arbeitsbogen vom 12. Oktober 78 (IV/78) reflektiere ich die Anregungen der anderen Gruppe; ich nenne als Schwerpunkt unserer Arbeit vier Situationen: 1. Arbeitssituation des Freigängers, 2. Aufnahme der Arbeit nach der Entlassung, 3. Wie erhalte ich mir den Arbeitsplatz? 4. Wie sieht ein wirksamer Kündigungsschutz aus? (vgl. Anlage). Zu den vier Bereichen gebe ich auch Stichworte, diese sind aber nicht so geeignet, daß sie Assoziationen der einzelnen in **Gang setzen**.

Im "Labyrinth" habe ich die einzelnen, möglichen Bereiche in aufgelockerter Form und nicht systematisch dargestellt, dies erschien mir eher geeignet, Assoziationen der Teilnehmer in **Gang** zu setzen, vgl. Anlage.

Das "Wir" der Gruppe im Sinne eines interaktionellen **Wir**.

Das "Wir" der Trainingsgruppe stellt sich für mich dadurch her, daß sich einzelne Individuen zusammenfinden, um ein Sachthema, das - möglichst für alle - wichtig ist, gemeinsam zu erarbeiten.

Wie bereits ausgeführt werden Sachthemen unter dem Aspekt der Relevanz für den eigenen Lebensbereich ausge-

sucht, die Überschwemmung mit Stofflernen soll vermieden werden. Nur wenn das Thema den einzelnen anspricht, wenn der persönliche Bezug zum Lernenden hergestellt werden kann, besteht eine Chance der Mitarbeit der Gruppenteilnehmer. Bedeutsam ist das Thema dann, wenn es Fragen aus dem realistischen, persönlichen Alltag aufgreift und die dort gemachten Erfahrungen berücksichtigt. Das Erarbeiten des Themas vollzieht sich interaktionell, die einzelnen kommunizieren über das Thema, sie nehmen an sich und den anderen wahr, welche Bedeutung das Thema für den einzelnen hat. Die Erkenntnis der emotionalen und intellektuellen Beziehungspunkte verbietet, daß persönlich irrelevantes Material und emotional unwichtiges und unverdauliches "Bildungsgut" den Teilnehmern "eingetrichtert" wird. Ein oberflächliches Ansammeln von Fakten ohne persönlichen Bezug verhindert Erkenntnis, läßt nicht zu, relevante Fähigkeiten auszubilden, mit denen drohende Problemsituationen besser bewältigt werden könnten. Existentiell wichtige Fragen werden ausgeblendet, wichtige Zeit durch totes Lernen verschwendet.

Aufgrund der - oft - negativen Geschichte der Insassen können in der Gruppenarbeit die ich-betonten Strebungen die Überhand gewinnen und vom Sachthema wegführen; dies geschieht, wenn Verstörtheiten, Angst und Konzentrationschwäche zum überwiegenden Interesse von einzelnen oder aber der ganzen Gruppe werden.

Als Leiterin gehe ich so weit als möglich hierauf ein, unterstütze aber die Rückbeziehung auf das Sachthema mit dem Hinweis, daß es notwendig ist, Aufgaben zu bewältigen, daß es auch Freude macht, dies zu leisten. Ein solches Herstellen des Sachbezuges gelingt nur, wenn der Stoff nicht als irrelevant und wenig auf sich selbst bezogen erlebt wird.

Ich weiß allerdings auch, daß ein objektiv wichtiges Thema von einzelnen oft wegen des bestehenden Widerstandes, sich mit diesem Teil seines Lebens auseinander-

zusetzen, abgelehnt wird; das Thema wird dann als irrelevant und langweilig hingestellt, die Bearbeitung vermieden. Ein Hinweis, daß das Thema aber doch wichtig sei, nutzt wenig, wenn es nicht geschafft wird, persönlichen Zugang zu dem Thema zu finden.

Die Herstellung eines "Gruppen - Wir" wird noch erschwert durch das Mißtrauen gegenüber der Institution, der Angst vor Übervorteilung, der Rivalität um die Zuwendung des Gruppenleiters bzw. der Gruppenleiterin und durch Abhängigkeits- und Ohnmachtsgefühle gegenüber Machtpersonen im Gefängnis.

Diese Ansammlung bzw. diese verschiedenen Aspekte von negativen Einstellungen, die nicht zuletzt auch gerade den Mitinsassen gegenüber bestehen, vergiften oft das Klima der Gruppenarbeit. Da Bündnisse oft nur auf Kosten von Dritten geschlossen werden, wechseln diese schnell, die Solidarität untereinander ist höchst gering. Die geäußerte Selbstsicherheit entpuppt sich nicht selten als eine Fassade, hinter der die Minderwertigkeitsgefühle nur mühsam verborgen werden. Hält man von sich selbst nicht viel, so gilt dies erst recht für die Mitinsassen, die Möglichkeit, voneinander zu lernen, wird nicht gesehen, vielmehr herrscht eine große Fixiertheit auf den Leiter. Auf ihn werden Erwartungen geheftet, er möge die Gruppe bzw. den einzelnen leiten, da sie es nicht gelernt haben, sich selbst zu leiten.

Variation der Beantwortung der Frage des Gruppenleiters/Gruppenleiterin: Wissen Sie, wo Herr X geblieben ist, warum er heute nicht kommt?

Erste Antwort: Na, wo soll der schon sein?

Die Antwort ist in der Form einer Gegenfrage gestellt, d.h. meine Frage wird nicht als berechtigt angesehen sondern - möglicherweise - als eine Kontrollfrage und deswegen abgewiesen. Man hält zusammen gegen eine

Autorität; unterstellt wird dabei, daß die Teilnahme an der Trainingsgruppe nichts "bringt", daß der Fehlende deswegen auch nichts verpaßt. Eine Verantwortung, daß der andere etwas versäumt und hierdurch möglicherweise einen Schaden hat, wird nicht gesehen.

Zweite Antwort: Herr X ist krank; er spielt heute Karten; er schaut sich einen wichtigen Fernsehfilm an; er hat Ausgang.

Die Antworten sind sachlich, informativ. Es kann sein, daß der Fehlende sich selbst darum gekümmert hat, daß ich die Information bekomme; es kann sein, daß sich ein Gruppenteilnehmer darum bemüht hat, mir die Information zukommen zu lassen; es kann auch sein, daß "man" es eben weiß, was der Fehlende macht, da man sich nicht aus dem Wege gehen kann.

Dritte Antwort: Schließlich weiß ja jeder, daß heute Gruppe ist, niemand soll doch meinen, er bekomme eine "Extrawurst" und "Extraeinladung".

Hinter dieser "Antwort" stecken Emotionen. Es wird Eifersucht auf die unberechtigte Zuwendung für den fehlenden signalisiert, der es sich bequem macht, der sich nicht der Mühe unterwirft, an der Gruppe teilzunehmen. Dabei ist auch Enttäuschung in der Antwort, weil das eigene, pünktliche Verhalten nicht gelobt wird. Die Reaktion ist dennoch "kurzschlüssig" da nicht geklärt wird, warum der einzelne nun fehlt; ihm wird unterstellt, er wolle sich drücken. Insbesondere wird die eigene Teilnahme nicht als "eigenständig" in dem Sinne betrachtet, daß der einzelne für sich bestimmt, was er hier will, daß er für sich weiß, welchen Vorteil er durch die Arbeit hat.

Vierte Antwort: Weiß nicht.

Die Antwort signalisiert völliges Desinteresse an dem einzelnen Teilnehmer bzw. genauer gesagt an dem Fehlenden. Seine Anwesenheit oder Fehlen werden als für sich

und die anderen unwichtig angesehen.

Fünfte Antwort: Da haben wirs mal wieder, wer weiß, was Sache ist, der kommt eben.

Der Fehlende wird als "Faulenzer" und "Penner" hingestellt, ohne daß überprüft wird, ob die Vermutung auch stimmt. Die Anwesenden bekommen auf Kosten des Fehlenden ein Gruppengefühl, sie selbst stellen sich als schlau hin, der Fehlende wird zum Außenseiter und Sündenbock.

Im Verlauf der Gruppenarbeit steigt die sachliche Aufklärung über den Fehlenden; es steigt aber auch das eifersüchtige Wachen, daß ich meine Aufmerksamkeit gleichmäßig verteile.

So wurde einmal mein Anruf auf der Station, mit der Bitte, der Stationsbeamte möge Herrn X doch heraufschicken, durch Murren quittiert; es wurde geäußert, daß man Sonderbehandlungen nicht gut fände. Andererseits wurde am Ende einer Trainingsgruppe das Herunterlaufen eines Mitinsassen als eine Aktion bezeichnet, die die Gruppenteilnehmer gut fanden. Dies verwundert mich nicht, da das Handeln des Mitinsassen nicht in das Beziehungsnetz zu dem Leiter eingreift; in diesem Fall zu der Leiterin, was sicherlich noch ein weiterer Punkt ist, bei dem auf das Gleichgewicht der Verteilung von Zuwendung und Aufmerksamkeit geachtet wird.

Rivalität, Gleichgültigkeit und mangelndes gegenseitiges Akzeptieren bewirken, daß die einzelnen Gruppenteilnehmer zu sich selbst und den anderen ein "gestörtes" Verhältnis haben, so daß aufgrund mangelnder oder unzureichender Interaktion die Erarbeitung des Themas nicht optimal geschieht. Die Verbindung der Gruppenmitglieder in ihrer am Thema orientierten Interaktion gewinnt an Stärke, wenn die einzelnen in ihrem anteilhaften Beitrag zum Thema individuell gefördert werden. Aufgrund der individuell häufig auftretenden Schwächen, Störungen und Schwierigkeiten der einzelnen Teilnehmer ist meine Verantwortung als Gruppenleiterin sicher

sehr viel höher als in anderen Arbeitszusammenhängen, dennoch ist es nötig und - wenn auch begrenzt - möglich, eine Atmosphäre gegenseitigen Akzeptierens gerade aufgrund der Ähnlichkeit der Schwierigkeiten zu schaffen.

Interaktionen

Im folgenden will ich meine Interaktionen darstellen, mit denen ich versuche, dem einzelnen zu einem ihm angemessenen Beitrag zu verhelfen, ihn mit seinen ich-gerechten Aktivitäten in die Gruppe einzugliedern, und insgesamt den Teilnehmern das Bewußtsein zu verschaffen, sich hierdurch als Gruppe zu konstituieren.

Dramatisieren, Übertreiben

Wie ich bereits beschrieben habe, interveniere ich bei den sogenannten "Jammerarien über den Knast" indem ich z.B. sage, "Sie sind wirklich zu bedauern, getreten und geschlagen, ausgehungert und verdurstet, belogen und verspottet, vegetieren Sie hier so rum. Sie sind wirklich arm dran".

Ich stelle durch diese Art klar, daß ich nicht dafür bezahlt werde, um mir alte, aufgewärmte Geschichten immer wieder anzuhören. Ich signalisiere auch, daß ich gelangweilt werde, daß ich nicht bereit bin, die Klagen endlos zu ertragen. D.h. nicht, daß ich berechnigte Kritik an der - z.B. - schlechten Krankenversorgung, faßbar an Herrn U, dem sämtliche Zähne gezogen wurden, auf diese Art und Weise zurückweisen würde.

Ironisieren

Wir behandeln das Thema, Freigang und Gründe für den Rückruf des Freigängers gem. §§ 11, 14 Strafvollzugsgesetz. Die Gemüter erhitzen sich besonders an dem Widerrufsgrund "Alkoholmißbrauch"; Richtlinie der TA IV ist es, daß jeder, der alkoholisiert zurückkommt, d.h. bei dem sich das "Röhrichen" verfärbt, eine Sperre bekommt. Selbst ein Glas Bier kann zum Verhängnis

werden, was ein Punkt beständiger Kritik bedeutet.

Beispiel:

(I/79) Herr K., einer der älteren Gefangenen, Wiederholungstäter, Delikt unbekannt, Knasterfahrung, ein guter Arbeiter, der über seine Rechte bzw. Möglichkeiten seine Interessen gegenüber dem Arbeitgeber, Gericht und Ämtern durchzusetzen, gut Bescheid weiß und zwar nicht auf einem intellektuellen Niveau wie z.B. Herr K., sondern auf einer Ebene, wo er praktisch verwertbares und sofort verfügbares Wissen äußern kann. Als langjähriges Gewerkschaftsmitglied konnte er im Verlauf der Gruppenarbeit auch über einige Aktionen erzählen, in denen er mit seinen Kollegen Erfolge gegenüber dem Arbeitgeber errungen hat.

Er ist äußerlich wenig anziehend, schlechte Zähne, klein, graue Haut, er ist Trinker, graue und ältliche Kleidung, also keine Jeans, wie die jüngeren Inhaftierten oder ich.

Was ihn so sympatisch macht ist seine Lebendigkeit, seine Direktheit, sein Mut, das zu sagen, was er weiß und zuzugeben, daß er vieles nicht weiß und deswegen auch fragt. Bei dem Rückrufgrund "Alkoholmißbrauch" legt Herr K. los: Ich bin zwar ein alter Trinker, aber nicht von Natur aus, das hat mir meine Alte beigebracht, sie hat mir das Leben zur Hölle gemacht, sie hat immer genörgelt und geschimpft, wenn ich nur mal ein kleines Bierchen getrunken habe Dieses ewige genörgele wegen einem kleinen Bierchen ..."

Als er gar nicht aufhört zu schimpfen sage ich dann, "und weil Ihre Frau wegen der kleinen Bierchen so gemeckert hat, haben Sie ihr ersteinmal gezeigt, was ein wirklicher Trinker ist. Das mußten Sie ja mal klarstellen."

Herr K. hält mitten im Gejammer ein, eine Sekunde lang bin ich mir unsicher, ob er nicht anfängt zu toben, dann grinst er und räumt ein, daß das Bier natürlich auch sehr geschmeckt habe.

Meine Ironie hat Herrn K. daran erinnert, daß er selbst es war, der das Trinken angefangen hat, daß er es war, der die - sicherlich schlechten - Bedingungen in Form der nörgelnden Ehefrau nicht in den Griff bekommen hat. Der von mir attackierte Herr K. bekommt von einem Gruppenmitglied "Schützenhilfe", indem er sagt, ich solle ruhig mal glauben, daß eine nörgelnde Alte ganz schön viel kaputt machen könne. Herr K. freut sich hierüber, er hatte sicher nicht erwartet, daß gerade dieser Mithäftling ihn gegen mich unterstütze

mit ihm in Interaktion trat.

Provokation

Beispiel:

(I/79): Herr G ist Erstverbüßer, Fahren ohne Führerschein, er ist "autosüchtig", deswegen ist er immer wieder rückfällig geworden, er ist ein ausgemacht guter Arbeiter, der mit viel Spaß über seine Tätigkeit auf dem Bau erzählt. In seiner Freizeit bastelt er an Autos herum, er ist auch da ein großer Fachmann. Er leidet unter der schlechten Bezahlung im Knast nicht nur wegen des schlechten Einkaufs, sondern insbesondere weil er sich mißachtet fühlt in dem was er leistet bzw. darin, daß er in seiner Leistung gehemmt wird.

In der gleichen Sitzung über den Rückruf des Freigängers erklärt Herr G, Freigang sei für ihn überhaupt kein Problem, er habe keine Angst "abzubrechen", da er sich vornehmen könne, nicht zu saufen und dann würde er auch nicht saufen.

Meine Frage an ihn: "Wieso verwechseln Sie ihre Wünsche mit der Realität?"

Herr G protestiert lauthals und sagt, man müsse schließlich wenigstens im Kopf gute Vorsätze haben und nicht schon "gleich mit der Scheiße im Kopf, falsch vorprogrammiert in sein Unglück rennen".

Ich stichele weiter: "Sie haben sich doch bestimmt auch immer vorgenommen, nie mehr ohne "Pappe" zu fahren und haben es schließlich doch gemacht, sonst säßen Sie nicht hier."

Herr G ist sehr sauer, brüllt mich an, ich solle jetzt nicht auch noch mit so "Scheißtherapeutenprüchen" anfangen.

Ich lenke schließlich ein und sage, daß Worte und Taten nicht identisch seien, daß es zwar richtig und wichtig sei, sich das "Richtige" auch gedanklich vorzunehmen, daß es aber immer noch Situationen gäbe, in denen man den guten Willen und Vorsatz vergäße und anders handelte. Hierauf müsse er sich auch vorbereiten, indem er genau überlegte, wann diese gefährlichen Situationen auftauchen.

Herr G überlegt, dann sagt er, daß er einfach "losbrummen" müßte, wenn er sich mit seiner Frau gestritten, er etwas getrunken und in diesen Situationen einen Schlüssel habe oder bekommen könne. Seine Frau habe allerdings den Führerschein gemacht und habe auch den Schlüssel. Er meint, er hoffe, daß sie den Schlüssel auch fest bewahre.

Reagieren statt Interpretieren und Verurteilen

Beispiel:

(IV/78): 1. Sitzung: von 9 eingetragenen Gruppenmitgliedern erscheinen nur 6, davon einer, der nicht in der Liste eingetragen ist. Es handelt sich um - den bereits vorgestellten Herrn U. Gleich zu Beginn fängt er an zu betteln, doch hierbleiben zu dürfen, er sei so interessiert und möchte sich auf keinen Fall diese Gruppe entgehen lassen.

Am Schluß der Sitzung sagt er laut und überschwänglich, indem er aufgeregt um mich herum läuft, daß er alles einfach ganz ganz toll gefunden habe, außerordentlich interessant, sehr spannend und lehrreich; ich solle ihm doch bitte, bitte erlauben, an der Gruppe teilnehmen zu dürfen.

Phantasie: Das hat mir grad noch gefehlt; Sie sind ja nur so höflich, weil sie sich einschmeicheln wollen, weil Sie glauben, ich falle auf Ihre Schleimerei herein. Da sind Sie aber schief gewickelt. Sie sind nur so unterwürfig, weil Sie auf Ihren Vorteil aus sind. Damit sind Sie vielleicht bei Ihren Eltern oder sonstwem gut gefahren, bei mir nicht.

Herr U löst in mir Abneigung, Agression und ein Gefühl der Befremdlichkeit aus. Ich weiß nicht, ob mein Auftreten bewirkt hat, daß er meint, so unterwürfig sein zu müssen; es ist mir unangenehm. Ich denke mir, daß es Gründe gibt, daß er Erfahrungen gemacht haben muß, die ihm "bewiesen" haben, daß er so am besten wegkommt.

Reaktion:

Herr U, ich bin unsicher, wenn Sie nach einer einzigen Sitzung mich, die Gruppe, die Arbeit für ganz ganz toll erklären und deswegen hierbleiben wollen. Ich weiß nicht, ob Sie diesen Eindruck tatsächlich gewonnen haben oder es nur so sagen, kommen Sie das nächste Mal wieder, dann kann ich sehen, ob noch weitere eingetragene Gruppenmitglieder wieder aussteigen, die Gruppengröße noch gut einen weiteren Teilnehmer verkraften kann.

Herr U nahm drei Quartale lang an meinen Gruppen teil. Seine Höflichkeit bzw. seine penetrante Höflichkeit war in vielen Situationen Gegenstand meiner Kritik. Meine Interventionen waren zeitweilig gereizt und sehr

scharf, insbesondere wenn ich den Eindruck hatte, daß er seine Interessen hinter seiner Fassade letztlich verleugnete. Außerdem ärgerte es mich stets, daß er mich stereotyp wie alle anderen behandelte, obwohl er hätte merken müssen, daß ich eine "spezifische Unverträglichkeit" hinsichtlich seiner Höflichkeit entwickelt hatte. Seine sicherlich einmal sinnvolle Überlebensstrategie konnte er nur mühsam verändern, obwohl sie zumindest in unserer Trainingsgruppe als disfunktional von mir und zunehmend auch von den anderen Gruppenteilnehmern hingestellt wurde. Erst zum Schluß seiner Teilnahme, als ich ihm einmal ziemlich aggressiv entgegenhielt, er würde mich unendlich nerven, platzte er los, vergaß seine ganze Höflichkeit und fragte mich, woher ich denn eigentlich käme, in welchen Kreisen ich denn wohl verkehrte, daß ich immer so auf Unhöflichkeit bestände. Das war dann Anknüpfungspunkt für mich und die Gruppe dieses Verhalten gemeinsam in ihrer Wirkungsweise zu besprechen.

Unterstützung und Nähe geben

Herr D (III/78) habe ich bereits vorgestellt, ungelerner Arbeiter, Binnenschiffahrt. Als ich das persönliche Auftreten im Vorstellungsgespräch bei der Bewerbung um eine Stelle als relevant für die Einstellung thematisiere, sagt Herr D, der bisher sehr still gewesen war, plötzlich: "Mystik". Er sagt es sehr dumpf und geheimnisvoll. Ich bin irritiert und muß etwas lachen, weil ich assoziiert hatte, "sie Zauberweib". Ich frage Herrn D, was er denn meine, ob er es erklären könne. Er schüttelt nur den Kopf, weiß es nicht. Die anderen, insbesondere Herr M und Herr F, aber auch Herr K lachen Herrn D aus, sie klopfen sich vor Vergnügen auf ihre Oberschenkel. Ich frage sie, warum sie so lachen würden. Keine Antwort; dann frage ich, ob sie wüßten, was Herr D denn hätte sagen wollen.

Antwort, der habe eben einen "Schatten"; ich greife wieder ein und sage, HerrmD habe schon etwas richtiges erkannt, sie sollten sich einmal mühen es heraus-zu-finden, wenn sie so lachten, müßte ich annehmen, sie seien schlauer, das sollten sie jetzt einmal unter Beweis stellen. Wir überlegen dann gemeinsam, daß ich tatsächlich nicht nur die einzelnen §§ oder Urteile hersage, wie es allgemein von einer Rechtsgruppe erwartet worden ist, sondern daß ich z.B. den Aspekt betone, daß die einzelnen Individuen Fähigkeiten erwerben müssen, um ihre Rechte auch wahrzunehmen. Nach Beendigung des Gesprächs über meine Methode, kommentiert Herr Dom meine Ausführungen wieder mit "alles Mÿstik"; wir lachen auch wieder, aber - wie ich finde - nicht schadenfroh und auf seine Kosten. Es ist seine Art, deutlich zu machen, daß er etwas bemerkt hat. Er behält seine Kommentierung bis zum Schluß der Trainingsgruppe bei, wobei er die Situationen immer richtig erspürt hat.

Der Schutz, den ich ihm gegeben habe, bestand darin, ihn als jemand hinzustellen, der bereits eine Leistung, eine richtige Erkenntnis erbracht hat; ich habe klargemacht, daß insofern kein Grund bestand, ihn auszulachen. Die Hänseleien habe ich sozusagen von seiner Person abgezogen und die Gruppe aufgefordert nachzudenken. Da sich die Gruppe auch hierauf eingelassen hat, unterblieben Aktivitäten wie verspotten und Hänseleien.

Reverbalisieren emotionaler Erlebnisinhalte

Beispiel:

(III/78) Herr K , Unternehmersohn, startet einen Angriff gegen mich. Er meint, ich sei für meine Arbeit völlig unqualifiziert, ich hätte keine Ahnung, was in einem Betrieb "Sache sei". Es wär unerhört, daß ich "Arbeitswelt" machte. Außerdem hätte ich noch kein Psychologiediplom, wie er jetzt gehört hätte und da könne man mal wieder sehen, wie unwichtig man die Psyche der Knackies nähme, einfach solche unfertigen Leute

auf sie loszulassen.

Ich bin empört, sage Herrn K., er solle doch mal etwas genauer werden, es würde zwar stimmen, daß ich keinen Betrieb geleitet hätte, ich hätte aber Kenntnisse, die ich weitergeben könnte, und die ich auch wichtig fände, seine Erfahrungen aus dem Betrieb solle er einfließen lassen, wir könnten uns dann ergänzen. Die anderen Rechtsanwälte, die Trainingsgruppen leiteten, hätten auch kein Diplom, noch nicht einmal psychologische Erfahrung, an denen würde er schließlich auch nicht herummeckern.

Herr Z. spürt meine Empörung und sagt beschwichtigend, es wäre ganz egal, was ich machte, wer zu solchen "Tieren" in den Knast käme, der dürfe schon gar nicht mehr nach Qualifikation gefragt werden, alle könnten froh und dankbar sein, daß ich überhaupt käme.

Ich interveniere: Ich bin nicht der Ansicht, daß Sie das "Allerletzte" sind, so wie wilde Tiere, denen man auch das schlechteste zum Fraß anbieten sollte, sondern im Gegenteil, ich meine, daß Sie einen Anspruch darauf haben, mit guten und qualifizierten Leuten zusammenzuarbeiten. Die Forderung nach den besten Trainern halte ich so wichtig, daß sich die Insassenvertretung darum kümmern sollte.

Herr Z. denkt nach, er sagt dann, er würde tatsächlich nicht viel von sich halten, ich hätte aber wohl Recht, daß er sich nur ändern könne, wenn sich auch gute Leute um ihn kümmern würden.

Erst nachdem ich die Selbstaggression des Herrn Z mit ihm besprochen habe, ist er in der Lage, zu erkennen, daß er bisher aus seinem Gefühl der Minderwertigkeit falsche Schlüsse gezogen hat.

Eigenes Unwissen und Fehler zugeben.

Im Verlauf der Gruppenarbeit habe ich zunehmend gelernt, eigene Lücken zuzugeben bzw. Fehler zu korrigieren. Ich finde dies für mich sehr entlastend, denke auch, daß es für die Gruppenteilnehmer Angst und Hemmungen vor dem eigenen Unwissen abbaut, ihnen klarmacht, daß durch Nachfragen, Nachlesen und gemeinsames Besprechen dieser Zustand geändert werden kann.

Streß-Situationen induzieren

Eine andere Möglichkeit ist, daß ich einen aus der Gruppe aussuche und ihn frage, was er zu dem gerade behandelten Thema zu sagen habe. Es kann sein, daß es sich bei der Person um einen handelt, der besonders hohe Leistungsängste hat; der viel weiß aber alles durcheinander und unzusammenhängend erzählt; der in Situationen, in denen er Erwartungen spürt, völlig schweigt.

Ich stelle eine Frage und bohre dann immer weiter, stelle ständig Zusatzfragen und setze ihn hiermit unter Streß. Ich entlasse ihn auch nicht, wenn er schweigt oder ausweicht sondern fordere ihn auf, weiter nachzudenken. Schweigt er und "kriecht in sich" mache ich ihm Mut, weiter nachzudenken, da er ja bereits etwas richtiges gesagt habe bzw. ja auch ansonsten nicht immer schweigen würde. Bricht jemand mein Vorgehen aggressiv ab, so halte ich ihm vor, er "entlasse" sich jetzt, gäbe auf, kneife und "bringe" tatsächlich weniger als er könne.

Wenn ich den Eindruck habe, daß der so "Angegangene" verängstigt schweigt, daß seine aufkommenden Gefühle ihn in der Handlungsmöglichkeit beengen, so breche ich ab und beschreibe dann mein Vorgehen. Ich sage, daß ich probeweise Streß induziert hätte, daß ich meine, sie könnten auf diese Art und Weise ausprobieren, wie weit sie eine solche Situation durchhalten. Ich sage ihnen, daß es wichtig ist, seine Grenzen kennen zu lernen, um an dem Punkt, wo es nicht mehr weitergeht, eine bewußte Entscheidung fällen zu können. Ich hielte es für wichtig, nicht wegzulaufen, sondern dem anderen mitzuteilen, daß man nunmehr abbrechen wolle. Ich sage auch, daß man in Streßsituationen, die für den einzelnen völlig unterschiedlich sein können, seine "Grenzen" verschieben könne. Es sei eine Möglichkeit, sich vorzunehmen, in ähnlichen Situationen, in denen man den Eindruck habe, es nicht mehr auszuhalten, noch

die nächste Frage durchzustehen. Außerdem sei es wichtig, daß man nicht aus dem Felde gehe, sondern lerne, seine Befindlichkeit dem anderen mitzuteilen.

Abfragen

Ähnlich ist die Methode des Abfragens.

Beispiel:

(I/79) Herr K , im Heim aufgewachsen, dann mit Unterbrechungen 7 Jahre Knast wegen Diebstahls. Ich kenne Herrn K aus verschiedenen Einzelgesprächen, die ich während meines Praktikums mit ihm geführt habe. Im Verlauf der Gespräche, haben wir ein Vertrauensverhältnis aufgebaut. Dies war anfangs gefährdet, da ich es stets abgelehnt hatte, wenn Herr K mich um irgendwelche Dinge bat und ich dies ablehnte. Ich konnte ihm allerdings klarmachen, daß ich das Mitbringen irgendwelcher Gegenstände ablehnte, daß ich mich aber als Gesprächspartnerin von Zeit zu Zeit anbieten könne. Ich teile in der Gruppensitzung den Arbeitsbogen aus, in dem die Situation des Arbeitslosen behandelt wird und zwar in Form vieler Fragen; die Beantwortung der Fragen ist mit Hilfe einer Broschüre des Arbeitsamtes möglich, siehe Anlage. Zu Beginn unserer Arbeit sage ich, ich hätte ja nun 14 Tage gefehlt, sie könnten jetzt ordentlich nachdenken, da ich genügend "Stoff" mitgebracht hätte. Ich fange an, die einzelnen Fragen durchzugehen, dabei imitiere ich in einer übertriebenen Art und Weise Ton und Haltung einer strengen Lehrerin. Herr K beantwortete die erste Frage mit Hilfe des Arbeitsamtheftes; er will sich zurücklehnen. Ich sage, er solle jetzt nicht aufhören, da der Bogen soviel Fragen enthielte, daß jeder mindestens drei beantworten müsse. Da zwei fehlten, müsse er insgesamt fünf Fragen übernehmen. Ich fordere Herrn K auf, weiterzumachen. An die anderen gerichtet sage ich, sie sollten sich schon einmal die Beantwortung der Frage 4 und 5 überlegen. Als ich mit Frage 3 fertig bin, sagt Herr K ganz spontan, "los weiter, mach ruhig weiter". (In Situationen, wo er sich sehr wohl fühlt, duzt er mich immer, was ich allerdings ignoriere.) Ich spüre, daß es ihm Spaß macht, getestet zu werden, er sucht voller Eifer nach den Antworten aus der Broschüre. Er ist dabei etwas aufgeregt und ich habe den Eindruck, daß er sich freut, die Fragen beantworten zu können. Er sagt auch immer wieder, "frag weiter"; ich lehne auch seinen Wunsch, weitergefragt zu werden, nicht ab, sondern stelle seine Antworten in der Gruppe zur Diskussion. Ich frage die anderen, ob sie die Antworten des Herrn K richtig fänden, meine Überlegung dabei ist, die Gruppenmitglieder einzubeziehen, damit sie nicht eifersüchtig werden

oder aber in ihrem Wissens - und Aktivitätsbedürfnis nicht abgeblockt werden. Die Antworten von Herrn K. werden anfangs alle als falsch hingestellt, ich habe mich wohl zulange mit ihm allein befaßt; ich breche dann die Diskussion über die Antwort von Herrn K. ab und frage alle, wie sie die nächste Frage behandeln würden.

Die Sitzung verlief insgesamt noch sehr arbeitssam und in guter Stimmung, wir überziehen sogar etwas die Zeit.

Das "Abfragen" habe ich als ernstes Bedürfnis des Herrn K. akzeptiert, sein Wissen testen zu lassen. Dabei gestaltete sich die Frage - Antwort - Situation zwar ernst, aber mehr in einem "sportlichem" Sinne, "mal sehen, ob ich dieses Quiz auch schaffe". Es ist eine "Trockenübung" die aber doch ernst ist; wenn ich jemand in der Badewanne unter Wasser drücke, um zu üben, daß dieser die Luft möglichst lange anhalten könne für den Fall, daß er einmal in einem tiefen See lange unter Wasser schwimmen muß, so kann dieser doch ertrinken. Diese Situation erfordert sicherlich ein Vertrauensverhältnis, daß ich mit Herrn K. aufbauen konnte.

Ich habe gemerkt, daß Leistung an sich nicht abgelehnt wird, daß es vielmehr Bedürfnisse gibt, etwas zu leisten, daß es allerdings Bedingungen gibt, unter denen das Erbringen von Leistung so schwierig ist, daß nur Ablehnung und Widerstand hiergegen produziert wird.

Als weitere Interventionen möchte ich noch mehr kursorisch anführen, daß ich Teilnehmer, die rein assoziativ denken und zwar nicht am Thema entlang sondern am zuletzt geäußerten Wort, auffordere, sich auf das Thema zu besinnen. Ich frage sie nach dem Zusammenhang, mache ihnen Mut, diesen herzustellen. Falls dem Angesprochenen dies nicht gelingt, mache **ich** ihm klar, an welchem Punkt bzw. Wort sein Vorredner ihn in die Irre gelockt hat.

Außerdem wiederhole ich oft einen "Leitgedanken"; dies

mache ich insbesondere dann, wenn ich bemerke, daß einzelne Teilnehmer abwesend sind ich aber mich noch nicht traue sie zu fragen, wo sie denn seien, um sie wieder in die Gruppe zu integrieren. Auch wenn ich den Eindruck habe, daß einigen das Konzentrieren besonders schwer fällt, wiederhole ich den Stoff bzw. einzelne Gedanken des öfteren.

2. Konzeptrealisierung: die themenbezogene Seite.

Nachdem wir in den vorhergehenden Abschnitten gezeigt haben, wie der "globe", das "Wir" und die einzelnen "Ich's" in ihrer knastspezifischen Weise eine themenbezogene Arbeit beeinflussen, berücksichtigt werden müssen, stellen wir nun die thematische Seite dar. Diese umfaßt Formulierung und Behandlung der Themen wodurch gleichzeitig die allgemeinen Zielsetzungen konkretisiert werden; dabei muß sich die Relevanz der Themen für die Teilnehmer im Hinblick auf ihre Einstellungen, Motivationen und Bedürfnisse einerseits, die Anforderungen, die die Lebenswelt stellen andererseits legitimieren. Um die Entwicklung zum Ausdruck zu bringen, stellen wir nicht ein "ideales Curriculum", oder die dem Konzept entsprechende "ideale Praxis" als Auswahl unter den durchgeführten Gruppen- und Einzelsitzungen her, sondern richten uns im wesentlichen nach der historischen Reihenfolge, unter Einschluß der Mißerfolge. Die inhaltliche Seite ist hier Schwerpunkt, das Verhältnis Gruppendynamik-Thema, Zielsetzung, Zielerreichung und Zusammensetzung der Gruppen werden aber auch hier berücksichtigt.

a) Arbeitswelt

Wir beginnen mit der Arbeitswelt, weil wir hier die meisten Gruppen durchgeführt haben und weil die Arbeit als Sicherung der Reproduktion notwendig, für die Teilnehmer andererseits sehr problematisch ist.

Für einen großen Teil der Insassen, insbesondere für Eigentumsdelinquenten und Suchtabhängige, die den größten Teil der Insassen stellen, ist die Arbeitswelt entweder unbekannt oder ein Bereich, der negativ bewertet wird. Bei Körperverletzern und Verkehrstätern, d.h. bei Delikten, die nicht unmittelbar auf die Aneignung

von Waren ohne eigene Tätigkeit in der Produktion von Waren zielen, sieht es anders aus, allerdings stellen diese Tätergruppen nur eine Minderheit. Die schlechte Vor- und Ausbildung der meisten Insassen, zu dem Schwierigkeiten mit Autoritäten und infolge von Unpünktlichkeit und Unzuverlässigkeit auch mit Kollegen verstärkt die Unlust an eigener Tätigkeit und insbesondere an Integration in die Arbeitswelt.

Ohne sie ist aber eine erneute Straffälligkeit mit nachfolgender Inhaftierung kaum zu umgehen. Wer erst einmal in der Strafanstalt war, hat große Chancen, bei erneuten Straftaten als Täter ermittelt zu werden, ein bequemes Leben auf dem Kiez dürfte kaum möglich sein.

Aber die Integration in die Arbeitswelt stellt nicht nur unter dem Blickwinkel der Rückfallverhinderung ein Ziel dar. Solange man die Arbeitswelt ausschließlich als kapitalistische Arbeitswelt betrachtet, der zu entziehen als Antwort auf die Ausbeutung legitim ist, übersieht man, daß dies regelmäßig den Verzicht auf produktive Tätigkeit einschließt, daß auch die Arbeitswelt der Lohnabhängigen im Kapitalismus gleich Stätte der Produktion ein Stück Selbstentäußerung, Herstellung der eigenen Umwelt enthält und auch als solche erfahren wird.

Zum anderen übersieht man, daß der Verzicht auf Kooperation zugleich Störungen sozialer Beziehungen produziert, anders herum: in der Kooperation mit Kollegen im gemeinsamen Handeln können sich auch soziale Beziehungen besser entwickeln und damit die Familie als deren Hort entlasten.

Allgemeine Planung

Wir planen den Ablauf so, daß nacheinander die Situationen, in die der Teilnehmer als Freigänger oder Entlassener gerät, behandelt werden.

1) Die erste Gruppe von Situationen ist die der Entscheidung, sich überhaupt um einen Arbeitsplatz zu bemühen, dann

- 2) die Phase dieser Bemühung um Erlangung eines Arbeitsplatzes mit dem Abfassen von Bewerbungsschreiben, Vorstellungsgespräch,
- 3) nach der Erlangung eines Arbeitsplatzes die Einarbeitung und die Durchsetzung am Arbeitsplatz, Umgang mit Vorgesetzten, Kollegen, Verbesserung von Arbeitsbedingungen, dann
- 4) die Bemühungen um den Erhalt des Arbeitsplatzes und
- 5) schließlich die Situationen nach der Kündigung mit der Wahrnehmung von Kündigungsschutz, Erlangung von Arbeitslosengeld etc.

Eine solche Reihenfolge beginnt bei den nächstliegenden Situationen mit denen die Teilnehmer noch am ehesten sich zu beschäftigen bereit sind. Gleichzeitig ermöglicht sie es, die Themen im Hinblick auf den Gruppenprozeß anzulegen. **(Slater 1970)**

Dieser entwickelt sich über die Auswahl des Themas und des Gruppenleiters, Einholen von Informationen, Klärung der Motivation, dann Sich-Vorstellen, Erwartungen an die Gruppe artikulieren, die Teilnehmer und den Gruppenleiter kennenlernen. In der folgenden Phase muß sich jeder in der Gruppe durchsetzen, Themen vorschlagen, akzeptieren, Änderungen versuchen, sich arrangieren und im Hinblick auf den Trainer mit dessen Macht usw. umgehen, die Gruppe gegen ihn solidarisieren, ihm seine Unfähigkeiten vor Augen führen und seine Fähigkeiten wahrnehmen und nutzen lernen. Schließlich muß sich jeder entscheiden, ob er weiter teilnimmt, wie und ob er seinen Austritt begründet bzw. zum Ende der Gruppe sich trennen, Rückmeldungen geben usw.

Eine weitere Ebene der Parallelisierung ergibt sich im Hinblick auf den Knast, zwar nicht in der historischen Folgerichtigkeit, aber im Thema Macht-Ohnmacht für das Verhältnis zu Therapeuten und der Anstalt insgesamt, Insassenvertretung im Vergleich zum Betriebsrat, Meuterei im Vergleich zum Streik. Dieser Bezug zur un-

mittelbaren Situation hat sich als sehr hilfreich erwiesen, herauszufinden, inwieweit der Knast eine Karrikatur der Gesellschaft draußen ist, in der nur bestimmte Züge schärfer hervortreten, oder inwieweit er ganz anders ist, welche der eigenen Verhaltensweisen zurücktreten und welche überdauern, Unterwerfung, Resignation, Auflehnung, blinde Aggression, taktisch geschicktes Verhalten, ausschließlich die kurzfristigen Eigeninteressen sehen oder im Hinblick auf die Mitinsassen handeln.

Die zu besprechende Situation aus den beschriebenen Situationsgruppen kann kaum vorher festgelegt werden. Der Gruppenleiter hat die Aufgabe, das Thema, seine Einführung und Arbeitsbogen so anzulegen, daß den Teilnehmern Situationen einfallen.

Allgemein läßt sich zur Auseinandersetzung mit den verschiedenen Situationen durch die Teilnehmer aus der Erfahrung heraus sagen, daß zunächst eine große Abwehr gegen Arbeitswelt und die Beschäftigung mit ihr vorliegt. So war unser erster Schritt häufig die Bearbeitung dieses Widerstands dadurch, daß wir zu besprechen suchten, was konkret an der Arbeitswelt störe und aber auch, was an Tätigkeit oder schon ausgeübten Jobs auch Spaß gemacht habe. Dieses Vorgehen führte dazu, daß sich die Ablehnung differenzierte und auch positive Bezüge sichtbar wurden. Ein anderer Punkt, der der Beschäftigung mit dem Thema jedenfalls in der TA IV entgegensteht, daß die Teilnehmer annehmen, mit der Teilnahme an der Gruppe würden sie als mit Arbeitsproblemen behaftet von den Therapeuten erkannt. Probleme werden somit als zugeschrieben und zu therapieren gesehen, nicht aber im Hinblick auf eigene Bedürfnisse im Umgang mit der Arbeitswelt, die Auseinandersetzung mit Widerständen wird nicht als hilfreich wahrgenommen.

Bei der Frage des Sich-Vorstellens und Sich-Bewerbens und der Angabe von Vorstrafen gab es Klagen über

die große Schwierigkeit, als Vorbestrafter einen Arbeitsplatz zu finden. Dem widerspricht die Tatsache, daß die Freigänger ohne Ausnahme in relativ kurzer Frist einen Arbeitsplatz finden. Als größeres Problem stellte sich heraus, mit der Ablehnung, die bei vielen Arbeitgebern signalisiert wird, umzugehen. Die meisten Teilnehmer erklärten, wenn es Vorbehalte gäbe, würden sie sofort abhauen. Strategien, dem Arbeitgeber die Straffälligkeit und den Willen, nicht rückfällig zu werden, zu erklären, wurden kaum als notwendig oder hilfreich angesehen. Diese Auseinandersetzung ohne Eskalation, Flucht oder unkontrollierte Aggression gerade mit Vorgesetzten stellt ein generelles Problem dar.

Dieses blockiert häufig die Beschäftigung mit den Problemen der Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Die Teilnehmer nehmen in der Regel eine ja/nein Alternative wahr, reduzieren den den Betrieb oder Arbeitsplatz auf gut oder schlecht, entweder sie bleiben schweigsam und kümmern sich nicht weiter darum, oder aber sie bleiben weg - mit den Vorstufen der Nachlässigkeit oder Unpünktlichkeit. Durchsetzen gegenüber der Autorität ohne Aufzutrupfen oder-zu verzichten ist als Strategie nicht da. Konflikte mit Kollegen werden geleugnet. Man sieht sich gern als guten und solidarischen Kollegen. Dies gilt - Parallelele zum Knast - auch unter den Insassen als Norm, niemanden zu verpfeifen, keine "Lampen zu bauen" und sich als Knacki mit Knacki-spezifischen Interessen zu begreifen. Dem widerspricht die Tatsache, daß sehr viele aus unterschiedlichen Motiven heraus "Lampen bauen", daß es massive Konflikte gibt, die kaum produktiv ausgetragen werden, daß es kaum jemals zu wirklich kollektiven Aktionen kommt.

Näher an die Probleme am Arbeitsplatz, im Betrieb, kommt man wohl nur, wenn der Trainer quasi als Supervisor für die Arbeit in der Anstalt fungiert und Probleme, die dort in den Betrieben auftauchen, gleich

bearbeiten kann. Ein anderer Weg wäre, solch heikle Themen in länger dauernden Gruppen erst gegen Ende zu behandeln, möglicherweise, in-dem ein Trainer eine Gruppe zu verschiedenen Lebenswelten über mehrere Quartale betreut.

Ein weiterer Grund dafür, daß Themen aus dem zweiten Situationsbündel wenig und wenn, dann nicht sonderlich erfolgreich von uns besprochen worden sind, liegt sicher darin, daß die Insassen häufig in Kleinbetrieben arbeiten, wo es Formen kollektiver Interessendurchsetzung nicht gibt und wo hartnäckig individuelles Vorgehen leicht das noch notwendige "Vertrauen" zum Chef trübt, mit der Folge einer schnellen Kündigung. Schließlich haben viele infolge ihrer Unpünktlichkeit, Nachlässigkeit usw. eine nur schwache Stellung im Betrieb, die ein Durchsetzen von Verbesserungen schwierig macht. Insofern ist auch die Vermeidung von Kündigung als Thema kaum richtig erörtert worden.

Einerseits liefern viele Insassen fortlaufend verhaltensbedingte Gründe für die Kündigung, können diese gegenüber dem Vorgesetzten aber nicht relativieren, weil dies Erklärungen, Entschuldigungen, d.h. ein Stück Unterwerfung zur Wahrung der eigenen Interessen voraussetzte. Infolgedessen ist die Frage der Situation nach der Kündigung **sehr ausgiebig besprochen** worden. Von den Teilnehmern wurde herausgearbeitet, daß das Kündigungsschutzgesetz kaum vor der Kündigung schützt, wir haben aber versucht klarzumachen, daß es noch um eine Abfindung, Vermeidung einer Sperrzeit usw. geht. Vom großen Interesse war in fast allen Gruppen die Frage der Ansprüche gegen das Arbeitsamt, die Versorgung durch den Staat wird gerne in Anspruch genommen, und wie man da am besten durchkommt, möglichst lange und möglichst viel Arbeitslosengeld bekommt, beschäftigt die Teilnehmer sehr.

Die klageweise Durchsetzung von Ansprüchen kommt in aller Regel erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

ses in Frage, weil vorher die Klageerhebung zur Kündigung - aus was für vorgeschobenen Gründen auch immer - führt. Für die Bewältigung der Situation vor dem Arbeitsgericht kommt es darauf an, die Scheu zu überwinden und den Teilnehmern eine Wahrnehmung der Beteiligten, des Verfahrensablaufs zu ermöglichen und sie auf kostenlose Rechtsberatung und Vertretung durch Gewerkschaften sowie auf die Existenz und Arbeitsweise der Rechtsantragsstellen hinzuweisen.

Das ursprüngliche Konzept wurde in einem kurzen Papier dem Team in der TA IV vorgestellt, (Dokumentation ○). Dabei wurde dieses Konzept im Verlauf der Gruppen vielfach abgewandelt, die Themen kamen in anderer Reihenfolge und wurden teilweise auch ergänzt (z.B. Gewerbezulassung).

Wir versuchen, die Gruppen in ihrer spezifischen Bedeutung darzustellen und zugleich die Entwicklung der einzelnen Bausteine zu dokumentieren.

Sind in der Männerstrafanstalt die meisten Insassen mit der Arbeitswelt in Kontakt getreten oder sehen die Notwendigkeit zur Arbeit ein, so stießen wir in der Frauenhaftanstalt, die in Berlin z.Zt. ca. 60 bis 80 % Heroinabhängige unter den Insassinnen hat, bei den Teilnehmerinnen schon mit der Wahl des Themas auf vollkommene Ablehnung. Wir beginnen mit der Darstellung dieses Kurses.

Zwar verlief dieser insgesamt wenig befriedigend, weil wir sowohl über die Tatsache, daß es sich bei den Teilnehmerinnen fast ausschließlich um Fixerinnen handelte nicht informiert waren, als auch über die einer weitgehenden Nichterfahrung mit Arbeitswelt und der geschilderten abwehrenden Haltung. ^{Die} dadurch produzierte Überraschung verhinderte, daß wir unser Konzept auf diese Klienten schnell genug umstellen konnten. Aber die Richtung, die wir einschlugen, nämlich einerseits die spezifischen Gründe für die Ablehnung von Arbeit

Alternativen Handlungsmöglichkeiten sollten auf dem Hintergrund der erfahrenen und antezipierten Situationen erörtert werden, wobei die arbeitsrechtlichen, individuellen und kollektiven rechtlichen, politischen Aspekte nicht systematisch getrennt werden sollten.

Als zwei Abschnitte schlage ich vor

- 1.) Gewinn, Verlust, Erhaltung des Arbeitsplatzes
- 2.) Die Arbeitsbedingungen, Möglichkeiten der Verbesserung in Bezug auf die "ökologischen" Bedingungen der Tätigkeit (Arbeitsplatzgestaltung, -sicherheit, Arbeitszeit) als auch in Bezug auf Lohn (Tarifvertrag) als auch auf betriebliche Hierarchie (Direktionsrecht des Arbeitgebers, Mitbestimmung)

zu 1) An rechtlichen Aspekten ist hier das Kündigungsschutzgesetz zentral. Aber bereits bei der Frage der Einstellung kann das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates erörtert werden, sowie dessen Funktion bei Kündigungen. Zu erörtern sind Möglichkeiten der Konfliktentschärfung durch vermittelnde Helfer, Kollegen, Betriebsrat. Da die Kündigungsgründe nach dem KSchG i.d.R. die realen Kündigungsgründe nicht erfassen, ist gerade aufzuzeigen, daß die Integration in den Betrieb, in die Belegschaft wichtig ist und den wirksamsten Kündigungsschutz darstellt.

Aspekte sind weiterhin Möglichkeiten der Abwehr oder zumindest Minderung der Folgen des Arbeitsplatzverlustes durch Klage vor dem Arbeitsgericht, Vertretungsmöglichkeiten.

Dabei soll jeweils auf die Mitbestimmungsorgane und Gewerkschaften eingegangen werden, wobei je nach zeitlichen Möglichkeiten und Interesse solche Punkte ausgeweitet werden können.

Dies scheint mir wirkungsvoller als eine Stunde etwa von vornherein dem Thema Gewerkschaft zu widmen.

Weitergehend kann in diesem Themenbereich der Arbeitsplatzverlust als gesellschaftliches Problem z.B. am Druckerstreik als aktuellem Anlaß aufgezeigt werden.

In der Entwicklung der TG könnte daher von individuellen Reaktionsmöglichkeiten über die Aktionsmöglichkeiten unter Einbezug von kollektiven Organen bis hin zu kollektiven Aktionen vorgegangen werden.

DOKUMENTATION

Je nach Interesse - d.h. wenn es gelingt, Motivation dafür herzustellen - kann auch das "Recht auf Arbeit" ein Punkt in der Diskussion sein, was den Kl. ihre Situation vielleicht ein Stück verstehbarer macht.

zu 2) Man schmeißt die Brocken, wenn es einem stinkt. Und es stinkt, weil die Arbeitsbedingungen schlecht, der Lohn niedrig und der Meister ein unangenehmer Typ ist.

Fragen der Arbeitszeit (incl. Überstunden/Pausen), Kälte, Hitze, Sicherheit am Arbeitsplatz,

der Entlohnung, bieten ebenfalls die Möglichkeit, individuelles und kollektives Vorgehen unter Einbezug von Arbeitnehmerschutzrechten zu diskutieren. Zugleich kann hier deutlich gemacht werden, daß diese Rechte nicht ohne eigenes Handeln durchgesetzt werden können, selbst dort nicht, wo sie eigentlich staatlicherseits kontrolliert werden sollen.

An den Widerständen gegen Benutzen von Sicherheitseinrichtungen - gerade bei Akkordarbeit - d.h. am Problem des Raubbaus an der eigenen Gesundheit und warum man das macht, können die Verwertungsbedingungen der Arbeit übergreifend besprochen werden.

Die Besprechung des Tarifvertrages - Anspruch hat nur der, der Mitglied ist - kann weiterführen zum Streik,

bei den einzelnen Teilnehmerinnen und allgemeiner in ihrer Rolle als Frau herauszuarbeiten, als auch die Erarbeitung derjenigen Komponenten von Tätigkeiten und Arbeit, die angenehm und nutzbringend erlebt werden scheint uns nach wie vor richtig. (Dokumentation 1, Auszug aus unserem Abschlußbericht)

In der Männerstrafanstalt wurde dies Thema: wo gibt es Tätigkeiten, die mir Spaß machen und wo sind die Ursachen, daß ich nicht arbeiten will, jeweils auch angesprochen, aber längst nicht so ausgiebig diskutiert.

Die erste Gruppe (II. Quartal 78) wurde von uns beiden gemeinsam geleitet und diente als Vorerfahrungsgruppe. Diese Gruppe hatte eine günstige Zusammensetzung: zwei Lebenslängliche, die wenig Arbeitsprobleme hatten sowie ein weiteres Mitglied, der ein guter Arbeiter war. Diese Mitglieder waren sehr bereit mitzuarbeiten und teilweise recht intelligent. Andererseits konnten wir uns als Leiter ergänzen und stellenweise abwechseln, waren noch voll Elan, so daß diese Gruppe unter viel Beteiligung lief und wir auch viel aus dem Arbeitsleben der Teilnehmer erfuhren.

Inhaltliche und didaktische Mängel, z.B. in den Arbeitsbögen konnten dadurch kompensiert werden. Der Erfolg der Gruppe schlug sich nicht zuletzt darin nieder, daß es die Mitglieder auf sich nahmen, unseren langen Fragebogen intensiv durchzugehen und auszufüllen.

Wir beginnen damit, zu fragen, was die einzelnen für Erfahrungen in der Arbeitswelt haben, was sie draußen gemacht haben, in der Anstalt arbeiten und was sie vorhaben um dann sogleich in das Thema Einstellungsgespräch einzusteigen. Auf die Bedeutung der Frage, was Lust und was Unlust an der Arbeit ausmacht, welche Arbeit sie schon mal gern gemacht haben etc., werden wir erst später gestoßen, obgleich eine solche in den

DOKUMENTATION

Nr.1: Auszüge aus dem Abschlußbericht der Gruppe in der Frauenhaftanstalt Lehrter Str.

(i - viii: Nr. der Sitzungen)

1) Die Luetlosigkeit, mit der die Teilnehmerinnen auf unsere Fragen nach Erfahrungen am Arbeitsplatz usw. eingingen, sowie die praktisch einheitliche Abwehr, sich auf die Fragen einzulassen, machte uns in der ersten Stunde bereits klar, daß unser Konzept hier schon gescheitert war, bevor es begonnen hatte.

Wir zogen daraus den Schluß, daß wir erstmal verstehen müßten, was die Arbeitswelt in den Vorstellungen der Teilnehmerinnen zu einer solchen Schreckensvorstellung gemacht hatte.

ii) Für die zweite Stunde entwickelten wir daher ein Kategorienraster, das sich bezog auf positive und negative Momente der jeweiligen konkreten Tätigkeit - Nähen, Verkaufen, Pflügen usw. - als auch auf die Bedingungen, unter denen diese Tätigkeit stattfindet.

Im Verlauf dieser Stunde stellte sich heraus, daß es bei den einzelnen Teilnehmerinnen sehr unterschiedliche Momente waren, die eine Ablehnung von Arbeit begründeten. Schien in der ersten Stunde der Ruf nach Freiheit, Unabhängigkeit abstrakt, so wurde für uns (ob für die Teilnehmerinnen, ist uns unklar) deutlich, daß einige tatsächlich auf der Suche nach Freiheit schlechthin sind (Atmenmüssen als Zwang, wie eine plastisch formulierte), andere auf der Suche nach einer Möglichkeit sind, bestimmte konkrete Tätigkeiten zu tun, und nicht finden, andere es nicht ertragen, Anweisungen zu bekommen, andere arbeitsteilig zu arbeiten usw.

Im Verlauf dieser Stunde kamen dann auch etliche Berichte über Erfahrungen; uns schien dabei eine wesentliche Rolle auch zu spielen, daß die Teilnehmerinnen eben Frauen waren, und die spezifische Realität der Frau eine der Ursachen für wenig befriedigende Erfahrungen in der Arbeitswelt ist, damit zugleich auch Ursache für die Resignation gegenüber Möglichkeiten, in dieser Realität zu handeln und der Flucht in die Traumwelt.

111) (FB) Die dritte Stunde planten wir daher als Auseinandersetzung mit der gesellschaftlichen Stellung der Frau, wobei wesentlich war, daß die Verknüpfung von noch wirkender Benachteiligung, aber zugleich auch die Veränderung in den letzten hundert Jahren. Intendiert war die Erkenntnis, daß die Frauen handelnd ein gutes Stück vorangekommen sind.

Bei der Diskussion des § 1356 alter Fassung und neuer Fassung (Hausfrauenehe) kommt zunächst eine sprachliche Kritik der Gesetz, dann die Einschätzung, daß die Änderung von Gesetzen für ihre Realität völlig unwichtig sei.

Es wird herausgearbeitet, daß der Hintergrund dieses Gesetzes die ökonomische Situation der Hausfrauenehe sei, in der sich die meisten Teilnehmerinnen nicht befinden. Sollte sich ihre Situation dahingehend ändern, so ist es ein relativer Vorteil der neuen Regelung, zumindest von einigen Frauen akzeptiert worden. Gearbeitet wird noch an der Vorstellung, wenn man mit einem Mann zusammenlebe, der einen wirklich liebe, so sei es unwichtig, ob man als Frau arbeite oder nicht, man könne verhindern durch wirkliche Liebe, daß man so lebe wie die Eltern oder ähnlich schlechte Beispiele. Herausgearbeitet wird, daß ökonomische Abhängigkeit und Ärger nicht zu vermeiden sind, daß zumindest die Gleichberechtigung, auch wenn sie gewollt ist, dadurch gefährdet sei.

IV) (FB) Die vierte Stunde stellte dann quasi den Versuch dar, mit Brachialgewalt weiterzukommen: wir führten das Thema Prostitution und die Zwänge, die aus der Sucht resultieren ein. Dabei war der Kreislauf Sucht-Prostitution nicht von den Teilnehmerinnen angesprochen worden. Wir wußten es aus anderen Quellen, daß es ihn gibt und daß Prostitution für die Teilnehmerinnen eine Rolle spielt. Damit haben wir ein Prinzip durchbrochen, nämlich Hintergrundwissen nicht zu benutzen, sondern uns darauf zu stützen, was in der jeweiligen Gruppe berichtet wird. Wir müssen sagen, daß dies ein Fehler war, weil zwar Betroffenheit produziert wurde, auch eine kurze Diskussion entstand, aber die notwendige

DOKUMENTATION

Vertrauensbasis für ein intensiveres Angehen verständlicherweise noch fehlte. (Sonst wäre ja auch von selbst das Thema gekommen)

Dabei wurde die Sucht nicht als Problem an sich diskutiert, sondern im Zusammenhang mit Arbeit gestellt. Es wurde klar gemacht, daß die Verbesserung von Arbeitssituation auf verschiedenen Ebenen laufen kann, man kann sich eine angenehmere, leichtere Arbeit suchen, d.h. den Gegenstand der Arbeit verändern (Kinderbetreuung statt Fließbandarbeit etc.); man kann versuchen die Arbeitsplatzsituation zu verbessern durch Kooperation mit den Kollegen; man kann versuchen, sich zu qualifizieren, indem man sich um bessere Ausbildung bemüht, dies kann dazu genutzt werden, die Lohnhöhe zu beeinflussen. Sämtliche Ansatzpunkte zur Änderung scheitern dann, wenn die Sucht die Arbeit strukturiert, d. h. wenn Unsummen Geld nötig sind, um sich die notwendigen Mittel zu beschaffen. In dieser Situation ist es unreal über die kleinen Veränderungen am Arbeitsplatz zu reden. Hieraus resultiert auch ein Desinteresse bezüglich unserer Themenstellung.

V) (F) Der Versuch, an dem Thema weiterzukommen, scheiterte. Die Teilnehmerinnen diskutierten aus Anlaß einer Schlägerei über Auseinandersetzungsformen, Verhalten gegenüber schwierigen und unbeliebten Mitklientinnen. Von mir wurde versucht, klarzumachen, daß sie die Verantwortung für ihr Handeln trügen, daß es auch unter Mißbedingungen Alternativen gäbe. Dies wurde auch gerade gegenüber Mitarbeitern, Gruppenleitern usw. problematisiert: Daß ein Blockieren der Arbeit, bloßes Klagen und Beklagen, keine Interesse und Bedürfnisäußerungen, unkooperatives Verhalten (Zweiergespräche rausgehen, Späterkommen) etc. auch diejenigen vertreiben müßte, die nicht mit Verurteilungen und Vorurteilen im Kopf und Ablehnung hineinkämen. Daß auch ein- von den Teilnehmerinnen beklagtes - Abdriften von Mitarbeitern in eine ihren Wünschen entgegengesetzte Richtung u.a. von ihrem Verhalten: linken, hintergehen usw. beeinflusst werde. Insgesamt war es für meine Erfahrung ein Tiefstpunkt an destruktiven Verhalten. Zu diesem Zeitpunkt war ich fest entschlossen, unter keinen Umständen eine Arbeit mit "Fixern" fortzusetzen.

DOKUMENTATION

VI) (FB) Der Arbeitsbogen, auf dem über Sucht und Jugendarbeitslosigkeit berichtet wird, mit der Perspektive, sich in Privatinitiativen zusammenzuschließen um die Situation zu bereden und nicht abzugleiten, wird zur Kenntnis genommen. Das Problem Arbeitslosigkeit und Sucht wird in der Reihenfolge beschrieben, daß viele Jugendliche erst einmal arbeitslos sind, dann abgleiten, trinken oder auch zu härteren Drogen greifen. Die Situation, daß Arbeitslosigkeit so deprimierend sei, wird von den Frauen nicht verstanden, sie können sich nicht vorstellen, daß als Folge von Arbeitslosigkeit diese Reaktionen auftreten. Ihre eigene Geschichte, ihr Abgleiten in die Sucht wird nicht geschildert, zumindest wird das vorgegebene nicht als ihre Sache akzeptiert, sie haben, wie sie sagen, andere Verläufe gehabt, die Arbeit habe dabei überhaupt keine Rolle gespielt.

Die Vorschläge (Arbeitsbogen aus "Tu was" - Bezirksamt Kreuzberg) sich mit Gewerkschaftsgruppen zu treffen, um die Situation wirkungsvoller anzugehen, stieß auf völliges Unverständnis und Unglauben, daß solche Institutionen hierzu geeignet seien.

VII) Ein Gruppenmitglied erzählt, daß sie nach anfänglicher Trunksucht, fünf Jahre lang im Knast gearbeitet habe und daß ihr das auch gelungen habe. Bei dem Versuch herauszuarbeiten, warum sie die Arbeit als sinnvoll ansehe, die anderen nicht, kommt die Gruppe nicht weiter, weil beide Seiten nichts erklären können. Es erfolgt der Hinweis, daß Arbeit mit sich bringt, daß man eine Zeiteinteilung habe, daß man einen bestimmten Rhythmus habe, daß man nicht verpennt, daß man sich auch zu bestimmten Zeiten äußerlich in Form bringe, was auch sichtbar werde, da man mit seinem Körper, der Verfassung seines körperlichen Zustandes sehr viel zum Ausdruck bringe. Es wird von mir sehr radikal formuliert, daß ich den Eindruck hätte, daß die Frauen die nichts tun und süchtig sind, auch in einer körperlich schlechteren Verfassung sind als die nicht Süchtigen. Das stößt auf heftigen Widerstand und empörte Reaktionen da ich einen "Übergriff" getan habe und Dinge thematisiert habe, die tabuisiert sind.

VIII) (F) Die achte und letzte Sitzung führte für mich zu einer insgesamt positiven Einschätzung.

Inhaltlich gesehen stellte es die Fortsetzung der 5. Sitzung dar,

kreisend um die Frage, inwieweit man für sein Handeln und Verhalten verantwortlich sei, obwohl man sich in einer miesen Situation mit nur geringen Alternativen, wenig positiven Aussichten befinde. Außerdem wurde besprochen das Verhältnis von Ursachen, die die Teilnehmerinnen zum Fixen gebracht haben, die ihre Situation früher bestimmt haben, Schuld und Verantwortung. Mir scheint, daß hier ansatzweise klar geworden ist, daß wir sie nicht für schuldig halten (und deswegen Verhaltensänderungen erwarten), sondern darauf aufmerksam machen wollten, einsichtig machen wollten, daß sie trotz der Ursachen, die sie entschuldigen, verantwortlich sind zu/wählen zwischen einem Selbstmord und einer Veränderung ihrer Situation, Aufgeben des Fixens.

In einer sehr intensiven, heftigen Auseinandersetzung zwischen zwei Teilnehmerinnen kam zum Ausdruck, daß die Frage des Rückfalls erst gestellt werden kann, wenn man wirklich aufgeben will; erlebt man dagegen erneutes Fixen als "Kismet", so war das Aufgeben nur gewünscht, nicht gewollt, wobei die beiden Teilnehmerinnen jeweils eine dieser Positionen vertraten.

Zum erstenmal hatte ich den Eindruck, jenseits der anklagenden, mitleidseisenden Fassade, dem destruktiven Verhalten, dem Festhalten an der Droge ein Stück Ambivalenz, der echten Verzweiflung und zugleich auch ein Stück der konstruktiven Momente, des Überlebenswillen zu spüren. Zugleich wurde mir klar, daß die Widerständigkeit, die einige Frauen allen Beeinflussungsversuchen entgegengesetzten, auch positive Seiten hat, daß es Ausdruck von Stärke und Kraft ist, die für eine Therapie nützlich ist.

3) Einschätzung

Unser Konzept beinhaltet, daß die jeweiligen Teilnehmer Bedürfnisse und Interessen artikulieren und sich die Themenfolge im einzelnen daraus, aus den aufgeworfenen Fragestellungen Wünschen usw. ergibt, als auch, daß die Entwicklung des Gruppenprozesses sowie die emotionale Befindlichkeit des einzelnen berücksichtigt werden, sofern dies für die Bearbeitung des Themas erforderlich ist

er beinhaltet aber auch, daß wir das Thema vorgeben und die damit verbundenen Ziele schwerpunktmäßig im Auge behalten; d.h. wir

DOKUMENTATION

vermeiden nach Möglichkeit eine Entwicklung zur allgemeinen Aussprachegruppe und wichen nicht auf andere Themen aus.

Diese Rahmenbedingungen konnten wir hier nicht durchhalten.

Es ist uns nicht gelungen, Spuren von Motivation aufzufinden und die Gruppe darauf zu orientieren.

Die Arbeit litt zudem unter Verhaltensweisen, die, wie Zu-Spätkommen, Ausgehen, Durcheinanderreden, Zweiergespräche führen, nicht am Thema arbeiten usw., sehr ausgeprägt vorhanden waren.

Die Frage nach positivem Ausdruck von Interessen und Bedürfnissen wurde nie beantwortet.

Andererseits wurde dies natürlich von den Teilnehmerinnen in der ersten Stunde bereits angekündigt. Es scheint nicht ausgeschlossen, daß wir durch unser Beharren auf Arbeitswelt solche Verhaltensweisen auch provoziert haben und es unter den gegebenen Bedingungen sinnvoller gewesen wäre, unser Angebot zu erweitern.

Betrachtet man den Ablauf der Themen, so ist zu sagen, daß wir Fragestellungen an die Teilnehmerinnen gerichtet haben, daß wir versucht haben, Themen zu wählen, an Hand derer uns die Desmotivation, der Abscheu gegen Arbeitswelt, die Sucht und die fortwährende Rückkehr dazu verständlich werden könnte.

Wir haben eine konsistente Interpretation der eigenen Lage, Klarheit der Emotionen usw. nicht bekommen, aber immerhin Momente, die positive Beziehungen zu den Teilnehmerinnen ermöglicht hat, wir sie nett fanden und mochten, ein konkreteres Verständnis.

Wir können nicht kontrollieren, ob unser Fragen, unsere Erwartungen (Bedürfnisse artikulieren, sich in seiner Situation verständlich machen, Anbieten von Interpretationsmustern) für die Teilnehmerinnen hilfreich waren oder werden. Wir wissen auch nicht, ob das Amdiskutieren der für uns tauglichen Interpretationsmuster, Drogen als Ausflucht vor einer Realität, die durch Arbeitslosigkeit, Unterqualifikation der Frau, einer Realität, in der Bedürfnisse und Interessenartikulation nicht gefragt sind, etwas Selbstverständnismöglichkeiten für sie gebracht hat.

Wir betrachten von der letzten Stunde her auch die Obstruktion durch die oben genannten Verhaltensweisen in einem anderen Licht.

Da die Teilnehmerinnen übersensibel sind gegenüber allem, was wie Zwang aussieht, gegen alle Moralpredigten usw., war ihr Verhalten ein Test, ob wir mit dem Versuch, auf Arbeitswelt zu orientieren, im Hinterkopf hatten: als anständiger Mensch arbeitet man, fixt nicht, prostituiert sich nicht.

Wir unterstellen, daß die Teilnehmerinnen ihre Empfindlichkeit gegen Zwang gewonnen haben in Verhältnissen, in denen sie einem Übermaß an Zwang ausgesetzt waren, daß sie hier die Hoffnung hatten in der Realität was zu verändern, darin enttäuscht wurden und resignierten. Der Widerstand beschränkt sich darauf, die Sucht und die daraus gruppierte Subkultur zu retten.

Wenn im Verlauf klargeworden wäre, daß wir die Flucht in eine Traum- und Phantasiewelt für selbstzerstörerisch halten und deswegen der Auffassung sind, daß dies kein tauglicher Ausweg darstellt, daß wir aber nicht aus moralischen Gründen fordern, erwarten, daß sie sich ändern, sondern die Verantwortung für diese Entscheidung bei ihnen belassen wollen - zugleich aber auch diese Verantwortung bewußt machen, klären - so hätten wir die Hoffnung, daß damit ein Teil einer Brücke zur Rückkehr in die Realität (gemeint, daß sich Phantasie und Vorstellung auf Realität, auf Handeln in der Realität richten) gebaut worden wäre. Ob dies der Fall ist, können wir nicht beantworten.

emotional-motivationalen Bereich zielende Fragestellung sicherlich besser ist. In der nächsten Sitzung besprechen wir die Vorstrafenangabe, worüber es eine sehr spannende Diskussion gibt, die wir dokumentieren (Dokument 2).

In der nächsten Sitzung setzen wir die Vorstrafenangabe fort und versuchen, die rechtliche Regelung im BZRG und ihre Relativierung durch das Bundesarbeitsgericht zu erarbeiten. Wir erfahren, wie wenig die Teilnehmer im Umgang mit Schriftlichem geübt und wie wenig bereit sie sind, sich darauf einzulassen: ein zweiseitiger, recht eng getippter Arbeitsbogen ohne graphische Gestaltung ist erheblich zu lang.

In der nächsten Sitzung schlagen wir vor; "Erzählen Sie mal von Fällen, wo Sie oder Kollegen gekündigt worden sind und aus welchen Gründen." Hierzu kommen eine Menge Geschichten, es ist schwer für uns, zu strukturieren und die rechtlichen Aspekte einzubauen.

Trotz unserem Versuch, die Ansprüche herabzuschrauben, bleibt die Realisierung hier hinter der Planung zurück (Dokumentation 3), insbesondere läßt sich bei dem assoziativen Diskutieren, wo die Teilnehmer teilweise an einem Wort aus dem Satz des Vorredners anstelle am Sinn weiterdenken, die von uns in der Planung vorgestellte Struktur nicht realisieren. Der Arbeitsbogen - in entsprechender Form wie der der Vorsitzung - wird wiederum kaum angesehen. (Dokumentation 4)

In der nächsten Stunde geht es um die Vorbereitung des Ausgangs, wir wollen herausarbeiten, wie die Einstellung zum Arbeitsgericht ist, was sie beobachten wollen, was sie erwarten. (Dokumentation 5)

In der letzten Sitzung gehen wir auf die Frage des Kündigungsschutzes ein. Auch hier klappt es mit dem Arbeitsbogen nicht, er wird kaum zur Kenntnis genommen, obgleich er nach unserer Planung entscheidendes Arbeitsmittel sein sollte.

K. erzählt vom Einstellungsgespräch beim BA, zu dem A (Therapeutin) mitgegangen ist, M. ging mit ihm rein, sagte zunächst zu seiner Person nichts, man redete, 2 vom BA warteten auf den Häftling, erwarteten wohl nach K. drastischer Ausdrucksweise, daß da ein Sträfling in gestreiften Anzug anrücke mit Kugeln an den Füßen und einer Kette befestigt. Er sagt, das Gespräch sei dann offen und freundlich gewesen, nicht so kühl distanziert wie man das im Knast gewohnt sei. Das BA habe ihm gleich gesagt, man werde ihn lieber nicht einstellen, da die Stelle seiner Intelligenz nicht angemessen sei. K weist daraufhin, daß er einmal getestet worden sei und einen IQ a von 128 habe. Er habe ruhig erklärt, ihm werde die Stelle aber helfen. Das Gespräch schätzt er als angenehm und optimal ein, er habe sich auf der Rückfahrt bei M. auch noch mal versichert, die habe auch den gleichen Eindruck gehabt. Er sagt noch, daß er froh sei, eine Bewerbung losgeschickt zu haben. Außerdem habe er es als angenehm empfunden, daß die Bescheid gewußt hätten.

Wir weisen darauf hin, daß dieser Umstand auch entlastend sein kann, daß man also nicht nur abgestempelt werde sondern auch von dem Druck befreit sei, evtl. über seine Vergangenheit lügen zu müssen. Wir sagen auch, daß es nicht immer so sein muß, daß ein Nichtwissen über die die Vergangenheit seitens des AG oder der Kollegen auch das Abstempeln verhindern kann.

J. äußert, daß er vor einem solchen Gespräch erhebliche Angst hat und nicht weiß, was er machen soll. K. weist auch daraufhin, daß es eine Sondersituation war und er das nicht verallgemeinern kann, was er nun erlebt hat bei dem Gespräch.

J hat Angst, daß er draußen die Arbeitshetze nicht bewältigt, alle besonders Schö sagen, daß man es nie schaffe mit den Anforderungen draußen fertig zu werden, es sei alles unmöglich (defätistisch wie man es oft hört).

Unser Hinweis: man solle in einem Bewerbungsschreiben, das sinnvoll ist als Freigänger, da man in eine Situation gerate, wo der AG informiert ist, zugleich reinschreiben, daß man darum bitte eine Anfangs-

DOKUMENTATION

schonfrist zu bekommen.

S sagt, bei Bewerbung als Freigänger könne er ruhig zig Absagen bekommen, er stehe da drüber, ihm mache das alles nichts aus!!! er gehe dann eben zum nächsten, wenn ihm einer bei der Vorstellung eine Abfuhr erteile.

J. meint, er sei nicht optimistisch, er wisse nicht wie er reagiere, Hinweis: Jeder müsse wissen, wie er reagiert und womit er zu kämpfen hat. Dagegen müsse jeder dann die entsprechende Strategie entwickeln. Jeder muß die Art, am besten mit sich umzugehen rauskriegen.

K. erzählt von der Hausgemeinschaft, wo seine Braut lebt, in der er sehr beliebt war, jetzt auch wieder ist. Er war geschätzt als Helfer der -alten- Hausbewohner, denen er Reparaturen gemacht habe etc. Eines Tages sei eine 14-jährige im Fahrstuhl vor ihm erschrocken, zunächst habe er sich nichts dabei gedacht, seine Braut habe ihm dann aufgeklärt, eine Bekannte habe im Haus rumgequatscht, er sei ein Mörder. am nächsten Tag hilft er der Mutter der 14-jährigen, hält deren Kind geht mit ihr zum Supermarkt, die guckt ihn immer von der Seite an, er sagt, sie gucke ja so, er sei eben so einer, sie fragt, ob er denn wirklich einen umgebracht habe, er sei doch so ganz nett, er sagt er habe 6 umgebracht, Frau erschrickt, er sagt, er habe keinen umgebracht, dann schenkt er ihr reinen Wein ein, er erzählt was war, behebt dadurch die Gerüchte; die Frau hat gelernt, daß man so etwas einem nicht ansieht, aber auch, daß er dennoch ein Mensch und kein Tier ist, er wird wieder, so wie er ist akzeptiert.

J. äußert Bedenken, ob er eine solche Situation durchhalten könne, Hinweis: wenn man in solchen Situationen aktiv wird, dann hebt man den Gerüchtekübel auf, hat die Möglichkeit sich darzustellen, die Vorurteile abzubauen.

Schö erzählt, daß er als Vorbestrafter verdächtigt wurde, geklaut zu haben, daraufhin geht er zum Büro und läßt sich die Papiere fertig machen, auch als sich seine Unschuld später herausstellt, will er dort nicht arbeiten; sagt, daß er das nicht könne, wenn er vorher so ein Mißtrauen ihm gegenüber gesprüht und gekriegt habe.

Hinweis: diese Gefährdungssituation taucht öfter auf. Tötung kommt nicht so oft vor, daß man in ein Verdächtigungskarussell kommt, Eigentumsdelikt komme auf Seiten der Inhaftierten und natürlich draußen öfter vor; man kann sich schlecht wehren, da etwas hängen bleibt, wenn der Fall nicht aufgeklärt wird. Eine Möglichkeit ist weggehen, eine andere es durchstehen und seine Unschuld abwarten bzw. beweisen.

DOKUMENTATION

Es sagt, daß es so Typen gäbe, die warteten nur drauf einem ehemaligen etwas anzuhängen, dadurch würde dessen Situation übel mißbraucht. Offensiv werden in einer solchen Situation wird als schwierig erkannt. Wogegen wird als problematisch erkannt, da man zu Zeit natürlich keine Arbeitsstelle finden kann wegen der hohen Arbeitslosigkeitsrate. Also müste das da bleiben trainiert werden, wenn man nicht arbeitslos werden will.

Hinweis auf Bauarbeiterkolonnen, hier habe es schon ganze Kolonnen von Straffälligen gegeben. Außerdem sei das Arbeiten hier am angenehmsten, weil es darauf ankomme, daß man spur, dem anderen zur richtign³ Zeit helfe, für Gerüchte kochen sei nicht so viel Zeit, weil das der Fall sei im Büro, entscheidend sei, was man bringt, was für ein Kerl man sei (entscheidend ist also die Zuverlässigkeit, Kooperationsfähigkeit Hilfsbereitschaft d.h. faßbare Fähigkeiten, die auch sichtbar sind ständig überprüfbar und erfahrbar.)

Am Fließband sei man letztlich allein, jeder mache seinen Akkord, (nicht kooperativ, wird zumindest so diffus erfahren!) man müsse genau so schnell oder langsam arbeiten wie andere sonst werde geklatscht, gegen Gerüchte könne man sich schlecht wehren, man sei allein arbeite allein, könne gegen Munkeln wenig machen,

Hinweis : auch in einer solchen Situation, wo man allein ist am Band ist offensiv werden, weil Verdacht einer Straftat, am besten, allerdings abhängig von den Kollegen bzw. dem Verhältnis, das man zu diesen aufgebaut habe.

TG Arbeitswelt Planung für die 4. Sitzung vom 5.6.78

Bei Eingehen eines AVs scheint mir die Regel zu sein, daß der AN sich nicht informiert über die von ihm geforderte Leistung, daß er nicht Bescheid weiß, welche Kompetenzen der Meister hat, d.h. was für Anweisungen ergehen können, wo man sich wehren kann und sollte.

Vor einer Kündigung haben sich oft Agressionen angestaut über Kleinigkeiten, die bereinigt hätten werden können, statt dessen wird der Anger oft geschlückt, bis es reicht, dann kommt es zur Kündigung durch den AN oder dessen Wegbleiben, wobei ihm selbst nicht klar ist, warum er es nicht mehr aushalten kann.

Wichtig erscheint mir, klarzumachen, welcher eigene Anteil auf der Verhaltensebene zu der Kündigung beigetragen hat bzw. an welchen Punkten ein anderes Verhalten möglicherweise den Arbeitsplatz gerettet hätte.

Es müßte erkannt werden, daß am Arbeitsplatz unterschiedliche Beziehungen bestehen, innerhalb derer man sich verhält und die zu Schwierigkeiten führen können. Es sollte also die Ebenen bewußt gemacht werden, auf denen Konflikte entstanden sind und inwiefern der einzelne hierzu beigetragen hat. Seine Fähigkeiten zu fragen, rückzuversichern, aufzuklären, sich evtl. zu wehren, gleich ein Problem anzusprechen sollte als Möglichkeiten dargestellt werden.

I. Durchlesen lassen des Arbeitsbogens

II. Fragen als Leitlinie innerhalb der Sitzung :

- Wie wurde das letzte AV beendet ? eigene Kündigung, durch AG, durch Wegbleiben,
- Was ist abgelaufen, bevor das AV durch eines der genannten Formen beendet wurde ?
- Wo lag der Grund für die Kündigung & begründet ? Verhältnis Vorgesetzter-AN, AN zu anderen Kollegen, AN zu seiner Leistung AN zu seiner Motivation
- Bei mangelnder Leistung (Kritik durch den AG oder nur befürchtete Kritik, eingetragene Unfähigkeit bewiesen oder angenommen? deswegen Unlust und Gefühl nicht akzeptiert zu werden ?)
Frage : Welche Informationen hatte man vor Aufnahme der Arbeit, wußte man, welche Leistung erfordert wurde, erfolgte Unterweisung in ; hätte Unterweisung Sinn gehabt, hätte man fragen sollen? Würde man mit den Leistungsanforderung fertig, da man ständig sich überanstrengte? da die Kollegen einem halfen oder der Meister
Was kann man unternehmen, um mit den Anforderungen besser fertig z. wer
- bei Kündigung lag der "Grund" im Verhältnis zu den anderen den Kollegen ; sie waren unkollegial, hänselten, verdächtigten, verleumdeten den AN
Wie wird man ein guter Kollege ?

Der Arbeitgeber unterliegt bei der Kündigung bestimmten K ü n d i -
g u n g s b e s c h r ä n k u n g e n .

Dies sind einmal die immer zu beachtenden ¹⁾ K ü n d i g u n g s -
f r i s t e n u. die ²⁾ Voraussetzungen des K ü n d i g u n g s -
s c h u t z g e s e t z e s , ³⁾ die Anhörung des Betriebsrates, (falls vor-
handen

- 1) Die gesetzlichen K ü n d i g u n g s f r i s t e n richten sich nach § 622 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), wonach die Kündigungsfrist für Angestellte s e c h s Wochen zum Quartalsschluß beträgt; die Kündigungsfrist für Arbeiter beträgt z w e i Wochen. Unter bestimmten Voraussetzungen können sich diese Fristen e r h ö h e n .

Hat der Arbeitgeber die Kündigungsfrist unterschritten oder liegen die Voraussetzungen des ~~§~~ K ü n d i g u n g s s c h u t z g e s e t z e s vor, so kann Klage vor dem A r b e i t s g e r i c h t erhoben werden.

- 2) Die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes liegen vor, wenn das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen länger als 6 Monate bestanden hat und wenn der Betrieb mindestens fünf Arbeitnehmer - nicht gerechnet die Lehrlinge - beschäftigt. Das Kündigungsschutzgesetz gilt also nicht für Kleinbetriebe mit weniger als fünf Arbeitnehmern und kürzerer Vertragsdauer als 6 Monate.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen kann die K ü n d i g u n g s -
s c h u t z k l a g e dann erhoben werden, wenn die ausgesprochene Kündigung s o z i a l u n g e r e c h t f e r t i g t i s t .

Eine Kündigung ist sozial ungerechtfertigt, wenn die Voraussetzungen des § 1 Absatz 2 und 3 Kündigungsschutzgesetz vorliegen, vergleiche den Gesetzestext.

Der A r b e i t g e b e r hat im Prozess die Gründe darzulegen, die zur Kündigung führten, er muß sie insbesondere auch beweisen.

Zu Gründen in der Person des Arbeitnehmers zählen : mangelnde körperliche oder geistige Eignung; Ungeschicklichkeit; mangelnde Ausbildung; mangelnde Fähigkeit, die erforderlichen Kenntnisse zu erwerben, langandauernde Erkrankung, ohne daß die Genesung abzusehen ist bei notwendiger Besetzung des Arbeitsplatzes, es sei denn, daß dem Arbeitgeber bei Einstellung die Anfälligkeit bekannt war usw.

Zu den verhaltensbedingten Gründen gehören : zB wiederholte Unpünktlichkeit, Beleidigungen, Schlechtarbeit, Verstöße gegen die Gehorsams- Verschwiegenheitspflichten usw.

Dringende betriebliche Erfordernisse sind : Absatzschwierigkeiten, Rohstoffmangel, Einführung arbeitssparender Maschinen, Änderung der Produktionsmethoden, St~~e~~-illegung einzelner Abteilungen, Betriebs-einschränkungen, Rationalisierungsmaßnahmen (sie müssen sachlich und vernünftig sein).

Ist aus dem zuletzt genannten Gesichtspunkt gekündigt worden, so ist die betriebsbedingte Kündigung dennoch unwirksam, wenn der Arbeitgeber bei der A u s w a h l des zu Kündigenden s o z i a l e Gesichtspunkte wie Lebensalter, Dauer der Beschäftigung, Kinderzahl usw. n i c h t hinreichend berücksichtigt hat.

Auf Verlangen muß der Arbeitgeber im Prozess die Gründe der sozialen Auswahl darlegen, der Arbeitnehmer muß sagen, wer an seiner Stelle gekündigt hätte werden können (Was ist hieran Problematisch !!?)

Soziale Gründe können hintenan gestellt werden, wenn der sozial Stärkere aus überwiegenden betrieblichen Gründen im Betrieb weiterbeschäftigt werden muß (Was bedeutet dies bezüglich der Qualifikation?)

Soll geltend gemacht werden, daß eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, so muß der Arbeitnehmer bei Gericht die Kündigung mit der Kündigungsschutzklage angreifen.

In dieser Klage vor dem Arbeitsgericht stellt der Arbeitnehmer den Antrag: es soll festgestellt werden, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden ist.

Dieser Klageantrag muß innerhalb von drei Wochen nach erfolgter Kündigung gestellt werden.

Wird dieser Zeitraum von drei Wochen versäumt, so wird die Kündigung wirksam, auch wenn sie sozial ungerechtfertigt war.

Nur unter besonderen Ausnahmbedingungen kann auch noch später Klage erhoben werden.

- 3) // Wenn der Betriebsrat vor der Kündigung von dem Arbeitgeber nicht gehört worden ist, so ist die Kündigung immer und sofort unwirksam. Wird allerdings die Drei-Wochenfrist vor dem Arbeitsgericht versäumt, so wird auch diese Kündigung wirksam.

Während des Kündigungsschutzprozesses hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, daß er weiterbeschäftigt wird.

Er muß allerdings nachdem ihm gekündigt worden ist, auch seine Arbeit dem Arbeitgeber anbieten. Tut er das nicht, verliert er seinen Anspruch auf die Lohnfortzahlung.

Während des Kündigungsschutzprozesses kann der Arbeitgeber allerdings beantragen, daß er von seiner Pflicht, den Arbeitnehmer zu beschäftigen, entbunden wird.

Ist nach der Entscheidung des Gerichts die Kündigung unwirksam, so besteht das alte Arbeitsverhältnis fort.

Ist dies dem Arbeitnehmer nicht zuzumuten, so muß das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis a u f l ö s e n und den Arbeitgeber zur Zahlung einer A b f i n d u n g verurteilen.

Diesen Antrag kann auch der Arbeitgeber stellen, wenn eine Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht mehr zu erwarten ist.

Ist nach Entscheidung des Gerichts das Arbeitsverhältnis gültig, so kann der Arbeitnehmer, wenn er inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen ist, binnen einer Woche dem alten Arbeitgeber gegenüber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verweigern. Das alte Arbeitsverhältnis erlischt mit Zugang dieser Erklärung.

Die A b f i n d u n g ist unter Berücksichtigung aller Umstände des Falles zu bemessen. Sie kann bis zu 12 Monatsgehältern bemessen werden. -Einzelheiten mündlich-

DOKUMENTATION

Nr. 5

Protokoll der

Trainingsstunde Arbeitswelt im Sozialen Training am 12.6.78

Wir beraten erst Herrn K in seiner Angelegenheit betr. seiner Verlobten, die als Arbeitslose krank war, ausgesteuert wurde u.E. besteht ein Anspruch auf ALG, weil bis zur Entscheidung des Rentenvers.tägers Vermutung für Berufsfähigkeit besteht, d.h. Vermittelbarkeit angenommen werden muß (§ 103 AFG); der Anspruch ruht gem. § 118 AFG nur solange, wie Krankengeld gezahlt wird, danach muß wieder ALG gezahlt werden.

Dann fragen wir, mit welchem Interesse sie zum Arbeitsgericht gehen wollen.

K : nach seinen Erfahrungen kriegt der AN kein Recht, geht i.d.R. zugunsten des Arbgeb. aus. Erzählt einige Fälle, die er gesehen hat. Der eine AN habe ausgefranst und zerlumpt ausgesehen, der Richter habe dies durch Mimik oder Gestik mißfallend bemerkt.

S : wenn einer stammele und nicht fließend rede, würde es dem Richter zu langweilig; die Arbeitnehmer stimmten wenn sie ohne Anwalt da wären, zu früh zu.

Wir: gehen bei der Gelegenheit auf § 11 a ArgGG, Möglichkeiten für Armenrecht, Kosten, Bezahlung der Anwälte im Arbeitsgerichtsverfahren ein.

Es fällt allen sehr schwer, ihre globalen Einschätzungen umzusetzen in konkrete beobachtbare Verhaltensweisen, es bleibt diffus: das merkt man doch. Ich(D) habe manchmal den Eindruck, daß J bereit wäre, tiefer zu gehen, er wird aber von K u. S immer tot gequatscht.

Dann geht es über Beisitzer und Schöffen, deren Chancen, etwas zu tun, zu fragen, zu "übersetzen"; K.: der Vorsitzende quatscht die doch eh mit Paragraphen zu J : hat der Vorsitzende eigentlich jemals auf dem Bau gearbeitet.

Das Zuquatschen mit Paragraphen ist ein Punkt der immer wieder kommt daß die Feststellung des Sachverhalts in bestimmter Hinsicht zu 1 kontrollieren wäre von den Beisitzern, wird ihnen allenfalls klar, als wir es sagen, so sehr dominieren die Paragraphen.

S u. K sind sich einig, daß Anwälte nur was tun, wenn sie verdienen, aber nicht im Armenrecht.

Sie sind andererseits davon überzeugt, daß die Anwälte etwas positives tun können.

Gruppe III. Quartal 1978, D

Die erste Sitzung sollte dem Kennenlernen und Vorstellen dienen im Hinblick auf das Thema Arbeitswelt. Um zugleich das Konzept einzuführen, hatten wir uns überlegt, daß sich der Trainer einem Vorstellungsgespräch stellt, das einer der Teilnehmer als "Personalchef" führt und anschließend dieses Rollenspiel auf die anderen ausgedehnt wird (Dokumentation 6)

Es entwickelte sich ein Gespräch, dessen Thema der Widerstand der Teilnehmer gegen die Gruppenarbeit und das Thema sowie das Mißtrauen gegen mich war. Ich dokumentiere das Protokoll auszugsweise, weil die dort auftauchenden Argumentationen häufig sind und meine Antworten darauf nach wie vor richtig erscheinen. Nach dieser im Ergebnis noch recht positiven Sitzung gab ich in der nächsten Stunde den Fragebogen ein, noch im Bewußtsein, daß er funktioniere, was ich aus der letzten Gruppe mitgenommen hatte. (Dokumentation 7)

Die Teilnehmer reagierten mit ausgesprochenem Mißtrauen, ich erhielt insgesamt nur drei Fragebögen zurück, von denen einer völlig provokativ und damit unbrauchbar ausgefüllt war.

In der dritten Sitzung lege ich einen relativ juristischen Arbeitsbogen vor. Das Thema "Vorstrafenangabe" wird infolgedessen von seinem sozialen Gehalt her: welche Auswirkungen hat das auf mich, wenn ich die Vorstrafen angebe oder verschweige, welche für mich usw. im Gegensatz zur letzten Gruppe eher verleugnet. Die Standpunkte bleiben undiskutiert, wobei die "Betrüger" zum Verschweigen, die "Räuber" zum Angeben, zur Offenheit um jeden Preis neigen. In dieser Sitzung dominiert auch Schu, ein Betrüger mit Abitur, kaufmännische Ausbildung dessen Verhalten in der Gruppe in der Folgezeit einen recht entscheidenden Einfluß gewinnt, weil ich nicht richtig darauf reagieren kann. Ich habe bereits in der ersten Stunde von meiner Abneigung gegen Betrüger und Wirtschaftsstraftäter, gegen hinterhältiges Verhalten keinen Hehl gemacht. Umgekehrt war ich nicht in der Lage, durch offensives Vorgehen

DOKUMENTATION

Nr. 6
Arbeitsbogen

TG Arbeitswelt

III Quartal 1978

Plan für die 1. Sitzung

I Ein Teilnehmer befragt den Trainer, warum er die Gruppe leiten will, wieso er sich dafür fähig hält

II Der Trainer unterhält sich mit je einem Teilnehmer über ihre Wünsche, Erfahrungen in der Arbeitswelt, Ausbildung usw.

Der Teilnehmer spielt Einstellungsbeobachter, der Trainer sich selbst im Einstellungsgespräch

Der Trainer spielt den Arbeitgeber bzw. dem Sachbearbeiter des Arbeitsamtes im Vorstellungsgespräch

III Diskussion über die Einzelgespräche in der Gruppe.

Interessen, Wünsche der Teilnehmer für den Gruppenverlauf; Themen Schwerpunkte usw.

ZIELE:

Kennenlernen der Teilnehmer u. des Trainers untereinander
Praktische Vorstellung, wie der Trainer vorgehen will, was er will
Vermittlung der Wünsche, Interessen u. Erfahrungen der Teilnehmer an den Trainer

D. Fabricius

Die anderen Teilnehmer beobachten das Verhalten der jeweiligen Gesprächspartner, z.B. unter folgenden Aspekten:

1. Ist das Gesprächsverlauf realistisch?
2. Wann entwickelt sich ein Gespräch positiv
3. Wüßte der Betreffende jeweils eingestelt
4. Welche Fragen bleiben offen

DOKUMENTATION

Nr.7

Anfangs nur B und H da, ziemlich abwehrend, schon draußen im Flur: Was soll die Gruppe; was haben Sie dann vor, um dann gleich die Unsinnigkeit nachzuweisen. Später kommt S.

Im Verlauf der Sitzung ergibt sich, daß S Kaufmann ist und wegen Betrugs einsitzt, B Schlosser von Beruf, 5 Jahre Berufspraxis, H Steinsetzer, Raupenfahrer bei der Schwester, wo er nach der Entlassung wieder anfangen will.

Ich mache gemäß der Planung den Vorschlag Rollenspiel. Gemischtes Lächeln, Teil Verlegenheit, Teil Auslachen; Schu übernimmt das Wort: wir können Sie ja auch so fragen. Fragen an mich zu stellen, scheint unangenehm, ich beharre zwar nicht auf dem Rollenspiel, aber nehme den Vorschlag auch nicht zurück.

Es kommen dann ein paar Fragen, die wichtigste, ob ich auch einer von den Lückenbüßern sei, die von v.S. angekarrt worden wären.

(Vorher hatte H v.S. auf dem Flur angesprochen, wo die anderen wären, wonach dieser alle Fehlenden morgen um 12 Uhr in sein Zimmer bestellte). Ich erkläre meinen Weg, was den Widerstand ein wenig weg nimmt.

Die erste Blockargumentation: Wir haben keine Arbeitsprobleme- das kommt schon vor der Tür - ich: wer hat keine, ich habe ja auch welche, die zweite, Umstände verhindern die Resozialisierung. Hier entwickelt sich eine spannende Diskussion. Es geht zunächst darum, daß der öffentliche Dienst keine Entlassenen aufnehme, ich: aber K ist aufgenommen worden, darauf einstimmig: er ist aber erstmal wieder auf Eis gelegt, weil er angetrunken reingekommen ist, sie sind ziemlich sauer auf ihn und schieben ihm die Schuld in die Schuhe "Wenn ich wegen Mord im Suff sitze, dann halte ich mich doch zurück, ich weiß doch, was auf dem Spiel steht", die Teilnehmer sind sauer, weil K ziemlich unterstützt worden ist, Therapie gekriegt hat usw.. Nach ziemlich intensiver Diskussion wird dann klar, auch am eigenen Beispiel, daß man immer das Individuum verantwortlich machen kann, wenn es wieder im Knast landet, daß das aber einerseits nichts gegen die verursachenden Umstände sagt, aber andererseits man selber auch immer was damit zu tun hat.

Die dritte Argumentation geht in die Richtung, daß "draußen" weit weg und hier drin alles anders ist. B hatte erzählt, daß er in der Schlosserei weggegangen ist, weil die Langstrafer die interessantesten Arbeiten gemacht hätten, jetzt sei er Kalfaktor (Raumflegerin",

DOKUMENTATION

Nr.7-S.2

Lachen der anderen). S meint, hier drin zu arbeiten sei eh Quatsch, weil man zu schlecht bezahlt werde, draßen bekomme man zwar vielleicht auch Magengeschwüre, aber die könne man da eher in Kauf nehmen. Ich versuche klarzumachen, daß B nicht wegen schlechter Bezahlung gegangen ist, sondern weil er die Tätigkeit, die er in seinem Beruf machen wollte, nicht machen konnte. H blockt durch Schweigen. Er ist wohl Alkoholiker, zieht sich noch mehr zurück, als die anderen zu locker erklären, mit Alkohol sei kein Problem, sie jedenfalls würden im Freigang nichts trinken, freut sich aber wohl ein Stück weit, daß K gegen die moralisierenden anderen in Schutz nehme. Auch B sagt nach einiger Zeit, er könne K wegen der 17 Jahre im Bau schon verstehen.

Schu zu stoppen und die anderen Teilnehmer zu erreichen. Die vierte Sitzung, in Steigerung der letzten schon vom Arbeitsbogen (Dokumentation 8) her, führt zu einem Zusammenbruch der Gruppe. Das Protokoll gibt dies recht gut wieder (Dokumentation 9).

Zum einen bleibt der Konflikt mit Schu um das Kaffeekochen unentschieden: Die Trainer sind verpflichtet, dafür zu sorgen, daß in den Zimmern der Therapeuten nichts abhanden kommt. Es war somit schon ein Risiko, das Zimmer zu verlassen. Da aber noch zwei Teilnehmer zurückblieben, hatte ich das Vertrauen, daß nichts passieren würde. Als ich zurückkam, war ich unsicher, wie ich reagieren sollte und setzte mich dann auch nur soweit durch, daß Schu die Kaffeemaschine abstellte, aber den bereits durchgelaufenen Kaffee stehen ließ. In der Mitte blockt Schu mich wiederum ab, als ich herausfinden will, was den Unmut der Teilnehmer ausmacht und darüber von dem schlechten Arbeitsbogen weg zu einer fruchtbareren Diskussion zu kommen. Mit seiner Bemerkung, das solle wohl eine Psychotherapiegruppe sein, denunziert er diesen Versuch und bringt insoweit die Gruppe hinter sich. Hinterher, im letzten Teil, verbündet er sich mit mir auf der Ebene von zahlungskräftigem Mandant und Anwalt. Anstatt zu sagen: ich mache das nicht, weiche ich auf die inhaltliche Ebene aus. Mit dem Gelächter über die Lage der Kanzlei in Kreuzberg - sonst wird dies eher positiv bewertet von den Nicht-Betrügnern jedenfalls - drückt sich die Rücknahme der Anbietung von Schu hinsichtlich der Mandatsübertragung aus. Obwohl ich im Protokoll vermerke, daß Ka und Ha Schu "anmachen", nehme ich doch das Mißtrauen und die Abneigung zwischen Schu und den anderen nicht richtig wahr, zugleich aber auch in der Situation und über den Verlauf der Gruppe hin auch das Verhältnis zu Schu und dessen Strategie.

Folge dieser Blindheit ist, daß die nächste Sitzung mangels Teilnehmern ausfällt und auch die übernächste

Datum: 14.

ARBEITSBOGEN

Themenbereich: Erlangung eines Arbeitsplatzes

ARBEITSMARKT

Wenn jemand auf dem Markt geht, will er möglichst gute Ware für möglichst wenig Geld kaufen.

Der Käufer will bestimmte Ziele mit dem Kauf erreichen.

Der Verkäufer umgekehrt sucht seine Ware zu einem möglichst hohen Preis an den Käufer zu bringen - auch wenn sie nicht so gut ist.

Aber in der Regel u. langfristig hat derjenige die besten, der gute Ware anzuverkaufen hat.

FRAGEN: Was wird auf dem Arbeitsmarkt gehandelt.

Was macht die Qualität der Ware aus
Wo in - außer Verkäufer u. Käufer wer
an dem Handel interessiert?

Z. B.: die Kollegen, vertreten durch den Betriebsrat

§ 94. Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze. (1) Personalfragebogen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung über ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für persönliche Angaben in schriftlichen Arbeitsverträgen, die allgemein für den Betrieb verwendet werden sollen, sowie für die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze.

§ 95. Auswahlrichtlinien. (1) Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen

bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(2) In Betrieben mit mehr als 1000 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat die Aufstellung von Richtlinien über die bei Maßnahmen des Absatzes 1 Satz 1 zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen und sozialen Gesichtspunkte verlangen. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(3) Versetzung im Sinne dieses Gesetzes ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Werden Arbeitnehmer nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt, so gilt die Bestimmung des jeweiligen Arbeitsplatzes nicht als Versetzung.

↑
Betriebsverfassungsgesetz

§ 99. Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen. (1) In Betrieben mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben, er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Ein- oder Umgruppierung mitzuteilen. Die Mitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, über die ihnen im Rahmen der personellen Maßnahmen nach den Sätzen 1 und 2 bekanntgewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten der Arbeitnehmer, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren, § 79 Abs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

Informationenrechte
Schweigepflicht

- (2) Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn
1. die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstößt wurde,
 2. die personelle Maßnahme gegen eine Richtlinie nach § 95 verstößt wurde,
 3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne daß dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist,
 4. der betroffene Arbeitnehmer durch die personelle Maßnahme benachteiligt wird, ohne daß dies aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist,
 5. eine nach § 93 erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist oder
 6. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß der für die personelle Maßnahme in Aussicht genommene Bewerber oder Arbeitnehmer den Betriebsfrieden durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze stören werde.

neg. Mitwirkungsrechte
- kann die Zustimmung verweigern

(3) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so hat er dies unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber diesem schriftlich mitzuteilen. Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung nicht innerhalb der Frist schriftlich mit, so gilt die Zustimmung als erteilt.
(4) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.

Verfahren

Aber auch bei der Erhöhung der Qualifikation kann der Betriebsrat mitreden

Zweiter Unterabschnitt. Berufsbildung

§ 96. Förderung der Berufsbildung. (1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben im Rahmen der betrieblichen Personalplanung und in Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung und den für die Förderung der Berufsbildung zuständigen Stellen die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats mit diesem Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten. Hierzu kann der Betriebsrat Vorschläge machen.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, daß unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird. Sie haben dabei auch die Belange älterer Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

§ 97. Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung. Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen zu beraten.

§ 98. Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen. (1) Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.

(2) Der Betriebsrat kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.

(3) Führt der Arbeitgeber betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung

Arbeitnehmer frei oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entstehenden Kosten ganz oder teilweise, so kann der Betriebsrat Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung machen.

(4) Kommt im Fall des Absatzes 1 oder über die nach Absatz 3 vom Betriebsrat vorgeschlagenen Teilnehmer eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(5) Kommt im Fall des Absatzes 2 eine Einigung nicht zustande, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Bestellung zu unterlassen oder die Abberufung durchzuführen. Führt der Arbeitgeber die Bestellung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider durch, so ist er auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht wegen der Bestellung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen, das Höchstmaß des Ordnungsgeldes beträgt 20 000 Deutsche Mark. Führt der Arbeitgeber die Abberufung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, daß der Arbeitgeber zur Abberufung durch Zwangsgeld anzuhalten sei, das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 500 Deutsche Mark. Die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes über die Ordnung der Berufsbildung bleiben unberührt.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend, wenn der Arbeitgeber sonstige Bildungsmaßnahmen im Betrieb durchführt.

DOKUMENTATION

Nr.9

Protokoll vom 14. 8.

Während der Sitzung fiel mir schon nichts ein. Schließlich kam ich auf die Idee, die Frage nach der Einstellung weiterzuführen, indem ich auf Arbeitsmarkt kam und in diesem Rahmen auf die verschiedenen vertretenen Interessen einzugehen - eine Art Gemischtwarenladen, wobei es der Gruppe überlassen bleiben sollte, wo sie einstieg - Arbeitsmarkt (sich verkaufen etc.) die Frage der Qualifikation (Fortbildung etc.) oder die Frage der Interessenvertretung durch den Betriebsrat. S, J und H sind anfangs da. S schickt sich an, Kaffee zu kochen. Auf meine Einwende - "Haben Sie welchen mit? Ich glaube nicht, daß es dem Eigentümer recht ist," läßt er es dann erstmal. H meint dann, ich solle mit ihm die Fehlenden holen. Das passiert auch, K und B kommen von irgendwo her aus der Station. S hat unterdessen Kaffe angesetzt. Als ich sage, ich fände das nicht korrekt, stellt er die Kaffeemaschine ab und läßt die Sache stehen. Sie kucken alle lustlos ins Papier, lesen etwas rum. Ich versuche beim Betriebsrat einzusteigen. H und B : in ihrem Betrieb habe es zwar einen gegeben, sie hätten aber nichts von ihm gemerkt und auch nie was mit ihm zu tun gehabt. Ich versuche zu erläutern, Widersprüche aufzuzeigen, aber die ablehnende Haltung bleibt "die sind ja vom Arbeitgeber eingefangen". K sitzt wie geistesabwesend dabei. L, unterdessen gekommen, sitzt wie gewöhnlich auch nur dabei. H : Kriegen wir jetzt jedesmal so ein Papier? Ich: was meinen Sie damit? S : ironisiert die Frage als psychotherapeutisch. Le erläutert flüsternd zu mir lang und breit, er müsse um 19.30 Uhr telefonieren gehen, wichtig usw. und so fort. Ka: der von mir abgedruckte AFG-Text betreffend Eingliederungshilfe stimme nicht, es würden keine zwei Jahre, sondern nur sechs Monate bezahlt. Bei der Frage Renten, die überhaupt interessanter sei, wäre zu erörtern, daß eine Lebensversicherung für Knackies, die lange gesessen hätten, günstiger sei. Das hätten P und S (frühere Trainer) ihnen beigebracht. Schu fängt dann wieder an zu lamentieren über seine 18 Monate, fragt was ein Gnadengesuch bei mir kosten würde. Ich schwenke auf Rechtsanwaltskosten ein. Die Fragen, wo die Kanzlei sei - Kreuzberg: allerhand Gelächter, bissige Bemerkungen. H und K machen S an.

TRAININGSGRUPPE ARBEITSWELT

Nr. 10

ARBEITSBOGEN

THEMA: KÜNDIGUNG

1. "BETRIEBSBEDINGTE" Kündigung



Klaus Staack: Arbeitsplätze durch Investition

Angenommen, in dem Betrieb arbeiten sechs Setzer

- 1) 6 Jahre im Betrieb, 40 Jahre alt, verh. 3 Kinder, infolge eines Arbeitsunfalls leicht behindert
- 2) 10 Jahre im Betrieb, 30 Jahre alt, verh., kinderlos
- 3) 3 Jahre im Betrieb, 25 Jahre alt, ledig
- 4) 10 Jahre im Betrieb, 55 Jahre alt, verh., 2 Kinder, Betriebsrat

- 5) 4 Monate im Betrieb, 22 Jahre alt, ledig
- 6) 5 Jahre im Betrieb, 40 Jahre alt, verb. 3 Kinder

Wenn will der Arbeitgeber entlassen?
 Was soll der Betriebsrat tun. Welchen Kündigungen könnte er am ehesten zustimmen?
 Welcher der Betroffenen hätte die größten Chancen vor dem Arbeitsgericht?

Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

Erster Abschnitt. Allgemeiner Kündigungsschutz

§ 1. Sozial ungerechtfertigte Kündigungen. (1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, ~~...~~ dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

(2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Die Kündigung ist auch sozial ungerechtfertigt, wenn

1. in Betrieben des privaten Rechts
 - a) die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes verstößt,
 - b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann und der Betriebsrat oder eine andere nach dem Betriebsverfassungsgesetz insoweit zuständige Vertretung der Arbeitnehmer aus einem dieser Gründe der Kündigung innerhalb der Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes schriftlich widersprochen hat,
2. in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts
 - a) die Kündigung gegen eine Richtlinie über die personelle Auswahl bei Kündigungen verstößt,
 - b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden kann und die zuständige Personalvertretung aus einem dieser Gründe fristgerecht gegen die Kündigung Einwendungen erhoben hat, es sei denn, daß die Stufenvertretung in der Verhandlung mit der übergeordneten Dienststelle die Einwendungen nicht aufrechterhalten hat.

Satz 2 gilt entsprechend, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat. Der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen.

(3) Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. Satz 1 gilt nicht, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer bedingen und damit der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen. Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 erscheinen lassen.

6 Monate muss das Arbeitsverhältnis bestanden haben.
 personenbedingte
 verhaltensbedingte Kündigung
 betriebsbedingte

Sozialauswahl
 bei betriebsbedingten Kündigungen

§ 4. Anrufung des Arbeitsgerichtes. Will ein Arbeitnehmer geltend machen, daß eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, so muß er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Im Falle des § 2 ist die Klage auf Feststellung zu erheben, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist. Hat der Arbeitnehmer Einspruch beim Betriebsrat eingelegt (§ 3), so soll er der Klage die Stellungnahme des Betriebsrates beifügen. Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichtes erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab.

12

Drei Wochen Zeit
 zu Klageerhebung

ICH BIN GANZ
FROH, DASS ES
EIN PAAR ARBEIT-
LOSE GIBT!



DANN WIRDS ENDLICH
NIEDER JAUBER
IN DEUTSCHLAND



3 MILL. KÖNNEN
WIR GEBRAUCHEN..



KAMELTREIBER
+ SPAGETFEIJER
BRAUCHEN
WIL HIER NICHT



VOLLARD

AB ÜBER DIE
GRENZE MIT
DEM GESOLHIE



ES TUT UNS LEID
FREP, ABER WEGEN
RATIONALISIERUNG
MÜSSEN WIR ALLE
ÜBER 40
ENTLASSEN!



- von der ein Protokoll nicht vorliegt - verläuft im Sande, der Versuch, die mißglückte Sitzung zu thematisieren, scheitert, Fehlen und Wegbleiben werden mit Zufälligkeiten erklärt.

Dennoch wird die darauffolgende Sitzung unter Anwesenheit aller recht gut, es kommt zu einer intensiven Diskussion über betriebsbedingte Kündigung und Rationalisierung. (Arbeitsbogen Dokumentation 10)

Das Ansprechen des Themas Rationalisierung als Verringerung von Arbeitsplätzen mittels der Staeck-Postkarte, die Umsetzung in konkrete Fälle sollte die Vermittlung von individuellem Schicksal und gesellschaftlichen Entwicklungen diskutierbar machen und die Frage nach bloß individuellem Durchkommen und kollektiver Interessenvertretung in die Gruppe einführen.

Außerdem sollte erkennbar werden, daß das Kündigungsschutzgesetz einerseits für bestimmte Arbeitnehmer einen Schutz bietet, die sonst bevorzugt entlassen würden, daß aber Arbeitslosigkeit als solche dadurch nicht berührt wird. Im Rahmen dieser Diskussion sollte die Notwendigkeit der Klageerhebung binnen drei Wochen nach dem Kündigungsschutzgesetz gesehen werden, die Notwendigkeit eigener Aktivität sowie der Text des Gesetzes selbst gelesen werden. Der Volland-Cartoon sollte das Thema Entlassung von Arbeitskräften aus "personenbedingten" Gründen noch von einem anderen Aspekt her einführen: an welchen Eigenschaften einer Person der Arbeitgeber Interesse hat und daß die Ausländerfeindlichkeit eigene Interessen schädigt. Die erstgenannten Ziele werden recht gut erreicht, der Arbeitsbogen strukturiert die Diskussion, während das Ausländerproblem in ganz anderer Gestalt erscheint, so daß ich's erst nach Abschluß der Stunde entdeckte. Die Gruppe steigt zunächst auf die Staeck-Karte ein und arbeitet den wesentlichen Inhalt heraus, stellt auch die Beziehung zum Druckerstreik her. Dann geht es um die Frage,

welche der aufgeführten Personen wohl entlassen werde, Argumente von den Interessen her als auch vom Gesetz gehen ziemlich durcheinander. Die nach dem Gesetz erforderliche Zeit von sechs Monaten Betriebszugehörigkeit sowie die Betriebsratszugehörigkeit als absoluter Kündigungsschutzgrund werden erkannt. Dann schwenkt das Gespräch auf das Problem Automatisierung/Rationalisierung. S vertritt hier die Unternehmerposition, erklärt, er würde es genauso machen. J, leise, wo bleiben die Menschen, wo bleiben wir. B geht zunächst offensiver gegen S vor, verstummt aber bald. Als S und L meinen, wer tüchtig und qualifiziert sei, komme schon immer durch, wird im Verlauf dann allmählich klar, daß die Rationalisierung die Zahl der Arbeitsplätze vermindert und immer mehr Arbeitnehmer sich als untüchtig und unqualifiziert betrachten werden

Eine Lösung sehen sie nicht, B meint, es werde einen neuen Krieg geben. Irgendwie kommt die Diskussion auf Bayern-Preußen, Gastarbeiter, Geburtenkontrolle in Indien und Gründe für Überbevölkerung. Mir wird im Moment der Bezug zum Volland-Cartoon nicht klar, B erklärt, er fresse jetzt alles in sich hinein und später in Bayern werde er dann mit den Preußen Auge um Auge etc. verfahren.

Das zweideutige Verhältnis zu S kommt zum Abschluß der Sitzung noch einmal gut zum Ausdruck: Ich habe ihn die ganze Stunde über angegangen, weil er immer glaubt, individuell durchzukommen. Er sagt dann "Sie wollen heute Streit mit mir kriegen, kommen Sie mit auf die Zelle, da trinken wir einen Tee und sprechen die Sache in Ruhe durch.

Das Nichternstnehmen meiner Aggression und Ablehnung gegen ihn, möglicherweise in der Annahme, ich müsse mich mit ihm wegen des viel höheren Bildungsniveaus verbünden; umgekehrt mache ich wohl mit meiner Ablehnung nicht Ernst genug, denn obwohl ich es im Gruppenraum abgelehnt habe, fragt er mich noch einmal, als ich auf

die Station gehe, um mit einem anderen Insassen zu reden.

In der nächsten Sitzung soll es meinem Plan zufolge um verhaltens- und personenbedingte Kündigung gehen und andererseits um Krankheit, wann ist Krankheit ein Kündigungsgrund, welche Ansprüche auf Lohnfortzahlung gibt es.

Das Thema geht in der Diskussion ziemlich verloren, viel mehr tauschen sich die Teilnehmer zunächst darüber aus, wie man am besten krankfeiert und dann, wie man auch im übrigen den Arbeitgeber austricksen könne.

Der Fall einer Ärztin, die obwohl in der Maßnahme gegenüber den Patienten im Recht, wegen Verstoß gegen das Direktionsrecht des Arbeitgebers gekündigt wird, vermag keine Diskussion zu initiieren.

Die letzten beiden Sitzungen werden nur noch von zwei Teilnehmern besucht, es geht inhaltlich um die Vorbereitung des Ausgangs zum Arbeitsgericht sowie um Arbeitslosengeld, wobei ich das Merkblatt des Arbeitsamtes für Arbeitslose verwende.

Auch beim Ausgang selbst sind nur drei Teilnehmer dabei, es besteht eine große Distanz zwischen uns.

Generell ist zu sagen, daß es sich bei dieser Gruppe vom Verlauf her um eine sehr miese Gruppe gehandelt hat, daß die Ziele der einzelnen Sitzungen und der Gruppe insgesamt nicht erreicht wurden, der Schwund sehr groß und auch die Aktivität der Anwesenden in den meisten Fällen relativ gering war. Von den 10 Sitzungen waren drei positiv zu bewerten. Dabei sind die folgenden vier Momente als hauptsächliche Ursachen anzusehen: 1. Es kam zu einer Überforderung der Gruppe durch mich. Zunächst durch den Fragebogen, (vgl. die ausführliche Darstellung seiner Anwendung unter I) zum anderen habe ich anfangs immer längere Arbeitsbögen ausgeteilt, wobei es zu einem Prozeß kam, daß ich etwa mitteilte, ich

bierte an, wählt ihr etwas aus, wo ihr einsteigt, worauf die Gruppe etwa mit der Stimmung reagierte: wir sind damit nicht zufrieden, was du anbietest, worauf ich dann wiederum noch etwas mehr anbot, so daß ein Einstieg offensichtlich noch schwieriger wurde und sich das Problem bis zum totalen Ausfall der einen Sitzung steigerte.

2. Die Dominanz E und seine Technik, einen Angriff gegen mich zu fahren, die Gruppe dann hinter diesen Angriff zu sammeln und gegen mich zu solidarisieren und dann wiederum den Angriff der Gruppe auf mich abzufangen. Er erreichte es damit, daß die anderen Teilnehmer nicht an ihm vorbeikamen und es so schien, als ob ich seinen Schutz in Anspruch nehmen würde. Daß ich mit ihm nicht fertig geworden bin, hängt auch damit zusammen, daß ich die Schläue und Gerissenheit dieser Betrüger, ihre Fähigkeiten zum Theaterspielen usw. ein wenig bewundere und mich übervorsichtig und mißtrauisch benehme und zugleich auch hilflos fühle. Es ist mir aber auch nicht gelungen mit der Distanz von mir zu S in seiner Distanzlosigkeit mir gegenüber richtig umzugehen. Da relativ wenig Teilnehmer in den Gruppen sind, kann es dazu kommen, daß einzelne absolut dominierend werden und den Verlauf der Gruppe insgesamt und der der einzelnen Sitzungen bestimmen, fördern oder blockieren.

3. Die Leute in der Gruppe waren nicht in der Lage, oder Willens, die Ziele des Konzepts zu übernehmen und die Arbeit mit voran zu treiben. Es wäre schon ein großer Vorteil gewesen, wenn einer dies getan hätte. So sah es aber so aus, daß L die Rolle des ewigen Kriminellen spielte, zumal er auch intellektuell nicht in der Lage war, eine positive Rolle zu übernehmen. S seinerseits ging davon aus, daß er nur mit Lug und Trug durch die Welt komme und auf dem Gebiet alles wisse was er brauche. H spielte den Glücklichen, ließ sich auf nicht ein, während bei B sich zunehmend die Stimmung "laß

mich doch" verbreitete. K ging wohl davon aus, daß er gewitzt und schlau genug sei um durchzukommen er war aber auch durch seine Stimmungen manchmal behindert. Er hätte die Rolle noch am besten übernehmen können. J fühlte sich ziemlich hilflos und erlebt die Welt als schlecht und ungerecht, ist aber nicht in der Lage, eine aktive Rolle hinsichtlich der Gruppenarbeit zu spielen.

4. Innerhalb der Gruppe gab es auch größere persönliche Spannungen, da die wechselseitigen Einschätzungen sehr negativ waren (H und B gegen S , S gegen L und J , der einzige der hier etwas gleichermaßen akzeptiert war K .) Diese unausgesprochenen Konflikte haben ein wechselseitiges Aufeinander-einlassen behindert, damit war auch die produktive Verarbeitung meines Verhaltens, eine produktive Kritik wenigstens im Ansatz schon blockiert, da dann die Beiträge der einzelnen Teilnehmer hätten ebenfalls zum Gegenstand gemacht werden müssen.

IV. Quartal 1978, I Quartal 1979 TA II.

Im Gegensatz zur TA IV kommen in die Gruppen in der TA II nur Freiwillige, auch nur so lange, wie sie jeweils Lust haben. Zugleich kommen Intelligenterere, die bestimmte Informationen abrufen wollen. Dies hatte auf Planung und Verlauf der Gruppe und auch auf ihr späteres Eingehen erhebliche Einwirkungen. Es fehlt die Motivation, sich überhaupt auf Fragen der Gruppe und auf psychologische Fragen einzulassen. Der Gruppenprozeß war nur schwer als ein solcher zu betrachten, jedenfalls was die erste Zeit betrifft. Auch die hohe Fluktuation und das geringe Eingehen der Teilnehmer untereinander fiel auf. Es war eher so, als ob mehrere Einzelkämpfer sich versammelt hätten und jeweil nur in Kommunikation mit mir standen. Die Diskussionen

zwischen Gruppenmitgliedern gab es fast gar nicht. Hier macht sich wohl auch das Fehlen von einer psychologisch orientierten Gruppenarbeit bemerkbar und möglicherweise auch eine geringere Einsicht in die Therapiebedürftigkeit.

Schon in der ersten Sitzung werde ich von zwei Insassenvertretern "auf Herz und Nieren" geprüft: Warum ich die Arbeit mache, wie ich die Probleme angehen will, ob ich es überhaupt für sinnvoll halte, arbeitsrechtliche Fragen zu behandeln usw. Indem ich mich sehr intensiv auf die Diskussion mit ihnen einlasse, vernachlässige ich die anderen, die ansich zuerst für die Gruppe gemeldet waren, während die Insassenvertreter eher zufällig hinzustoßen. In der zweiten Sitzung löst sich eigentlich jegliche Gruppenstruktur in einzelne Fragen und Fragen der einzelnen auf. Sie fragen nebeneinander her, aus verschiedenen Gebieten und ohne das einer auf den anderen eingeht.

In der dritten Sitzung trage ich sehr viel vor. Die Struktur vermittelt sich über mich und das Thema, die einzelnen Gruppenmitglieder haben immer noch wenig mit einander zu tun, und fragen ziemlich unabhängig voneinander.

In der vierten Sitzung, wo ich eine Überwindung dieser Teilnahmslosigkeit gegenüber den einzelnen Mitgliedern erreichen will, kommt es zur Blockade des Rollenspiels. Die Behandlung des Themas, ob man die Alkoholiker und Fixer im Hause nicht isolieren und damit aus der Gemeinschaft der Gefangenen ausschließen sollte, ist sicherlich auch Ausdruck davon, daß sie sich nicht als Gruppe begreifen wollen, sie spiegeln damit wider, daß sie sich untereinander auch mit Einschluß und Ausschluß behandeln, aber nicht aufeinander einlassen wollen.

In der fünften Sitzung kommt es daher dann auch zur Abwehr der Gruppenproblematik. Es ist "natürlich" so,

daß Leute wegbleiben - kein Anlaß zum Nachdenken. Das Fehlen des sozialtherapeutischen Hintergrundes mit der geringen Beachtung des Gruppenprozesses durch die Teilnehmer, der geringen Ansprechbarkeit, was sich z.B. auch in dem Eingehen auf Neuanwesende bemerkbar machte, hätte mich veranlassen müssen, hier stärker aktiv zu werden und das nicht nur immer anzusprechen, sondern tatsächlich darauf zu orientieren. Andererseits haben viele Stunden mir Spaß gemacht, weil die Teilnehmer Wissen von mir abfragten und mich als Fachmann akzeptierten.

Ich verzichte darauf, den Ablauf insgesamt ausführliche darzustellen, greife diejenigen Stunden heraus, die über die bisher geschilderten Themen hinausgreifen. Es wird das höhere intellektuelle Niveau deutlich, Problemstellungen, die näher an einem selbst als Leiter dran sind. Eben dies zieht auch viele Trainer von der TA IV weg, weil sie dort mit den Unmotivierteren zu tun haben - womit sie gleichzeitig an der Selektion teilnehmen.

Das starke Interesse an Fragen des Strafvollzugsgesetzes - einige Teilnehmer haben Kommentare dazu - versuche ich zu integrieren, indem ich die Problematik der Ablösung vom Freigang in die Möglichkeit der Erhaltung des Arbeitsplatzes in einem solchen Fall bespreche. Dazu versuche ich ein Prüfungsschema zu entwickeln, das auch für andere Fälle benutzbar ist. Obgleich dieses Schema sehr juristisch angelegt ist, (Dokumentation 11) sind die Teilnehmer sehr aufmerksam und diskutieren mit, als ich es das erste Mal verwende, verläuft die Diskussion noch etwas, beim zweiten Mal strukturiere ich mehr, so daß die wesentlichen Gesichtspunkte, Unterscheidung, Zulassung-Widerruf, Fristen, Anträge, Ermessen-Anspruch, unbestimmter Rechtsbegriff im Ansatz klar werden.

Auf fast einstimmigen Wunsch der Gruppe behandeln wir über zwei Sitzungen die Frage der Gewerbezulassung.

Was kann man tun, wenn man vom F r e i g a n g abgelöst wird.

Die nachfolgenden Punkte sollen ein Prüfungsschema für Sie ergeben, damit Sie selbständig schätzen können, ob und was zu unternehmen ist.

Verfahren:

Weil in den Arbeitsverträgen für Freigänger vorgesehen ist, daß das Arbeitsverhältnis bei Abberufung vom Freigang ohne Kündigung endet - sog. auflösende Bedingung-, muß man schnell handeln, und zwar

sofort Antrag auf gerichtliche Entscheidung stellen.

Frist: 2 Wochen nach Zustellung oder schriftlicher Bekanntgabe der Maßnahme

Zugleich den Antrag stellen, § 114 Abs. 2 StVollzG,

den Vollzug der angefochtenen Maßnahme auszusetzen.

Wann ist die Ablösung vom Freigang rechtmäßig?

Die Zulassung zum Freigang ist eine sog. Ermessensentscheidung, d.h. die Anstalt hat einen weiten Spielraum.

Anders dagegen die Abberufung, d.h. Widerruf oder Rücknahme einer Lockerung.

Die ist nach § 14 StVollzG möglich,

wenn der Anstaltsleiter auf Grund nachträglich eingetretener Umstände berechtigt wäre, die Maßnahmen zu versagen

oder

der Gef. Maßnahmen mißbraucht

oder

der Gef. Weisungen zuwiderhandelt

Der Freigang kann gem. Nr. 6 der Verwaltungsvorschriften zu § 11 insbesondere versagt werden,

wenn erhebliche Suchtgefährdung vorliegt

Flucht, Ausbruch, Meuterei gegeben ist

wenn der Gef. vom letzten Ausgang oder Urlaub nicht freiwillig zurückgekehrt ist

oder zureichende tatsächliche Anhaltspunkte dafür vorliegen, daß während des letzten Urlaubs eine Straftat begangen wurde.

Weisungen können insbes. sein: Verbot von Alkohol und Drogen

Der Widerruf nur wirksam, wenn die Entscheidung bekanntgegeben und - abgesehen von Ausnahmefällen- dem Gef. vorher rechtliches Gehör gewährt worden ist.

In der ersten Sitzung versuche ich, die Klagen über die Schwierigkeiten als Vorbestrafte ein Gewerbe genehmigt bzw. nicht untersagt zu bekommen, dadurch entgegenzusteuern, indem ich auf den Sinn der Gewerbeaufsicht eingehe, darauf hinarbeite, daß sie sich in die Rolle des Konsumenten versetzen. Der Fragebogen dazu kommt nicht an, (Dokumentation 12) erst in der Diskussion entwickelt hauptsächlich ein Teilnehmer, der gelernter Kellner ist, die Ansprüche einen guten Gastwirt. Es wird dann klar, daß ein Gewerbetreibender bestimmte Fähigkeiten und Qualifikationen haben muß und daß er andererseits auch hinsichtlich anderer Dinge z.B. Sauberkeit etc. zuverlässig sein muß.

Im letzten Teil dieser Sitzung diskutieren wir die Frage des Ermessensspielraums. Einige meinen, dieser würde sowieso immer zu ihren Ungunsten als Vorbestrafte ausgelegt. Im Verlauf wird aber klarer, daß Chancen durch Begründungen gewonnen werden, bei denen man sich auf mögliche Ablehnungsgründe einstellt. Dies könne man nur, wenn man sich mit den entsprechenden Vorschriften befaße und Formulierung derartiger Anträge trainiere. Auch wenn man einen Anwalt einschalte, müsse man diesem gegenüber die Aussicht auf Erfolg klarmachen und ihn andererseits über mögliche Ablehnungsgründe vorab informieren.

Für die nächste Sitzung habe ich dann aus der Kommentierung zu den verschiedenen Vorschriften der Gewerbeordnung verschiedene Abschnitte auf je einen Bogen kopiert. Die Idee war, daß jeweils zwei einen solchen Abschnitt lesen, ihn diskutieren und dann die Gruppe die einzelnen Gesichtspunkte aus den verschiedenen Abschnitten zusammenträgt. Obgleich es sich um schwierige juristische Texte handelte, lasen alle Teilnehmer alle Abschnitte. (Dokumentation 13, Protokollauszug).

Ein anderes Thema ist der Betriebsrat. Obwohl der Arbeitsbogen zu kompliziert angelegt ist, **(Dok.14) wird er**

GRUPPE

ARBEITSWELT

WS II 20.10.78

Welche drei Eigenschaften und/oder Handlungen

1.) eines Kraftfahrzeugmeisters

2.) eines Zahnarztes

3.) eines Gastwirtes

4.) eines Taxifahrers

5.) eines Taxiunternehmers

bewegen, dorthin zu gehen	abhalten, dorthin zu gehen
K.F.Z. Reparatur	RT
Qualifikation	
Gute Atmosphäre freundlichkeit	Unwissenheit
Eile	schlechtes Fabrikat
	Bequemlichkeit

halten Sie für die wichtigsten-wonach würden Sie zuerst fragen bzw. würden Sie davon abhalten, dort hinzugehen?

Z

steigt in die Diskussion ein und zählt die extra rechtlichen Momente auf, und sieht auch den Zusammenhang zwischen den "kann, wenn und aber" -Bestimmungen, er sieht aber auch die Ausnutzbarkeit von Spielräumen in solchen Bestimmungen auf meinen Hinweis ein. Die Berufbezogenheit in der Frage der Gewerbeversagung wird ziemlich gut erarbeitet, ebenso das nur um das persönliche Verhalten und nicht das etwa des Ehegatten oder sonstiger Personen geht. R meint, die Beurteilung von Charaktermängeln und die Feststellung des Hanges zur Begehung strafbarer Handlungen müßte durch Psychologen erfolgen. Bei der Frage einer Gesellschaftsgründung wird die richtige Frage gestellt, an wem die Zuverlässigkeit zu messen sei, wir sprechen dann über die Stellung des Geschäftsführers, wer einmal eine Stellung innerhalb der Gesellschaft durch einen Dienstvertrag hat und andererseits Vertretungsbefugt ist auf Grund des Gesellschaftsvertrages und das dies zu unterscheiden ist. Außerdem wird die Frage Strohmann, stiller Gesellschafter erörtert.

Insgesamt ist es eine sehr intensive und sachbezogene Sitzung mit viel Bemühen und überraschend großen Lesebereitschaft, die bisher in den Gruppen nicht vorhanden war.

Der Betriebsrat der Firma IWK-Maschinenbau, die ca. 1500 Arbeitnehmer, davon ca. 500 ausländische, beschäftigt, hat festgestellt, daß es durch Mißverständnisse zwischen verschiedensprachigen Arbeitnehmern häufig zu Arbeitsunfällen kömmt. Überwiegend ausländische Arbeitnehmer sind Opfer dieser Unfälle.

Der Betriebsrat beschließt deswegen einen Entwurf

"Richtlinien für die Einstellung ausländischer Arbeitnehmer"

1. Ein ausländischer Arbeitnehmer darf nur eingestellt werden, wenn er über ausreichende Deutschkenntnisse verfügt. Ausreichend sind die Deutschkenntnisse nur dann, wenn er die Unfallverhütungs- und Maschinenschutzvorschriften versteht.
2. Zur Gewährleistung dieser Voraussetzung richtet die Firma Deutschkurse ein, die die neu eingestellten Arbeitnehmer befähigen, sich am Arbeitsplatz ausreichend zu verständigen, insbesondere die seine Sicherheit am Arbeitsplatz betreffenden Angelegenheiten zu verstehen.
Für die Dauer ihrer Teilnahme am Kurs erhalten die Betreffenden vollen Lohnausgleich.
Es findet jeweils mindestens ein Kurs mit 10 Teilnehmern statt. Falls nicht genügend neueinzustellende ausländische Arbeitnehmer vorhanden sind, dient er der Weiterbildung bereits tätiger Kollegen.
3. Der Kurs dauert regelmäßig 2 Monate bei vier Stunden/Tag.

17. Betriebsverfassungsgesetz

Vom 15. Januar 1972 (BGBl. I S. 13)

Erster Teil. Allgemeine Vorschriften

§ 1 Errichtung von Betriebsräten. In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt.

§ 9 Zahl der Betriebsratsmitglieder. Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel

- 5 bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person (Betriebsobmann),
- 21 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus 3 Mitgliedern,
- 51 wahlberechtigten Arbeitnehmern bis 150 Arbeitnehmern aus 5 Mitgliedern,
- 151 bis 300 Arbeitnehmern aus 7 Mitgliedern,
- 301 bis 600 Arbeitnehmern aus 9 Mitgliedern,
- 601 bis 1000 Arbeitnehmern aus 11 Mitgliedern,
- 1001 bis 2000 Arbeitnehmern aus 15 Mitgliedern,
- 2001 bis 3000 Arbeitnehmern aus 19 Mitgliedern,
- 3001 bis 4000 Arbeitnehmern aus 23 Mitgliedern,
- 4001 bis 5000 Arbeitnehmern aus 27 Mitgliedern,
- 5001 bis 7000 Arbeitnehmern aus 29 Mitgliedern,
- 7001 bis 9000 Arbeitnehmern aus 31 Mitgliedern.

In Betrieben mit mehr als 9000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je angefangene weitere 3000 Arbeitnehmer um 2 Mitglieder.

Vierter Abschnitt. Betriebsversammlung

§ 42 Zusammensetzung. Teilversammlung, Abteilungsversammlung. (1) Die Betriebsversammlung besteht aus den Arbeitnehmern des Betriebs; sie wird von dem Vorsitzenden des Betriebsrats geleitet. Sie ist nicht öffentlich. Kann wegen der Eigenart des Betriebs eine Versammlung aller Arbeitnehmer zum gleichen Zeitpunkt nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen durchzuführen.

§ 43 Regelmäßige Betriebs- und Abteilungsversammlungen

(2) Der Arbeitgeber ist zu den Betriebs- und Abteilungsversammlungen unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Er ist berechtigt, in den Versammlungen zu sprechen. Der Arbeitgeber oder sein Vertreter hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen des Betriebs und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebs zu berichten, soweit dadurch nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden.

(3) Der Betriebsrat ist berechtigt und auf Wunsch des Arbeitgebers oder von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer verpflichtet, eine Betriebsversammlung einzuberufen und den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen. Vom Zeitpunkt der Versammlungen, die auf Wunsch des Arbeitgebers stattfinden ist dieser rechtzeitig zu verständigen.



Bevor der Betriebsrat diese Richtlinien dem Arbeitgeber vorlegt, stellt er sie auf einer

BETRIEBSVERSAMMLUNG

vor. Dort ergibt sich eine Diskussion.

Einige Deutsche: "Was, den Kanacken soll noch Zucker in den Arsch geblasen werden? Sollen die doch selber Deutsch lernen. Wenn die hier schon Geld verdienen wollen, obwohl sie kein Deutsch können, ist es doch ihr Bier."

Einige Ausländer meinen, das Ganze sei ein übler Trick, Ausländer aus dem Betrieb herauszuhalten und ihre Einstellung von besonderen Erfordernissen abhängig zu machen.

Die Betriebsversammlung lehnt mit knapper Mehrheit die Vorschläge des Betriebsrates ab.

Dieser fühlt sich an die Entscheidung aber nicht gebunden und propagiert die Richtlinien weiter.

Die Versammlung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute beschließt mit großer Mehrheit, den Betriebsrat zu unterstützen, indem Flugblätter verteilt und Aushänge gemacht werden.

Dagegen läßt der Arbeitgeber den Werkschutz vorgehen, die Flugblätter werden vernichtet, die Aushänge abgerissen.

Außerdem wird dem Sekretär der Kreisverwaltung der IG Metall der Zutritt verwehrt.

Dagegen beantragt die IG Metall eine einstweilige Verfügung vor dem Arbeitsgericht.

Arbeitsgerichtsgesetz

Zweiter Abschnitt. Beschlußverfahren

Erster Unterabschnitt. Erster Rechtszug

§ 80. Grundsatz. (1) Das Beschlußverfahren findet in den in § 2 Abs. 1 Nr. 4 und 5 bezeichneten Fällen Anwendung.

§ 2. Zuständigkeit. (1) Die Arbeitsgerichte sind ausschließlich zuständig

4. für Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz², soweit nicht für Maßnahmen nach seinen §§ 119 bis 121 die Zuständigkeit eines anderen Gerichts gegeben ist;
5. für Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz 1952, soweit zu entscheiden ist über
 - a) die Notwendigkeit, Vertreter der Arbeitnehmer in den Aufsichtsrat von Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften zu wählen;
 - b) die Durchführung der Wahl von Vertretern der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat;

§ 83. Verfahren. (1) In dem Verfahren sind der Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und die Stellen zu hören, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz¹ und den dazu erlassenen Rechtsverordnungen² im einzelnen Falle beteiligt sind. Die Anhörung erfolgt vor der Kammer; die Kammer kann einem Beteiligten die schriftliche Äußerung gestatten.

(2) Bleibt ein Beteiligter auf Ladung unentschuldigt aus, so ist der Pflicht zur Anhörung genügt. Hierauf ist in der Ladung hinzuweisen.

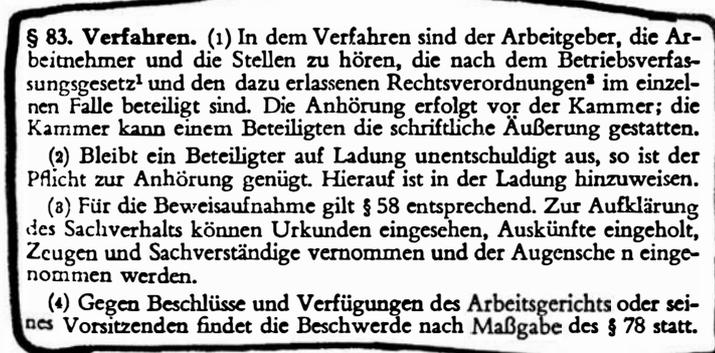
(3) Für die Beweisaufnahme gilt § 58 entsprechend. Zur Aufklärung des Sachverhalts können Urkunden eingesehen, Auskünfte eingeholt, Zeugen und Sachverständige vernommen und der Augenschein eingenommen werden.

(4) Gegen Beschlüsse und Verfügungen des Arbeitsgerichts oder seines Vorsitzenden findet die Beschwerde nach Maßgabe des § 78 statt.

§ 2 Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber. (1) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.

(2) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung des Arbeitgebers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen.

(3) Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.



Der Betriebsrat verlangt vom Arbeitgeber den Erlaß der Richtlinien. Dieser behauptet, das könne der Betriebsrat nicht verlangen. Die vorgelegten Richtlinien seien finanziell untragbar. Sie schafften zwei Klassen von Arbeitnehmern, Deutschen und Ausländern, wobei die einen arbeiten müßten und die anderen nicht.

§ 95 Auswahlrichtlinien. (1) Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(2) In Betrieben mit mehr als 1000 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat die Aufstellung von Richtlinien über die bei Maßnahmen des Absatzes 1 Satz 1 zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen und sozialen Gesichtspunkte verlangen. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

§ 80 Arbeitsschutz. (1) Der Betriebsrat hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen sowie sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb einzusetzen.

(2) Der Arbeitgeber und die in Absatz 1 genannten Stellen sind verpflichtet, den Betriebsrat oder die von ihm bestimmten Mitglieder des Betriebsrats bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat unverzüglich die den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen der in Absatz 1 genannten Stellen mitzuteilen.

Außerdem sei die Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer ein Problem des Staates und gehöre nicht in den betrieblichen Bereich.

§ 74 Grundsätze für die Zusammenarbeit. (1) Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernststen Willen

zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.

(2) Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig; Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt. Arbeitgeber und Betriebsrat haben Betätigungen zu unterlassen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebs beeinträchtigt werden. Sie haben jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen; die Behandlung von Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Art, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen, wird hierdurch nicht berührt.

(3) Arbeitnehmer, die im Rahmen dieses Gesetzes Aufgaben übernehmen, werden hierdurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch im Betrieb nicht beschränkt.

§ 75 Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen.

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt. Sie haben darauf zu achten, daß Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern.

Außerdem erklärt er den Betriebsrat für abgesetzt, weil er die Interessen der Belegschaft nicht vertrete und sich über die Abstimmung der Betriebsversammlung hinwegsetze. Der BR handele rechtswidrig, weil er ein 'allgemeinpolitisches Mandat' in Anspruch nehme. Außerdem habe der BR den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verletzt, weil er die Richtlinien nicht sofort dem Arbeitgeber vorgelegt habe.

§ 23 Verletzung gesetzlicher Pflichten. (1) Mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, der Arbeitgeber oder eine im Betrieb

vertretene Gewerkschaft können beim Arbeitsgericht den Ausschluß eines Mitglieds aus dem Betriebsrat oder die Auflösung des Betriebsrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen. Der Ausschluß eines Mitglieds kann auch vom Betriebsrat beantragt werden.

(2) Wird der Betriebsrat aufgelöst, so setzt das Arbeitsgericht unverzüglich einen Wahlvorstand für die Neuwahl ein. § 16 Abs. 2 gilt entsprechend.

(3) Der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus diesem Gesetz beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen. Handelt der Arbeitgeber gegen ihm durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung auferlegte Verpflichtung zuwider, eine Handlung zu unterlassen oder die Vornahme einer Handlung zu dulden, so ist er auf Antrag vom Arbeitsgericht wegen einer jeden Zuwiderhandlung nach vorheriger Strafandrohung zu einer Geldstrafe zu verurteilen. Führt der Arbeitgeber die ihm durch eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung auferlegte Handlung nicht nach, so ist auf Antrag vom Arbeitsgericht zu erkennen, daß er zur Vornahme der Handlung durch Geldstrafen anzuhalten sei. Antragsberechtigt sind der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Das Höchstmaß der Geldstrafe beträgt 20000 Deutsche Mark.

Dem BR-Vorsitzenden kündigt er, weil dieser auf der Betr.-Versammlung gesagt hatte, die Firma zeichne sich durch einen leichtfertigen Umgang mit der Gesundheit der Kollegen aus, weil schon seit Jahren gegen die hohe Zahl von Arbeitsunfällen nichts getan worden sei.

Zweiter Abschnitt. Kündigungsschutz im Rahmen der Betriebsverfassung

§ 15. Unzulässigkeit der Kündigung. (1) Die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, einer Jugendvertretung, einer Bordvertretung oder eines Seebetriebsrats ist unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist.

§ 103 Außerordentliche Kündigung in besonderen Fällen.

(1) Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats, der Jugendvertretung, der Bordvertretung und des Seebetriebsrats, des Wahlvorstands sowie von Wahlbewerbern bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.

(2) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann das Arbeitsgericht sie auf Antrag des Arbeitgebers ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer beteiligt.

partiell angenommen und es entwickelt sich eine recht intensive Diskussion um Unterschiede zwischen Insassenvertretung und Betriebsrat. Dieser Vergleich trägt die Diskussion und scheint eine gute Möglichkeit zu sein, die Frage kollektiver Interessenvertretung einzuführen. Die Bedeutung von politischen Zielsetzungen in der Arbeit über die bloße alltägliche Wahrnehmung bestehender Rechte hinaus wird diskutiert.

Im folgenden Quartal kommt die Schwierigkeit, daß die Gruppe nicht eigentlich aufhört, aber auch kein Wir-Gefühl entwickelt, die starke Fluktuation führt dazu, daß ich kaum aufeinander aufbauen kann, so daß eine Planung nicht mehr möglich ist. Dadurch, daß die Rundfunkanlage ausfällt, kommen trotz Werbung durch Aushänge keine neuen auf einen Schwung, sondern hier mal einer und dort mal einer. Diese zu integrieren ist schwer, weil die Gruppe keine Gruppe ist und die schon länger mitarbeitenden Teilnehmer dominieren. Es kommt zwar noch zu etlichen recht guten Gesprächen mit einzelnen Teilnehmern, aber im April gebe ich die Gruppe dann auf, weil immer nur noch zwei bis drei Teilnehmer erscheinen.

I. Quartal 1979 in der TA IV

Ich beginne mit einem Kurzfragebogen, der aber von den meisten Teilnehmern nicht ausgefüllt wird, sie kündigen an, dies auf der Station tun zu wollen, weil er zu lang und zu kompliziert sei, aber es bleiben nur zwei übrig (Dokumentation 15 ein Beispiel). Thema der Stunde, welches ich vorschlage, ist, was jeder schon gemacht habe, jetzt mache und später machen wolle, was ihn bis jetzt in der Arbeit gestört, und was ihm Spaß gemacht habe. Hier kommt es zu einer guten Diskussion, wobei die unterschiedlichen Momente deutlich werden, als störend wird überwiegend das Befolgenmüssen von Anweisungen angesehen (Protokoll Dokumentation 15).

Verlust des Arbeitsplatzes

Kündigungsgründe: warum fliegt man raus, wie kann man es vermeiden

~~Ja/nein~~

Kündigungsschutz

~~Ja/nein~~

Der Gang zum Arbeitsamt: Der Sachbearbeiter, der einen abwimmelt; welche Ansprüche auf Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe habe ich.

~~Ja~~ nein/



Arbeitslosigkeit: Wie kommt es dazu, daß so viele arbeitslos sind. Ist die Arbeitslosigkeit ein Problem für mich, wird mir das Leben langweilig, wenn ich keine Arbeit habe.

Bei der Arbeit heute sind überhaupt keine Probleme!

Ich habe mir unter der Gruppe ganz etwas anderes vorgestellt

~~Ja~~ nein/

nämlich:

DOKUMENTATION
Nr. 15

Insgesamt finde ich das Konzept ganz brauchbar, mir fehlen aber noch folgende Themen:

Was ist mit der 35-Stunden-Woche?

Noch einige Fragen zu Ihrer Situation

Als was haben Sie zuletzt gearbeitet: Arbeiter () Angestellter ()

genaue Bezeichnung: *Glas-Gebäudereiniger* Branche:

Größe des Betriebs: bis 20 Arbeitnehmer ()
bis 500 " (x)
über 500

Als was würden Sie am liebsten zukünftig arbeiten? *selbständige Arbeit*

Welche Arbeit hat Ihnen schon mal Spaß gemacht? *Fensterputzen (oder unabhängig)*

Welche Arbeit wollen Sie nie wieder ausüben? *Hausarbeiter ein Kennst!*

DOKUMENTATION

Nr.16

Protokoll vom 15. 1. 1979

Es ist die erste Sitzung. Ich teile den Kurzfragebogen aus, sie wollen ihn aber alle auf der Station ausfüllen und nicht in der Sitzung, da er ihnen zu kompliziert ist. Ich versuche daher, durch Befragen herauszubekommen, wer was vorher gemacht hat, was ihn an der Arbeit und an der Arbeitswelt gestört hat und was er in der Gruppe will. F fängt an. Er ist Langstrafer, hat Maschinenschlosser Schneider, Mechaniker gelernt, erklärt, er habe Interesse an weiterer Fortbildung insbesondere in gewerkschaftlichem Rahmen. K wirft ein, das Hauptproblem sei, daß alle arbeitsschei wären, worauf Sta antwortet: Besonders bei ihm (K), er war nämlich Polizeibeamter. Ich sage, daß ich die Arbeitsmotivation auch für ein Hauptproblem halte. L ist Schornsteinfeger, er hat sich immer ausgenutzt gefühlt, außerdem sagt er bei dem Beruf "wachse ihm nichts unter seinen Händen an". Er habe nur gearbeitet, um nicht zu verhungern, sei jetzt Elektrolehrling und würde gerne Bauer werden. S ist Fensterputzer, in einem Kleinbetrieb lasse es sich besser arbeiten. Bei dem Beruf könne er die Arbeitsintensität selbst bestimmen und die Zeit einteilen. R erklärt, die Kontrolle der Arbeit durch Vorarbeiter sei ihm besonders unangenehm, angetrieben und angeschrien zu werden. G ist gelernter Fleischer, ihm sei die Arbeit körperlich zu schwer, danach sei er Verkäufer und Hilfskoch gewesen. Die Monotonie der Arbeit und die Ausnutzung haben ihn gestört. Er war gleich am Anfang der Stunde gestartet und hatte gesagt, er fühle sich in der Gruppe fehl am Platz, weil er eh nicht arbeiten wolle, er habe sich ganz etwas anderes vorgestellt, kann aber überhaupt nicht angeben, was das denn wohl sein soll. In der Mitte der Stunde gibt er seinen Widerstand auf, sagt am Ende daß er wohl wieder arbeiten werde, er habe auch eine günstige Ausgangsposition weil er keine Schulden habe. W erklärt, er mache den Schweißerkurs, weil er damit eine Qualifikation habe, womit er leichter Arbeit finden werde. Vorher habe er auf dem Bau gearbeitet, wobei ihm die Abwechslung bei den einzelnen Tätigkeiten und ein relativ selbständiges Arbeiten gefallen hätten. Außerdem könne er hier sehen, was er schaffe. Im übrigen sitzt er abwartend schläfrig dabei. H wehrt jede Problematik ab. Für F ist es wichtig aufzusteigen, einen Titel zu tragen und eine

Anleitungsfunktion zu haben. Er weist auch darauf hin, daß man sich durch langfristige Arbeitsverhältnisse z.B. bezüglich Kredit und Arbeitssuche absichern könne. K stellt fest, daß Planen und Handarbeit immer noch getrennt seien und daß ihn das sehr störe. Als ich zum Schluß noch einmal auf die Interessen der Gruppe komme und frage, ob auch jemand an Selbständigkeit interessiert sei, weil das in der TA IV sehr gewünscht worden sei, sagt G, in der TA IV seien sie wohl alle selbständiger und was besseres. Sta sagt, er wolle mit S einen Puff aufmachen. Die Gruppe liefert einleuchtende Begründungen für die schlechte Möglichkeit, sich selbständig zu machen und hat insofern wohl eine ganz realistische Perspektive.

Der Versuch, diese Diskussion in der nächsten Sitzung noch etwas voranzutreiben, mißlingt weitgehend. Die praktische Relevanz der Fragestellung, genauer aufzudecken, wo man Spaß und Tätigkeiten habe und was den Spaß ausmache, wird nicht recht gesehen. Ziel war es, auf "Lücken" einzugehen, weil einige Insassen außerhalb der Gruppe im Antiquitätengeschäft, Tätowierer u.ä. untergekommen waren. Aber die Wahrnehmung solcher Lücken ist gering, weil sie - trotz weiter Verbreitung des Kleingewerbes in Berlin - gleichwohl zu wenig verbreitet sind.

Aufgrund des Wunsches der überwiegenden Anzahl der Teilnehmer nehme ich das Thema Arbeitslosengeld als nächste und entwickle dafür einen Arbeitsbogen (Dokumentation 17) der im Hinblick auf unser Konzept recht konsequent gestaltet ist und der daher eine ausführlichere Besprechung verdient. In der Anwendung ergeben sich allerdings wiederum große Unterschiede.

In der hier besprochenen Gruppe diente er über mehrere Sitzungen hin als Material, die Teilnehmer wurden zusätzlich durch die Gestaltung als Preisausschreiben bei der Stange gehalten. Er erwies sich aber für einige Teilnehmer als zu schwierig, so daß die Zahl der Mitarbeitenden in der ersten Sitzung recht gering war. In den folgenden Sitzungen gelang es durch Wiederholung die Probleme mit der Gruppe allgemein zu besprechen und in den folgenden Sitzungen war die Beteiligung auch gleichmäßiger.

In der parallel laufenden Gruppe von Margret wurde er nach der ersten Sitzung als zu lang empfunden, einige Teilnehmer betrachteten sich nur die Bildchen, arbeiteten inhaltlich nicht mit.

In der TA II wurde die einheitliche Konzeption nicht zur Kenntnis genommen, es gabe keine Erörterung der Fragen in der Reihenfolge, die einzelnen Teilnehmer orientierten sich nicht daran, sondern gingen von

PREIS AUS SCHREIBEN

Die Gruppe soll mit Hilfe des Merkblattes des Arbeitsamtes und der beiliegenden Gesetzestexte die nachstehenden Fragen aus dem beiden Geschichten beantworten.

Bei 10 richtigen Antworten: 1 Kaffeesitzung
Bei 19 richtigen Antworten: 2 Kaffeesitzungen

F1

- a) Wie hoch ist der Anspruch, den Müller hat?
b) Wie lange kann er Arbeitslosengeld beziehen?

a)

b)

F2

Wer zahlt wirklich, wer ist das Arbeitsamt, wer bringt die Beiträge auf?

F3

Was sagt der Sachbearbeiter zu dem Wunsch Müllers, schon ab 18. Januar Leistungen zu beziehen?

F4

a) Wie lang ist die Kündigungsfrist, die Müller hätte einhalten müssen?

b) Kann die Firma diesen Wochenlohn auch dann fordern, wenn sie sofort einen neuen Arbeitnehmer eingestellt hat?

F5

Wie lange dauert es, bis der Bescheid und die Leistungen kommen? Was macht man in der Zwischenzeit?

F6

Treibt die Arbeitslosigkeit in Kneipen?

F7

Welches Gericht ist zuständig?

F8

Urlaub während der Arbeitslosigkeit? Geht das?

F9

Wenn nun Müller's einer Arm steif geblieben wäre, hätte er vom Arbeitsamt Leistungen für berufliche Fortbildung oder berufliche Umschulung erhalten können?

F10

Heißt das, daß Müller nie wieder Arbeitslosengeld erhalten würde?

F11

Kann Müller noch Widerspruch einlegen? Könnte er noch etwas tun?

F12

Was könnte Müller gegen diesen "Widerspruchsbescheid" tun?

F13

Was dächten Sie an Müllers Stelle?

F14

Was macht Kuhlmann anders als Müller ?

a)

b)

F15

Wäre eine Sperrzeit gegenüber Kuhlmann gerechtfertigt?

F16

Ist es sinnvoll, schon vor Eintritt der Arbeitslosigkeit zum Arbeitsamt zu gehen? Nützt es etwas?

F17

F18

Als morgens um 5 der Wecker schellt hat Müller eine Idee:

18. Jan 1978



Er hat 3 Jahre ununterbrochen gearbeitet. Zuletzt hat er 1700,- DM netto im Monat gehabt, als Bauteisler.

F1



Ich mach's mir **Gemütlich** mit Opas Pfeife.

Schadet nicht's, wenn das Arbeitsamt mal zahlt.

F2

Im Büro der Firma

Nein, der wird sich was denken

Was, Sie hören sofort auf? Die Papiere auf der Stelle? Herr Müller, was würd

KNACK



Nach einer Woche geht Müller zum Arbeitsamt und sagt: Ich bin seit dem 18. Januar arbeitslos und von da an hätte ich gerne Arbeitslosengeld.

Als Müller nach Hause kommt, findet er einen Brief von der Firma mit seinen Papieren, aber:

J GEORG JÄGER & SOHN KG Geschäftsteilung, Hauptwerk
 6310 Grünberg/Hessen 1
 Telefon (06401) 6011*
 Telex 04-82 623 jus hv

FABRIK FÜR MODERNE BAUELEMENTE UND FERTIGBAU

Sehr geehrter Herr Müller!

Anbei erhalten Sie ihre Papiere und Ihre Abrechnung. Da Sie die Arbeit ohne Einhaltung der Kündigungsfrist verlassen haben, machen wir gem. § 124 b GewO den Schaden in Höhe eines Wochenlohnes geltend, den wir von dem Restlohn einbehalten.

Hochachtungsvoll

Georg Jäger & Sohn KG
ppa. *Kleinmann*

F4

Der Sachbearbeiter beim AA darauf



F3

Und dann bitte noch diesen Antrag ausfüllen

Nach einer halben Stunde hat Müller den Antrag mühsam ausgefüllt.

In den entspr. Kasten hat er eingetragen:

Ich habe gekündigt, weil das Arbeitsklima so schlecht war!!!



Arbeitsamt, Postfach 1120.

Sehr geehrter Herr Müller

Bitte kommen Sie zu einer Arbeitsberatung am **8. Februar** um **10.30** Raum 1 ins hiesige Arbeitsamt. Bitte beachten Sie die Hinweise auf der Rückseite.

Im Auftrag *Kleinmann*

Denkt Müller: Schaiße, schon zwei Wochen Löhne verloren, aber jetzt wird ja langsam der Bescheid vom Arbeitsamt kommen... F5

Eine Woche später kommt das Schreiben vom Arbeitsamt, jedoch steht Anderes drin als Müller erwartet:

Auf der Rückseite steht u.a.:

120 AFG: Das Arbeitslosengeld ist für 6 Wochentage zu versagen, wenn der Arbeitslose einer Aufforderung des Arbeitsamtes, sich beim Arbeitsamt zu melden, ohne wichtigen Grund nicht nachkommt.



F. Kuhlmann 2.5.78
 An die Fa Bergmann Transporte
 Hiermit kündige ich
 fristgemäß, weil ich
 am 27.2, 15.3. u.
 15.4 auf Ihre Anweisung
 mehr als 12 Stunden
 fahren mußte, um 15.4
 sogar mit defekter
 Lenkung. Kuhlmann

Als der Sachbearb.
 beim Arbeitsamt sa
 Sie haben ja selbs
 gekündigt u. erho
 ten deswegen eine
 Sperzeit, entgeg
 Kuhlmann: (F15)

(F14)



(Kuhlmann ist sch
 am 8.5 zum
 Arbeitsamt
 gegangen)

Kuhlmann, der auf gute Arbeitsbedingun-
 gen bedacht ist, die es in dem Gewerbe
 nur selten gibt, hat in den letzten drei
 Jahren nie zusammenhängend 6 Monate
 gearbeitet. Infolge eines mangelhaften
 Fahrzeuges hat er vor drei Jahren einen
 schweren Unfall gehabt, woraufhin er
 lange arbeitsunfähig war.
 Ein Kollege sagt: Du mußt 6 Monate am
 Stück gearbeitet haben, sonst gibt es
 kein Arbeitslosengeld.
 Kuhlmann sagt daraufhin:

(F17)

Kraftfahrer und Beifahrer¹

50. Die Arbeitszeit der Kraftfahrer und Beifahrer darf die in der Arbeitszeitordnung festgesetzten Grenzen (§§ 3 bis 11 und § 17) nicht überschreiten. Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen (§ 2 Abs. 1); sie umfaßt den reinen Dienst am Steuer, Vor- und Abschlußarbeiten, sonstige Hilfsarbeiten und Arbeitsbereitschaft. Der reine Dienst am Steuer darf nicht über acht Stunden in der Schicht ausgedehnt werden. Die Arbeitszeit einschließlich der Ruhepausen (Arbeitsschicht) darf höchstens 12 Stunden betragen.

51. Die Fahrzeit ist durch Ruhepausen von solcher Dauer zu unterbrechen, daß eine ausreichende Erholung gewährleistet ist. Als Ruhepausen gelten nur Arbeitsunterbrechungen von mindestens einer Viertelstunde. Der Dienst am Steuer darf ohne Unterbrechung höchstens viereinhalb Stunden ausgeübt werden. Nach einem ununterbrochenen viereinhalbstündigen Dienst am Steuer ist für das Gefolgschaftsmitglied eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde einzulegen.

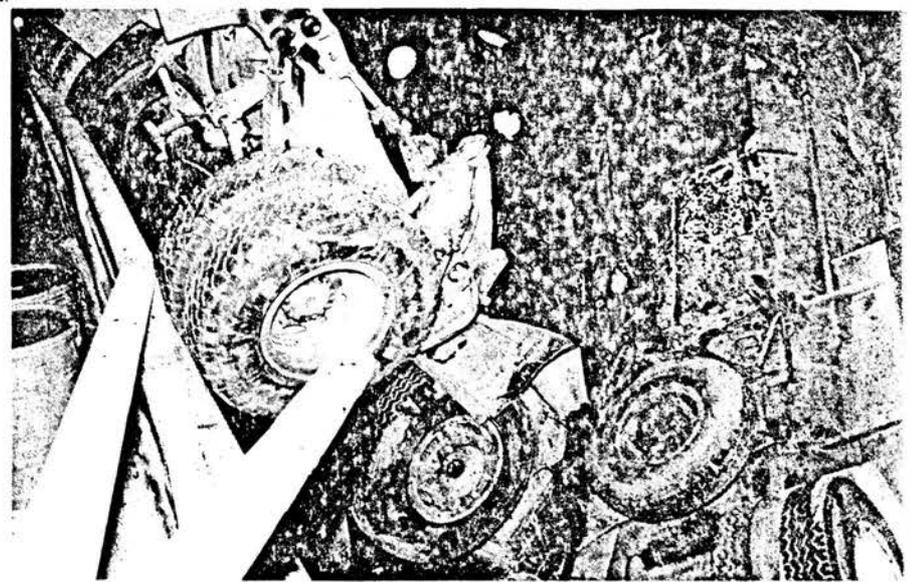
Das Arbeitsamt hat doch
 eine Sperzeit verhängt
 Was kann Kuhlmann t
 Schlagen Sie genau va
 Was u. an wen er
 schreiben muß (F18)

Wie wenig sich die meisten Unternehmer um Papiere scheren, wie sehr sie um Menschenleben pokern, haben Mitte August Gewerbeaufsicht und Technischer Überwachungsverein (TÜV) in Nordrhein-Westfalen aufgedeckt: Bei einer »Kontrollaktion von Tanklastwagen« am 14. August 1978 haben 50 Beamte der Gewerbeaufsicht und 27 Sachverständige des TÜV auf dem Betriebsgelände von 18 Füllanlagen großer Raffinerien und Tanklager bei 267 überprüften Tankwagen 691 Mängel gefunden. Die schlimmsten:

- ein Gastankwagen hatte drei völlig abgefahrene Reifen;
- der Notschalter eines Gastankwagens zum Abschalten aller elektrischen Anlagen war defekt. Der Fahrer hatte die Funktion des Schalters nicht gekannt;
- bei einem Benzintankwagen mit einem Fassungsvermögen von 32 000 Litern war der Fahrzeugrahmen dreifach gebrochen;
- ein Benzintankwagen hatte keinen Feuerlöscher an Bord;
- fünf Tankfahrzeuge waren für den Transport gefährlicher Güter überhaupt nicht zugelassen;
- bei 68 Prozent der Fahrzeuge, so der nordrhein-westfälische Arbeits- und So-

zialminister Friedhelm Farthmann, sei »die persönliche Schutzausrüstung für die Fahrer nicht in Ordnung« gewesen.

- »in 62 Prozent der Fälle waren Vorschriften nicht beachtet worden, die unter anderem bestimmte Ruhezeiten für Fahrer vorschreiben«



Am Lenkrad eingeschlafen: Übermüdete Fahrer landen mit ihren Lastzügen im Gr

Ihr ev-
schulter Brief
vom Arbeitsamt



am 1. Fe-
uar, klini-
st es:

hou abends ist Müller
u Hafen in Hamburg.
. Pauli.
u nächsten Morgen, auf
u Hafen rund fahrt,
assiert es: Müller fällt
über die Reling;

(F9)



komisch,
daß kein
Geld
kommt

Noch etwas übermäßig
-Anschissigkeit trübt
einen in Kneipen-
und nicht mehr ganz
so optimistisch öffnet
er den Brief.

(F6)

Zwüchst freut er
sich denn ihm werden
Leistungen bewilligt.

Aber dann:

teilen wir mit, daß
gegen Sie eine Sperr-
zeit von einem Monat
verhängt wird, weil
Sie das Arbeitsverhält-
nis selbst ohne hin-
reichenden Grund been-
det haben.
Rechtsbehelfsbelehrung
Gegen diesen Bescheid
ist der Widerspruch
zulässig. Er muß 4 Wochen
nach Zustellung beim
hiesigen Arbeitsamt oder
aber bei dem (F7) gericht
eingegangen sein.

Jetzt hat Müller lang-
sam die Nase voll.
Er liest die Rechtsbe-
helfsbelehrung noch
einmal, denkt, gleich
aus Gericht ist
besser, woll'n wir
doch mal sehen.

Dann verfiert er
sich eventual in einen
Reise prospekt, der auch
mit der Post
kam



URLAUB!

O denkt Müller,
da Widerspruch nach 4
Wochen Zeit, nun Arbeits-
amt muss ich nächste
Woche: 1 Woche Urlaub (F7)

Drei Wochen ist Müller krank.
Er denkt viel, aber nicht aus
Arbeitsamt.

Das Arbeitsamt aber an
ihm:

2. März 1978

..sind Sie Ihren Mitwirkungspflichten nicht nachge-
kommen, weil Sie am 8. Februar nicht erschienen sind.
Da damit die Voraussetzungen für eine zweite Sperr-
frist gegeben sind, ist Ihr Anspruch auf Arbeitsloser
geld damit verwirkt.
Rechtsbehelfsbelehrung... (F10)

Müller merkt, jetzt braucht
s. Sofort legt er Widerspruch
in. Er schreibt:

Ich habe vom 2. - 23. 2.78
im Krankenhaus gelegen
und konnte nicht kommen.

Bescheinigung des Kran-
kenhauses ausser anbei.
Hochachtungsvoll
K. Müller

er fällt ihm da andere
Bescheid auch wieder ein,
klar: (F11)

Einige Wochen später:

...Der Widerspruch wird zurückgewiesen
Gründe

(F12)

Der Widerspruchsführer hat ohne Rücksprache mit de
Arbeitsamt winen Urlaub angetreten.
Außerdem hat er keine rechtzeitige Entschuldigung
für die Versäumung des Termins am 8. Februar zur
Seite, weil er, wie dem ärztlichen Attest zu ent-
nehmen ist, zumindest jemanden hätte beauftragen
können, ihn zu entschuldigen oder aber selbst hätt
dies fernmündlich tun können.

DA DENKT MÜLLER: (F13)

ihren unmittelbaren **Fragen aus.**

Der Arbeitsbogen stellt zwei verschiedene Leute in einer ähnlichen Situation dar: er beginnt mit der Situation des bestehenden Arbeitsverhältnisses, das den beiden aber nicht gefällt, so daß sie es beenden wollen.

Der erste Fall beschreibt das Modell des typischen In-sassen (in meiner Vorstellung), der ohne Einhaltung der Kündigungsfrist und ohne sich um einen tauglichen Kündigungsgrund zu kümmern einfach der Arbeit fern bleibt. Dies Verhalten hat zwei Konsequenzen: einmal eine Schadensersatzforderung des Arbeitgebers, zum anderen eine Sperrfrist. Der Aufforderung zum Erscheinen beim Arbeitsamt kommt er nicht an, weil er ohne Genehmigung in den Urlaub gefahren ist und dabei einen Unfall erlitt und nicht kommen konnte, er versäumt es aber auch, sich zu entschuldigen. Trotz dieser Nachlässigkeiten kann er aber, wenn er rechtzeitig Klage erhebt, den Verlust seines Anspruches vermeiden, weil die zweite Sperrzeit nicht vier Wochen betrug und ein Wegfall des Anspruchs nur dann in Frage kommt. Die gestellten Fragen beziehen sich sowohl auf die Frage der Beitragsaufbringung, d.h. wer dafür zahlt, wenn jemand auf Kosten des Arbeitsamtes lebt, auf Fragen, von Fristen und Wiedereinsetzung, d.h. auf unmittelbare Handlungsrelevanz wie auch auf materiell-rechtliche Fragen der Prüfung von Erfolgsaussichten für Rechtsmittel.

Die Fragen mußten durch Lektüre des Merkblattes sowie der beigefügten Gesetzestexte gelöst werden, so daß auch Fragen der Verständlichkeit des Merkblattes, Nutzen von Information usw. besprochen werden konnten. Der zweite Fall schildert einen Arbeitnehmer, der sorgfältig seine Kündigung begründet und sie beim Arbeitgeber ansiedelt und der dadurch keine Sperrzeit bekommt einbezogen werden dabei Vorschriften aus der Arbeitszeitordnung, so daß die Frage des kurz- (Geld) und

langfristigen (Gesundheits-) Interesses von Arbeitnehmern hinsichtlich Arbeitsplatzbedingungen angesprochen werden kann, außerdem die Feststellungen des TÜV über die Sicherheit der Tanklastzüge, die aufzeigen, wie wenig darauf geachtet wird seitens der Arbeitgeber. Der Bogen umfaßt daher sowohl gesellschaftliche Aspekte und die Form, die sie für das Individuum annehmen, eine unterschiedliche Motivation im Umgang mit diesen Bedingungen und die Konsequenzen solcher unterschiedlicher Handlungsbereitschaft, rechtliche Fragen und die ihrer Umsetzung und Verweis auch hier auf die Bedeutung eigenen Tätigwerdens zur Wahrung der Ansprüche. Innerhalb der Gruppe fordert er auf zur **Diskussion** und durch relativ genaue Fragestellungen auch zu gründlichem Lesen sowohl des Bogens als auch der Gesetzestexte und des Merkblattes.

In der Verwendung habe ich dann sehr darauf gedrängt, daß die Teilnehmer ihn mehrfach mitbringen, was aber nur sehr mühselig gelang, ich habe aber die Verantwortung für den Fortgang der Arbeit eindeutig an die Teilnehmer abgegeben, so daß sie dann schließlich ihn wieder mitbrachten und hier weiterarbeiten konnten.

Ein weiteres Thema, das wir ebenfalls auf ausdrücklichen Wunsch der Teilnehmer behandelten, waren Fragen des Lohnsteuerjahresausgleichs. Hier hatte ich zunächst den Versuch gemacht, mit den Anträgen und den dazu vom Finanzamt mitgelieferten Merkblättern zu arbeiten. Schon die Lektüre des Antragsformulars machte klar, daß die Teilnehmer dies kaum richtig verstanden und mit der Lektüre des Merkblattes noch weitaus größere Schwierigkeiten hatten als mit dem des Arbeitsamtes.

Der daraufhin entworfene Arbeitsbogen (Dokumentation 18) fordert wieder die Tätigkeit der Teilnehmer an, indem sie die Karten sortieren müssen und sich dabei darüber unterhalten, was nun Werbungskosten, Sonderausgaben, außergewöhnliche Belastungen oder gar nichts sind. Dabei gehen wir darauf ein, warum dies so geregelt ist,



Rechnen Sie mit dem Finanzamt ab!



Wer keinen Antrag stellt, kann auch nichts erwarten. Nach Schätzungen wurden bisher jährlich bis zu 600 Millionen Mark an zuviel gezahlten Steuern nicht geltend gemacht.

Man braucht beim Sparen auch nicht das Jahresende abzuwarten:

RICHTIGE STEUERKLASSE

Welche

Bis zu diesen Ehegatteneinkommen von A und B ist die Steuerklassenkombination III/V sinnvoll.

Beispiele für die Kombination III/V

Monatlicher Arbeitslohn A DM	Monatlicher Arbeitslohn B			
	ohne Kinder DM	bei einem Kind DM	bei zwei Kindern DM	bei drei Kindern DM
1	2	3	4	5
1000	446	444	444	444
1100	454	444	444	444
1200	464	451	444	444
1300	469	459	446	444
1400	481	469	456	444
1500	491	479	466	454
1600	496	484	471	459
1700	506	496	481	469
1800	661	554	509	491
1850	804	694	596	514
1900	944	846	739	636
1950	1174	984	886	789
2000	1201	1164	1039	931
2100	1254	1221	1199	1184
2200	1309	1276	1249	1234
2300	1364	1329	1301	1281
2400	1419	1384	1354	1331
2500	1474	1441	1404	1381
2600	1526	1491	1456	1434

Quelle: Bundesfinanzministerium (BFM) Nr. 61/77 vom 29. 11. 1977

Steuerklasse

Unsere Musterfamilie Reinhart und Renate Schmeckus mit den beiden Kindern Ute und Klaus. Vater ist Koch, Mutter ist Verkäuferin. Er verdient 2300.--, sie 1151.--DM. Derzeit haben sie die Steuerklassen IV/IV - lohnt sich ein Wechsel?



Berufskleidung

und Lohnsteuerermäßigung

Doppelverdiener?

für

Lohnsteuerermäßigung

Viele Arbeitnehmer wissen aber ganz offensichtlich nichts davon, denn ein großer Teil der lohnsteuerzahlenden Bevölkerung macht keinen Gebrauch von den Möglichkeiten, lohnsteuerfreie Beträge auf der Lohnsteuerkarte eintragen zu lassen.

In den Genuß der Lohnsteuerermäßigung zu kommen, ist gar nicht so schwierig. Antragsgründe für ein Ermäßigungsverfahren können sein:

■ **Körperbehinderte, Hinterbliebene und Flüchtlinge** haben unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf einen Freibetrag. Bei Körperbehinderten ist der vom örtlichen Versorgungsamt festgestellte Grad der Erwerbsminderung ausschlaggebend.

■ Eine Lohnsteuerermäßigung aus anderen (beschränkt antragsfähigen) Gründen wird nur dann vorgenommen, wenn die Aufwendungen zu den folgenden Punkten 1800 Mark überschreiten.

■ **Werbungskosten:** Hier sollen einige Beispiele genannt werden: Aufwendungen für die Fahrt zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, Beiträge zu Berufsverbänden, Aufwendungen für Arbeitsmittel, Mehraufwendungen für doppelte Haushaltsführung, Fortbildungskosten, Kosten für Dienstreisen und Pauschalen für bestimmte Personengruppen, für bestimmte Künstler, hauptberuflich tätige Musiker, Film- und Fernsehschaffende sowie für Journalisten.

■ **Unbeschränkt abzugsfähige Sonderausgaben:** Darunter fallen die Ausgaben für Kirchensteuer, Steuerberatung, die Berufsausbildung oder die Weiterbildung in einem nicht mehr ausgeübten Beruf, Spenden und Beiträge an politische Parteien. Sonderausgaben wie Versicherungsbeiträge können beim Lohnsteuerermäßigungsverfahren dagegen nicht abgesetzt werden.

■ **Außergewöhnliche Belastungen:** Dazu gehören vor allem der Ausbildungs-

freibetrag für Kinder während der Berufsausbildung, und zwar

– 1800 Mark bei Kindern unter 18 Jahren, die zur Berufsausbildung auswärts untergebracht sind.

– 2400 Mark bei Kindern über 18 Jahren, wenn sie bei den Eltern wohnen,

– 4200 Mark bei Kindern, die älter als 18 Jahre sind und zur Berufsausbildung auswärts untergebracht sind.

Werbungskosten

Werbungskosten sind Aufwendungen zum Erwerb, zur Sicherung und zur Erhaltung von Einnahmen.



Sonderausgaben

Im Gegensatz zu Werbungskosten sind Sonderausgaben bestimmte Aufwendungen der privaten Lebenshaltung, die aber durch eine entsprechende gesetzliche Regelung als abzugsfähig anerkannt werden.

Außergewöhnliche Belastungen

Siehe Näheres im Merkblatt.

Bitte ordnen Sie die anliegenden Zettel: Was sind davon Werbungskosten, was Sonderausgaben, was außergewöhnliche Belastungen, was nichts von alledem?

Herr S. ist an 210 Tagen jeweils 10 km hin und 10 km zurück mit dem Pkw gefahren.

Er kann also absetzen:

Frau S. ist immer mit dem Bus gefahren und hat monatlich 45.--DM bezahlt dafür.

Frau S. ist Mitglied einer politischen Partei und hat 100.--DM Beiträge gezahlt.

unter der Rubrik
W / S / A / nichts

Beide Eheleute haben Kirchensteuer bezahlt. (882.--DM)

Herr S. hat sich ein teures Gebiß machen lassen und mußte ~~30~~ 3000.--DM zahlen

Die Eheleute S. haben eine Haftpflichtversicherung für Schäden die sie oder ihre Kinder abschließen. 100.--DM

Frau S. möchte noch weiterkommen und hat an einem Fernkurs Auslandskorrespondin teilgenommen und dafür 600.--DM bezahlt.

Herr S. hat sich zwei neue Arbeitsanzüge für je 150.-- kaufen müssen.

Herr S. ist Mitglied des Kinderschutzbundes und hat 200.--DM hierfür gespendet.

Die Eheleute S. haben gemeinsam an einem Tanzkurs teilgenommen und sich deswegen entspr. Kleidung für 500.--DM gekauft.

Herr S. hatte einen Unfall auf dem Weg zur Arbeit. Er hat den eigenen und fremden Schaden selbst getragen: 800.--DM

Frau S. hat sich zur Erledigung ihrer Briefe einen Schreibtisch für 250.--DM gekauft.

Frau S. muß noch Kosten für ihre Scheidung von ihrem Ex-Mann bezahlen. 800.--DM

Die Familie S. mußte umziehen, weil die Hotelkette H., bei der Herr S. beschäftigt ist, ihn versetzt hat in eine andere Stadt.

Herr S. ist Mitglied der Gewerkschaft "Nahrung-Genuß-Gaststätten und hat dafür 276.--DM aufgewandt

Herr S. hat seine Berufskleidung mehrfach reinigen lassen und dafür 60.--DM bezahlt.

Die Eheleute S. haben eine Hausratsversicherung abgeschlossen: 150.--DM/Jahr.

Herr S. hatte einen Unfall mit dem Pkw auf dem Weg zur Arbeit. Das Gericht meinte, er sei Schuld:

die Unterscheidung von privater Lebensführung und Werbungskosten, sowie von staatlich anerkannten Zwecken im Rahmen der privaten Lebensführung sowie die generellere Frage, ob man überhaupt Steuern zahlen sollte, wobei ich versuche, klarzumachen, daß das entscheidende Problem die Verwendung der Gelder ist, während andererseits viele Aufgaben nur durch den Staat organisiert werden können.

Die letzte Sitzung beschäftigt sich wiederum mit der betriebsbedingten Kündigung infolge Rationalisierung. Dabei kommt es zu einer Diskussion über die Gründe von betriebsbedingten Kündigungen generell (Dokumentation 19, Protokollauszug).

Insgesamt war diese Gruppe recht locker und angenehm, aber weniger themenzentriert, oft gab es lange Debatten über andere Themen, zum Teil über ganze Sitzungen. Da ich aber im Gegensatz zur Gruppe im dritten Quartal mehr an Verantwortung dafür an die Gruppe abgegeben hatte, fühlte ich mich auch weniger verpflichtet. Die Abschlußdiskussion zur Manöverkritik blieb wiederum recht blaß, gibt aber doch die Punkte an, an denen die Teilnehmer ihre Kritik ansetzen (Dokumentation 19).

DOKUMENTATION

Nr.19

Protokoll vom 19. 3. 79

Thema ist Kündigung und zwar schwerpunktmäßig betriebsbedingte Kündigung. F und G erklären, sie wären das letzte Mal nicht gekommen, weil sie keine Lust gehabt hätten bzw. verschlafen. Erfreulich, daß sie es zugeben. Der Einstieg über die Frage, wer von den genannten sechs Personen wohl gekündigt wird unter dem Gesichtspunkt der Sozialauswahl stellt einen guten Einstieg dar. Nur kurz habe ich auf das im Staeck-Poster zugrunde liegende Problem der Rationalisierung und den daraus resultierenden Druckerstreik hingewiesen. Wir erörtern was soziale Gesichtspunkte sind, G und K, bedingt F, sind aktiv dabei. Es geht um die Aussichtslosigkeit des Kündigungsschutzes, ich weise darauf hin, das hier durchaus Alternativen zum Fortbestand des Arbeitsverhältnisses (Auflösungsklage) denkbar sind. Dann besprechen wir, was zu betriebsbedingten Kündigungen führt, am meisten ist die Pleite als Grund im Bewußtsein vorhanden, weniger die Rationalisierung. Um auf die Lösung der Arbeitszeitverkürzung zu kommen, sage ich "stellen Sie sich vor, jemand arbeitet mit einer Maschine im Bleisatz als Selbständiger und schafft dann eine Fotosatzmaschine an, was passiert dann". Die Antworten sind, er kann billiger werden, und: er kann mehr verkaufen. Die Möglichkeit einer kürzeren Arbeitszeit wird erst zuletzt und mit ziemlicher Unterstützung durch mich gesehen. Dann versuche ich dies zu verallgemeinern und die kollektive Arbeitszeitverkürzung als Lösung für die Arbeitslosigkeit einzuführen. E ist sehr aktiv bei der Frage, ob mehr oder weniger qualifizierte Arbeitskräfte in Form der Automation benötigt werden. F spielt immer den Informierten, es scheint mir aber so, daß real nicht so viel dahinter steht.

Zum Abschluß der Stunde sage, wir sollten doch Manöverkritik machen und frage, was gut und was schlecht war. S antwortet sofort, gut war, daß man telefonieren konnte, F: daß man sich aussprechen konnte und es nicht so stur war und man sich überhaupt unterhalten konnte. Ich frage daraufhin nach, was die Gruppe ihnen gebracht hätte. S meint, er habe das meiste schon gewußt und was neu gewesen sei, habe er bereits wieder vergessen. F fragt zurück, was ich meine, warum die Leute so demotiviert sind. Ich antworte, weil die Zeitperspektive zu kurz sei bei vielen und sie sich nicht vor-

stellen könnten, daß hier besprochene Fälle auf sie zukünftig zutreffen könnten. F geht darauf nicht ein, sondern meint es läge alles an der TA IV, wo die Leute hingehalten und demotiviert würden. E , der zwischendurch kurz nicht da war, sagt auf die Frage, es bringe ihm weniger, weil er kommen müsse. Andererseits meint er, auf meine Nachfrage, er hätte die Sachen schon behalten. Zum Abschluß sagt F , er sei gerne in die Gruppe gekommen, S sagt, es war angenehm und es war gut, daß man mal über was anderes reden konnte.

Rechtskunde und Strafvollzugsgesetz

Institutionelle Bedingungen für die Trainingsgruppe in der Teilanstalt (TA)III, Teilnehmer und Beamte.

Die Trainingsgruppe "Rechtskunde und Strafvollzugsgesetz" in der TA III besteht seit Mitte Oktober 1978; sie wurde für die Gruppe der Nicht-Arbeiter institutionalisiert und findet demzufolge vormittags statt; sie ist nicht, wie in der TA IV nur an ein Quartal gebunden. Das Ende der Gruppenarbeit habe ich mit den Teilnehmern noch nicht festgelegt, mir selbst ist auch nicht klar, ob und wann ich hiermit aufhören will.

Da die Haftsituation der Gruppenteilnehmer anders strukturiert ist, sie hiermit auch anders umgehen, lassen sich Unterschiede zu den anderen Gruppen in der TA IV bestimmen.

Ich will zunächst die einzelnen Teilnehmer kurz vorstellen.

Herr B ist Lebenslänglicher, er hat bereits 8 Jahre verbüßt, er ist seit einigen Wochen in der TA III e, dem Wohngruppenvollzug. Dies ist eine Leistung, die er aufgrund seiner Aktivitäten erreicht hat, es ist nicht üblich vor 10 Jahren Vollzug in den Wohngruppenvollzug verlegt zu werden. Herr B will möglichst früh in die TA IV, um regelurlaubsfähig zu werden und auf Freigang gehen zu können. Er hat rege Kontakte nach außen aufgebaut; so hat er z.B. die Betreuung durch eine Psychologin durchgesetzt, die im Gefängnis eine psychoanalytisch ausgerichtete Gesprächstherapie-Gruppe leitet. Nach seinen Aussagen wollten die Beamten diese Gruppe "kippen", es steht zu vermuten, daß sie Angst haben vor dem selbstbewußteren Auftreten der Teilnehmer sowie, daß sie mißmutig über die Mehrarbeit sind. Damit diese Gruppe weiter existieren kann, hat Herr B Kontakte zur Senatsverwaltung aufgenommen, diese hat die Gruppe schließlich als "behandlungsrelevant" akzeptiert. Herr

B hat früher eine Lehre gemacht, allerdings auf Zwang seines Vaters hin, er hatte nie Spaß an der Arbeit. Er arbeitet von morgens 5.00 bis 9.00 Uhr in der Küche, um dann den ganzen Tag frei zu haben. Er gestaltet seine Tage, indem er an Gruppen teilnimmt, Musik hört, über sich nachdenkt und sich selbst kleinere Aufgaben stellt und löst. Es erstaunt mich immer wieder, wie gut es Herrn B unter den schlechten Bedingungen des Gefängnisses gelingt, sich dennoch weiterzuentwickeln.

Herr K ist ebenfalls Mitglied der analytischen Gesprächstherapie-Gruppe; er ist ebenfalls Lebenslänglicher; er hat ca. 6 Jahre verbüßt; z.Zt. besucht er die Schule, er hat ungefähr die nächsten vier Jahre mit seiner Fortbildung verplant. Er kann nicht immer an der Gruppe teilnehmen wegen der Schule, er ist aber in den Ferien immer da und kommt zumindest immer in der letzten halben Stunde. Er hat intensiven Kontakt zu seiner Frau; dies erwähne ich, weil er um diese Beziehung kämpft und ich wegen der Einschätzung von solchen Außenbeziehungen mit ihm in Konflikt geraten bin.

Herr H ist ebenfalls Lebenslänglicher, er verbüßt erst 2 1/2 Jahre. Er hat mittlere Reife, war Chemielaborant und macht jetzt Fernuniversität. Auffallend an ihm ist, daß er sehr mager und nervös ist, völlig abgekaute Fingernägel hat, was ^{auf} schwere Selbstaggressionen schließen läßt. Gleich zu Anfang hat er, wie des öfteren, erzählt, daß er seine Freundin umgebracht hat. Er ist sehr an der Gruppenarbeit interessiert, hat sehr gute juristische Kenntnisse, die er seinen Mitinsassen auch zur Verfügung stellt. Zu Beginn der Gruppenarbeit sagt er, daß er am Juristischen die Formalitäten und das systematische Vorgehen liebt. Er bemerkt auch am präzisesten meine "andere Vorgehensweise" in der Gruppenarbeit, er arbeitet Unterschiede zwischen mir und einem "traditionellen" Juristen heraus, den er vorher in einer anderen Trainingsgruppe kennengelernt hatte.

Herr K ist ebenfalls Lebenslänglicher, er hat ca. 4 Jahre verbüßt, er macht ebenfalls ein Fernstudium; sein Auftreten ist das eines "sonny-boy's", seine Beiträge bewegen sich oft auf einer sehr allgemeinen, abstrakten Ebene, er weicht mehr aus als die anderen und erzählt nicht so viel über seine Befindlichkeit.

Hierin unterscheidet sich Herr H. Er ist ebenfalls Teilnehmer der analytischen Gesprächstherapie-Gruppe, er geniert sich nicht, seine Emotionen, seine Zuneigung zu Herrn K. und B. aber auch zu mir zu zeigen. Im Verlauf der Gruppenarbeit nimmt er auch Kontakt zu den anderen Gruppenmitgliedern auf, er hat am ehesten die Angst überwunden, mit anderen in direkten Kontakt zu treten, einen Mitsassan auch einmal in den Arm zu nehmen, wenn es ihm danach zumute ist. Er ist dealer und Heroinabhängiger gewesen, jetzt ist er allerdings der festen Überzeugung, nicht mehr rückfällig zu werden. Seine eigene Geschichte kann er sehr gut einschätzen und, wie ich meine auch realistisch. Seit ungefähr vier Monaten hat er eine Arbeit aufgenommen, so daß er nur noch unregelmäßig an den Sitzungen teilnehmen kann. Er kommt allerdings immer zum Schluß der Sitzung, um wie er sagt, mir noch eben einen guten Tag zu sagen. Er bereitet sich auf seinen Freigang vor, hat bereits eine Stelle, wo er anfangen kann, seine Planung für die Zeit nach der Entlassung erscheint mir realistisch.

Herr L fällt aus dem Kreis der Teilnehmer etwas heraus, er ist der "Ausbruchkönig" der Berliner Gefängnisse vordergründig hat er ein sehr selbstbewußtes Auftreten, in Wirklichkeit ist er aber ohne Hoffnung, seine Situation noch einmal grundlegend zu ändern. Er ist der Sohn eines Amtsrichters aus Moabit, dieser hat ihn auf eine höchst sadistische Art und Weise "erzogen"; er hat ihn nachts an sein Bett oder auch die Heizung gefesselt, wenn er als Kind einmal etwas "ausgefressen" hatte; auch seine Mutter hat ihn vor den Schlägen und

sonstigen Übergriffen des Vaters nie geschützt. Mit ca. 16 Jahren kam er erstmalig ins Gefängnis, er hatte eine Strafe von drei Jahren wegen Körperverletzung zu verbüßen; er sitzt jetzt bereits 15 Jahre in Haft, unterbrochen wurde diese Zeit nur durch Flucht, ansonsten beging er ständig neue Straftaten im Gefängnis. Seit Juni nimmt er nicht mehr an der Gruppe teil, da er aus dem Gesichtspunkt der Gefährdung der Sicherheit und Ordnung der Anstalt in Absonderungshaft sitzt. Er hat von Anfang an versucht, mit mir zu flirten, teilweise hat er mich auch auf eine sehr platte und mir unangenehme Art "angemacht". Meine Verlegenheit oder auch Abwehr habe ich nicht verheimlicht und konnte sie mit ihm zum Schluß auch durchsprechen. Ich glaube, daß ich ihm klarmachen konnte, daß ich ihn akzeptiere auch wenn er sich nicht so wie ein "Superman" aufbläht. Seine "Lebensplanung" sieht so aus, daß er nach der Entlassung mit einem schnellen Auto, einer schönen Frau und einem ständig schießbereiten Revolver durch das Leben fährt. Bei ihm vermute ich, daß er sich in einem "klaren" Moment, umbringen wird. Er manövriert sich zwar ständig in neue Straftaten hinein, das Geschehen entgleitet ihm sozusagen, er hat aber auch sehr klare Momente, wo er sieht, daß er aus Schwäche so handelt. Er bedauert, daß sein Vater bereits gestorben ist, ersatzweise "überlegt" er, ob er den Anstaltsleiter umbringen sollte

Herr B. ist erst seit März 1979 in der Gruppe. Er hat vier Jahre zu verbüßen und zwar wegen Rauschgift und Einbruchdiebstahl. Anfangs hatte er einen sehr schweren Stand in der Gruppe, da ihm insbesondere die Lebenslänglichen vorwarfen, er plane seinen Vollzug nicht genügend. Außerdem bemängelten sie, daß er ständig über den Knast in Berlin lamentiere, daß er Bremen, seine Heimatstadt, beschönige, obwohl er sich selbst hatte verlegen lassen. Konkret wurde ihm vorgeworfen, er lobe einen anderen Knast um hier nichts machen zu müssen. Seit ca. zwei Monaten macht er eine Lehre.

Der "Neue" in der Gruppe Herr H., ist ein sehr korrekt wirkender Mann, er wirkt ängstlich, zurückhaltend und emotional sehr "eingeschnürt". Er hat gute juristische Kenntnisse, die er durch Lesen von Kommentaren und Fachzeitschriften vervollständigt. Er ist sehr still und schaut oft erstaunt zu, insbesondere wenn wir vom "juristischen" abweichen und stark ich-bezogene Themen behandeln. Wäre die Gruppe anders strukturiert, so würde er sicherlich heftig protestieren, doch "zur Sache" zu kommen. In dieser Gruppe traut er sich dieses aber nicht da ihn die Teilnehmer sicherlich "ins Gebet" nehmen würden, sie würden ihn fragen, ob er nicht auch meine, daß es außer "Jura" noch andere Dinge gäbe, die man lernen könne und müsse. Nach einer der Gruppensitzungen hat er mich einmal gefragt, ob ich ihn vertreten würde; die Verwaltung hätte ihm den Führerschein weggenommen, obwohl sein Autofahren mit seinem Delikt, er ist Betrüger, absolut nichts zu tun habe.

Bestimmend in der Gruppe sind die Lebenslänglichen; sie haben mir, nachdem sie mich getestet hatten, klargemacht daß sie die Gruppe für auf lange Zeit angelegt betrachten. Die Gruppenarbeit wechselt zwischen Plaudern, der Behandlung von ich-bezogenen oder auch juristischen Themen. Anfangs war ich hierdurch völlig irritiert und bestand sehr oft darauf, wieder juristisch zu arbeiten. Sie haben mir allerdings klargemacht, daß es gerade für sie als Lebenslängliche legitim ist, daß ich auf ihre nicht nur juristischen Probleme eingehe.

Das Klima der Gruppe ist wesentlich durch die drei Teilnehmer bestimmt, die positive Erfahrungen in der analytischen Gesprächstherapie-Gruppe gesammelt haben. Die Atmosphäre ist emotional und offen, viele in der Arbeit auftauchende Probleme machen sie direkt untereinander ab, sie interagieren und scheuen sich nicht offen und direkt Konflikte auszutragen. Dabei werden nicht nur Konflikte sondern auch positive Emotionen

gezeigt.

Es ist unausgesprochene Gruppennorm, daß jeder für sein eigenes Leben verantwortlich ist, daß er dieses planen und strukturieren muß. Soweit es in ihren Möglichkeiten steht, gehen sie ihre Probleme an, dies müssen sie aus eigener Kraft leisten, da ihnen die Anstalt wenig psychologische und sonstige Hilfestellung gibt. Durch ihre verschiedenen sozialen "Außenbeziehungen" bekämpfen sie ihre Isolation, versuchen Schäden durch die totale Institution aufzuhalten und sich in ihrer Persönlichkeit weiter zu entwickeln. Sie haben ein Bewußtsein, dies alles aus eigener Kraft zu schaffen, was zwar oft den Haß gegen die Institution steigert, was aber auch verhindert, daß sie sich nur noch an den wenigen Vorteilen, die die Institution ihnen bietet, orientieren. Sie sind, im Gegensatz zur TA IV, weniger korrumpierbar, das "Abgreifen" von Vorteilen wie Ausgang, Urlaub oder Freigang ist im Regelvollzug weniger möglich, eine Anpassung hierüber ebenfalls.

Die Teilnehmer sind freiwillig in der Gruppe, niemand kontrolliert ihre Teilnahme, irgendwelche Gratifikationen erhalten sie nicht. Im Gegenteil werden sie oft durch die Beamten an der Teilnahme behindert, da diese zur faul sind, aufzuschließen, Bescheid zu sagen oder herumzutelefonieren. Sie haben eine starke Motivation, juristische Probleme anzugehen, um zu erfahren, wie man juristische Hilfe zu ihrem Vorteil anwenden kann. Viele von ihnen besitzen eigene Kommentare, z.T. lesen sie auch Zeitschriften. Sie wenden sich öfter mit Beschwerden an die Strafvollstreckungskammer, helfen bei der Abfassung auch den anderen Mitinsassen. Dabei haben sie erstaunlich wenig Illusionen, was man hiermit erreichen kann. Dies bestärkt sie natürlich in ihrer Haltung, daß einem "Knacki" nichts geschenkt werde", daß man ständig auf der Hut sein müsse, um im Kampf gegen die "Bullen" nicht zu unterliegen. Sie räumen zwar ein, daß es Unterschiede gäbe zwischen den einzelnen Beamten,

sie sind aber vorneweg erst einmal sehr mißtrauisch gegenüber den Beamten und der Institution. Sie verfolgen sämtliche Hausverfügungen, die ihre Interessen beeinträchtigen könnten. Ebenso diskutieren sie die einzelnen Beschlüsse, die sie oder andere von der Strafvollstreckungskammer erhalten haben. Ihr Bewußtsein, daß man kämpfen muß, verhindert auch die endlosen "Jammerarien", die ich aus der TA IV kenne. Öfter schon höre ich die Gruppenteilnehmer einmal fürchterlich fluchen, wenn sie sehr wütend sind, entwickeln sie auch Phantasien, auf welche Art und Weise man den Schädiger umbringen könne.

Meine Voraussetzungen

Zur Übernahme der Gruppe mußte ich mich innerhalb von einer Woche entscheiden. Ich sah hierin eine gute Möglichkeit, mich mit der notwendigen Motivation mit dem Strafvollzugsgesetz zu befassen, was ich in meiner bisherigen Arbeit vernachlässigt hatte. Ich bereitete mich anhand des vorhandenen Materials vor, dieses ist sehr gering, es gibt nur zwei Kommentare, wenige Aufsätze und einige Broschüren vom Senator für Justiz, da das Strafvollzugsgesetz erst seit dem 1.1.1977 in Kraft ist. Ich hatte von Anfang an das Bewußtsein, daß ich dieses Gebiet - im Unterschied zur Arbeitswelt - nicht können müßte. Ich hatte die Haltung: ich muß nicht alles wissen, was ich nicht weiß, erarbeite ich mir in der Gruppe, was dort nicht zu erarbeiten ist, werde ich zu Hause nachsehen. Die Gruppenarbeit war sehr erleichtert, da fast alle über Arbeitsmittel verfügen, so daß auch alle beim Suchen und Auslegen von in Frage kommenden Normen beteiligt waren. Dieser Arbeitsstil entlastete mich als einzige "Wissensspenderin", was mir sehr viel Freude bereitete, die ich auch offen äußern konnte. Ich hatte den Eindruck, daß dies "ansteckend" war, und die anderen bewegte, ebenfalls mitzuarbeiten.

Gruppenverlauf

Ich mußte zunächst mit den interessierten Insassen der TA III ein Vorgespräch machen, hiernach hatte ich zunächst erhebliche Ängste, mich auf einen "Feuerstuhl" zu setzen; ich befürchtete, zwischen den widersprüchlichen Erwartungen der Beamten und Insassen aufgerieben zu werden. Dies reflektieren meine Vorüberlegungen. (Dokumentation 20)

Wegen meiner antizipierten Ängste war wohl das "negative" am Anfang der Planung; erst dann kamen Überlegungen, was ich denn nun machen wolle. Bei dem dritten Punkt, wie ich meine Pläne durchsetzen will, fällt mir selbst auf, daß ich das Rollenspiel als Möglichkeit, Kontroversen auszutragen bzw. Erkenntnisprozesse in Gang zu setzen, in dieser Gruppe - aufgrund der negativen Erfahrungen in der TA IV - als sehr gering eingeschätzt habe. Dabei war dies gerade in dieser Gruppe (vgl. Sitzung vom 7. 6. 1979) spontan möglich, wohl nicht zuletzt aufgrund der geübten Offenheit in der analytisch ausgerichteten Therapiegruppe.

Sitzung vom 19. 10. 1978:

Den Arbeitsbogen teilte ich in der Sitzung nicht aus, ich hatte mir nur vorgenommen, die einzelnen Gesichtspunkte im Gespräch einfließen zu lassen. Diese Entscheidung war auch richtig, weil die Gruppe gar nicht vorhatte, mich als Speerspitze gegen die Senatsverwaltung einzusetzen. Wie bereits ausgeführt vertraut diese Gruppe auch gar nicht allein auf die juristische Argumentation, aufgrund der langen Erfahrungen sind sich die Teilnehmer eher einig, daß die sehr zähen Strukturen der Anstalt im Zweifel die Insassen "schaffen" als daß die Insassen sie verändern könnten. In dieser Sitzung einigen wir uns darauf, daß sie aus ihrem Voll-

zugsalltag berichten, daß ich mich für die rechtliche Klärung, insbesondere für das Aufweisen von Strukturen verantwortlich fühle. Ich schlage vor, daß wir das Beschwerderecht gemäß §§ 108 ff. Strafvollzugsgesetz (StVollzG) durchführen. Diese Sitzung verlief auf dem Niveau des "sich gegenseitigen Abtastens", die Insassen genossen wohl die Möglichkeit, sich in ruhiger Atmosphäre zu treffen, und sich ohne Zwang, Eile und Aufsicht zu unterhalten, wie man dies als erwachsener Mensch gewohnt ist. Wir einigten uns auf die Behandlung des Beschwerderechts.

Sitzung vom 26. 10. 1978:

Ich hatte mir vorgestellt, daß ich gemäß meiner Planung zunächst einen kleinen Kurzvortrag halten würde.

(Dokumentation 21)

"Planung der Strafvollzugsgesetzgruppe für die Sitzung vom 25. 10. 1978"

Zu § 108 StVollzG:

Welchen Sinn hat es, daß die Gefangenen lediglich die Möglichkeit haben, sich mit Beschwerden in Angelegenheiten, die sie selbst betreffen, an den Anstaltsleiter zu wenden?

Warum sollen Zustände in der Anstalt nicht auf dem Wege des Beschwerderechts angegriffen werden?

Einerseits soll sicherlich verhindert werden, daß sich solidarische Aktionen entwickeln. Andererseits muß darauf hingewiesen werden, daß die Gerichte in der Tat nicht die richtigen Stellen sind, die Zustände im Gefängnis zu verändern. Dies muß vielmehr auf politischen Wege geschehen. Die Änderungen sind auch nur dann möglich, wenn es politisch durchgesetzt werden kann. Kollektive Rechte für Strafgefangene gibt es nicht. Das, was positiv erkämpft werden kann, gerät notwendigerweise stets in Widerspruch zu der Tatsache der Inhaftierung. Verbesserungen des Strafvollzuges haben stets enge Grenzen. Ein anderes Moment ist, daß die schlechten Zustände in den Gefängnissen dazu führen, daß massenhaft negative Erfahrungen gemacht werden und demzufolge negative Emotionen sich bei den einzelnen Gefangenen anstauen. Wenn gemeinsame Aktionen gestartet werden, so richten sich diese - emotional negativ aufgeladen - gegen die schlechten Verhältnisse. Diese Erfahrungen mit kollektiven Aktionen der Strafgefangenen finden ihre Berücksichtigung in § 121 StGB, demzufolge die Gefangenenmeuterei mit Strafe bedroht wird.

Eine andere Rechtsstruktur findet sich lediglich im kollektiven Arbeitsrecht. Hierbei handelt es sich um ein relativ neues Recht, das auch in langen Auseinandersetzungen mit sehr viel Druck durchgesetzt werden konnte und mußte. Der entsprechende Druck und die Machtentfaltung war auch nur deswegen möglich, weil es sich um eine Massenbewegung handelte, die gesamtgesellschaftliche Probleme aufgenommen und versucht hat, diese gesamtgesellschaftlich zu lösen. Um eine solche Problemstruktur handelt es sich in den Gefängnissen nicht. Hier leben vielmehr tendentiell Ausgegrenzte, die keinerlei Macht innerhalb unserer Gesellschaft entfalten können und sollen. Eine Außengruppe, Lobby, die sie trägt, existiert kaum.

Zu § 112 StVollzG:

Welchen Sinn hat die 2-Wochen-Regelung? Einerseits wird gesagt, der Frieden solle in der Anstalt hergestellt werden. Es ist sicherlich ein Problem, daß der tatsächliche Sachverhalt nach einer längeren Zeit in den Köpfen der Insassen verändert wird. Aufgrund der geringen sonstigen Abwechslung und Anregung kann eine Kränkung oder ähnliches dazu führen, daß man sich den Sachverhalt so zurecht legt, daß eine Rechtsverletzung gestützt werden kann. Dennoch bleibt die Frage, wer durch die 2-Wochen-Regelung benachteiligt wird. Für viele Klienten, die keinerlei Informationen haben, wird es eine ganze Weile dauern, bis sie überhaupt die Zuständigkeitsregelungen herausgefunden haben. Außerdem werden weitere Fähigkeiten verlangt. Einmal muß der Insasse sich innerhalb kurzer Zeit entschließen können, zum anderen müssen notwendige Informationen beschaffen werden, die Beweise müssen gesichert werden, Mitinsassen bewegt werden, auszusagen. Gerade der letzte Punkt ist schwierig, da die Insassen sich nicht sicher sein können, daß die anderen sich solidarisch verhalten. Schließlich ist es für viele ein Problem, überhaupt einen Antrag

schriftlich zu formulieren.

Selbst wenn es Leute gibt, die anderen helfen, so hat der Hilfesuchende die berechnete oder lediglich antiquitierte Angst, das seine Hilflosigkeit ausgenutzt wird.

Die Leute, die sich als "Anwalt" um die Angelegenheiten der Mitinsassen kümmern, bekommen oft eine sehr gute Position, eine Machtposition über die anderen, wobei es sich hierbei um eine relativ demokratische handelt, da die Machtstruktur ohne körperliche Gewalt besteht.

Abgeholfen werden könnte diesem Zustand sicher nur dann, wenn allen Insassen in Konfliktfällen ein umfassendes Informationsmaterial zur Verfügung gestellt würde, d.h. nicht nur, daß es mehr Gesetzestexte und Kommentare im Gefängnis geben müßte, sondern d.h. auch, daß vielen beim Abfassen von Beschwerdeschreiben und ähnlichem geholfen werden müßte. Dies müßte von einer dritten Person geleistet werden, die mit der Anstaltsleitung oder den Insassen nicht identisch ist.

Zu § 114 StVollzG:

Welche Wirkungen hat es, daß der Antrag an die Strafvollstreckungskammer keine aufschiebende Wirkung hat?

Inhaftierte, die sich entschließen, überhaupt etwas zu tun, erwarten oft, daß sie sofort "belohnt" werden, wenn sie einmal etwas unternehmen. Sie werden es nicht verstehen, daß ihr Handeln zunächst überhaupt keinen Erfolg hat, die ausbleibende direkte Erwidern wird resignative Tendenzen bei den Inhaftierten verstärken.

Zu § 115 StVollzG:

Welche Auswirkungen hat es, daß die Strafvollstreckungskammer ohne mündliche Verhandlung entscheidet?

Einerseits hat der Inhaftierte keine Möglichkeit, sich darzustellen, die Behörde ist zudem vollzugsfremd, damit meine ich, daß der Entscheidende, je weiter er vom Alltag des Gefängnisses weg ist, desto weniger Bedenken haben wird, zum Nachteil der Insassen zu entscheiden. Ganz praktisch betrachtet würde das ständige Ausführen der Insassen zu gerichtlichen Terminen die Vollzugsleitung unter Druck setzen, da nicht genügend Personal da ist.

Zu § 116 StVollzG:

Der Beschwerdeweg ist verkürzt, die Institution der Rechtsbeschwerde ist für die meisten Insassen völlig unüberprüfbar und unverständlich.

Statt meines Vortrages stellen sich die Insassen untereinander und mir gegenüber vor, ohne daß sie dies so benennen. Herr B. fängt dann an, mich nach den Revisionsgründen zu fragen, dann beginnen wir mit dem Beschwerderecht. Ich achte darauf, nicht zu monologisieren, stelle Fragen, die, wie sich aus dem Protokoll ergibt, sehr gut beantwortet werden. (Dokumentation 22)

Ich habe den Eindruck, daß die Insassen über meine Gedanken hinsichtlich der kollektiven Interessenwahrnehmung und Meuterei etwas verblüfft sind. Herr H. deutet dies auch an, er sagt, daß so etwas ja nicht durch Auslegung aus den Gesetzen unmittelbar zu erfahren sei.

Sitzung vom 30. 11. 1978:

Herr K. hat die sogenannte "Kahlschlagverfügung" mitgebracht. Diese Hausverfügung des Leiters der JVA-Tegel ist als "Dienstanweisung" charakterisiert und regelt das Verfahren hinsichtlich der Habe von Gefangenen, die im Besitz nicht genehmigter Gegenstände angetroffen werden. Wir nehmen uns die Verfügung vor und assoziieren gemeinsam, welche §§ des StVollzG in Frage kommen. Die wesentlichen Vorschriften werden anhand der Gesetze und Kommentare gemeinsam gefunden. Ich erkläre mich bereit, unsere Lösung in Form eines Arbeitsbogens zusammenzufassen und allen zur Verfügung zu stellen. Das Ergebnis stellt der Arbeitsbogen vom 7. 12. 1978 dar. (Dokumentation 22a)

Protokollauszug vom 26. 10. 1978

....

Ich frage, welchen Sinn wohl die "subjektive Betroffenheit" habe; im Verlauf des Gespräches kommen wir darauf, das verhindert werden soll, daß die Zustände in der Anstalt allgemein, auf diesem Wege angegriffen werden. Die Insassen weisen zu Recht darauf hin, das Seitens der Behörden. in den Fällen, in denen jemand z.B. ausgebrochen ist, irgendwelche Urlaubsgesuche oder Ausführungen sehr viel restriktiver gehandhabt würden. Jedes Mal, wenn ein "Mörder" im Urlaub eine erneute Mordtat begangen habe, würden sich die Lockerungen für die Lebenslänglichen verschlechtern. Das bedeutet, wie die Insassen ausführen, daß seitens der Anstaltsleitung sehr wohl die Zustände ganz allgemein Berücksichtigung finden würden.

....

Ich frage die Insassen, was sie wohl meinen, warum es keine kollektiven Abwehrformen innerhalb des Gefängnisses gäbe. Herr Kra meint, es gäbe schon eine breite Front gegen die miesen Verhältnisse in der Anstalt, man könne diese Front leicht herstellen, sie würde aber auch schnell wieder zerbröckeln. Ich sage ihm, daß die Stoßrichtung der Insassen gegen die schlechten Verhältnisse ginge, die aber prinzipiell - Freiheitsentzug - nicht gelöst werden könnten. Herr Be meint, daß man sehr viel Hoffnung auf die "Externen" setzen müsse, daß man diese aber schlecht unter Druck setzen könne. Die Lobby sei eben sehr schlecht draußen. Jeder habe auch Angst, wegen Meuterei bestraft zu werden. Deswegen sei die Aktivitätsfreudigkeit auch nur sehr gering.

....

Wir reden darüber, daß viele hilflos sind, einen Antrag an die Strafvollstreckungskammer zu schreiben. Herr H und Herr K sagen, das sie anderen helfen würden. Ich frage, was dies denn bewirken würde, bei ihnen selbst und bei denen, denen sie helfen. Herr Kra sagt, daß er über viele "Hilflose" Macht habe. Ich sage, das es schon stimme, Machtstrukturen würden zwar produziert, diese seien aber nicht ganz so schlimm, da sie nicht auf körperlicher Gewalt aufgebaut seien. Herr K erzählt, wenn er für irgendeinen eine Beschwerde gewonnen habe, werde er plötzlich von diesem geschnitten. Er sagt, er könne sich dies überhaupt nicht erklären. Ich frage ihn, was er denn vermute. Herr K sagt, der andere sei wohl durcheinander, weil er kein Geld nehmen würde. Im Knast sei es eben so üblich, das alles, was man gäbe, auch etwas koste. Herr K ist dann so ehrlich, zuzugeben, daß er sich seine Hilfestellungen bei den Klienten, die er nicht leiden könne, auch bezahlen lasse. Er sagt weiter, daß die anderen, von denen er kein Geld nähme, befürchteten, er verlange etwas anderes von ihnen.

In dieser Sitzung vom 30. 11. 1978 erörtern wir noch die Bearbeitung des Vollzugsplanes des Herrn M. durch den Senator für Justiz. Er liest aus dem Schreiben des Senators vor und wir erörtern, daß es gefährlich ist, sich auf die Argumentationsebene des Senators ziehen zu lassen, da man wegen des möglichen Interpretationsspielraumes schon verloren haben kann.

(Dokumentation 23)

DOKUMENTATION

Nr. 23

Protokoll vom 30. 11. 1978

Herr H teilte noch mit, daß er auf das Schreiben des Senator für Justiz nicht geantwortet hat. In diesem Schreiben wurde Herrn H mitgeteilt, daß die Bearbeitung seines Vollzugsplanes sich dadurch verzögere, daß er besonders viele Wünsche anmelde. Außerdem trete eine Verzögerung ein, da er sich uneinsichtig zeige und immer neue Forderungen stelle, wenn sich Schwierigkeiten hinsichtlich einer künftigen Realisierung seiner Vorstellungen ergeben.

In der letzten Stunde haben wir erörtert, daß es falsch sei, zu fragen, wo denn die Schwierigkeiten lägen. Sobald man sich auf die Ebene einläßt, daß man die Begriffe, die die Verwaltung verwendet, wie z.B. Schwierigkeiten machen, ebenfalls verwendet, daß man dann nur noch darüber verhandelt, ob nun dieses oder jenes als Schwierigkeit zu definieren sei. Hieran könne man kein Interesse haben, vielmehr sei es notwendig, darzustellen, welche tatsächlichen Dinge sich ereignet haben und daß diese Dinge nach dem Strafvollzugsgesetz auch vorgesehen sind. Diese Vorgänge als Schwierigkeit machen zu klassifizieren, solle man dann auch als Unverschämtheit zurückweisen.

Sitzung vom 7.12.1978:

Für diese Stunde hatte ich den Arbeitsbogen hinsichtlich der Hausverfügung vorbereitet; er wurde allerdings zunächst nicht zur Kenntnis genommen, da ich erheblich zu spät gekommen war, Grund war, das mein Motor gekocht hatte. Mein Zuspätkommen wirkte sich auf die Arbeitslust der Insassen aus bzw. sie fanden es selbstverständlich, daß ich sie zunächst informierte, was gelaufen war. Dieses Bedürfnis finde ich mittlerweile auch selbstverständlich. Nachdem wir darüber geredet hatten, teilte Herr H mir mit, daß er es unsinnig fände, juristische Überlegungen in dieser Länge anzustellen. Ihm sei völlig klar, daß der Leiter der TA III das Sagen habe, seine Meinung setze sich auch immer durch, egal was in den Gesetzen stünde oder nicht. Wir redeten dann darüber, daß man nicht freiwillig darauf verzichten solle, juristisch zu argumentieren. Durch eine exakte und saubere juristische Argumentation könne man die Anstaltsleitung unter Druck setzen bzw. man entlasse sie nicht einfach aus der Pflicht, das Gesetz einzuhalten bzw. die Interpretation zu legitimieren. Herr H und Herr B teilten mir mit, sie hätten Angst gehabt, ich würde überhaupt nicht mehr kommen, da ich den versprochenen Arbeitsbogen vergessen hätte. Sie sagten mir, daß sie ihn auf der Sitzung der Insassenvertreter verteilen und diskutieren würden.

Sitzung vom 14. 12. 1978:

Wir gehen noch einmal den Arbeitsbogen durch, dabei wird mir gesagt, daß man in der Insassenvertretung mit dem Bogen ganz gut hätte arbeiten können. Die Stimmung ist sehr getrübt, ich komme erst am Ende darauf, daß Weihnachten vor der Tür steht. Da die meisten sehr schweigsam sind, benutzt Herr L die Stille und erzählt ausführlich über die Erziehungsmethoden seines Vaters. Die anderen sind sehr still und kommentieren die Ausführungen des Herrn L nicht. Dies wundert mich,

erst im Nachhinein wird mir klar, daß Herr L allgemein abgelehnt wird, da er schon so lange wie ein Leben lünger sitzt, obwohl er keiner ist. Er wird allgemein als "durchgerosteter Typ" eingeschätzt, man nimmt ihm übel, daß er sich die Chance nehmen lasse, sein Leben noch einmal neu zu ordnen. Dies widerspricht der Planungstätigkeit der anderen, die ihren Vollzugsalltag und ihr Leben insgesamt versuchen zu strukturieren und zu gestalten. Herr B drückt es in einer der späteren Sitzungen einmal so aus: Wenn jemand mit nur vier Jahren einfährt und dann aber wie ein Lebelanger 15 Jahre abbrummt ohne Hoffnung, herauszukommen, weil er stets neue Straftaten begeht, dann ist so ein Typ wirklich kaputt, ihm ist nicht zu helfen, da er so durchgerostet ist. In der Diskussion selbst, schweigen die anderen nur, sie stellen ihn vor mir nicht bloß, sie "zerren" aber auch nicht an ihm herum, mit dem Ziel, ihn zu ändern.

Sitzung vom 11. 1. 1979:

In der ersten Sitzung nach Weihnachten möchte ich gleich mit der inhaltlichen Arbeit anfangen. Entgegen meinen Intentionen wird es allerdings ein Plauderstündchen. In der Situation selbst hatte ich zunächst Mühe, die Realität der Insassen zu begreifen und adäquat zu behandeln. Die Gruppe ist allerdings so strukturiert, daß sie sich das "holen" was sie für ihre Befriedigung aktuell haben wollen. Insofern haben die Gruppenteilnehmer sehr viel mehr Selbstbewußtsein, bzw. sie haben die Fähigkeit "nach innen zu hören", festzustellen, in welcher Stimmung sie im Augenblick sind; sie unterwerfen sich keinen Leistungszwängen, da sie - zumindest die Lebenslangen - unendlich viel Zeit haben. Sie tasten sich, da wir uns länger nicht gesehen haben, an mich heran, sie nehmen sich Zeit, sich auf mich einzustellen. Mein mitgebrachter Arbeitsbogen wird ignoriert wobei ich im Verlauf der Gruppensitzung allerdings mit-

bekomme, daß ihr Interesse an meiner Person dem an meiner Arbeitsleistung überwiegt. Insofern fühle ich mich auch keineswegs gekränkt.

(Dokumentation 24)

Sitzung vom 19. 1. 1979:

Diese Sitzung beginnt zunächst damit, daß wir über Herrn K und über Herrn H reden, denen es nicht so gut geht.

Nach kurzer Zeit verlangt Herr K, daß wir über die Hausverfügung bezüglich der "Zusatzlautsprecher" reden.

Erst im Nachhinein mache ich mir klar, daß diese Gruppe anders strukturiert ist als die Trainingsgruppen in Haus IV.

So ist es Herr K, der die Rückbeziehung auf ein Sachthema herstellt; dies geschieht allerdings nicht aus einer abstrakten Einsicht heraus, daß es notwendig ist, gegebene Aufgaben zu bearbeiten, sondern aus seiner eigenen Betroffenheit heraus. Die eigenen intellektuellen und emotionellen Beziehungspunkte müssen nicht erst hergestellt werden sondern sind bereits vorhanden. Es fehlt die distanzierte Gleichgültigkeit gegenüber dem Thema, die "natürliche Betroffenheit" bewirkt, daß die folgende Diskussion engagiert geführt wird; es soll die persönliche und soziale Umgebung erfaßt werden, es soll letztlich nach neuen Wegen gesucht werden, aktuell in unserer Gruppe aber auch im Vollzugsalltag anders mit einander zu leben.

Dabei fällt mir auf, daß die Insassen ein gutes Gespür dafür haben, wann einer aus der Gruppe ein Thema vorschlägt um von seinen eigenen Problemen abzulenken oder um wirklich ein Problem zu bewältigen.

So wurde z.B. Herr H schon öfter darauf hingewiesen, er "fiesele" so gern, um sich nicht mit den anderen und seinen Problemen auseinandersetzen zu müssen. Die "Angriffe" auf Herrn H würde ich aber - generell -

Trainingsgruppe Strafvollzugsgesetz

Arbeitsbogen

Datum vom 11. 1. 1979

- I. Wie ist Ihre jetzige Lage hinsichtlich der Arbeit?
Wie lange arbeiten Sie schon nicht, wann haben Sie bereits im Gefängnis gearbeitet, unter welchen Bedingungen.
- II. Welche Bedeutung hat es für Sie, daß Sie nicht arbeiten?
Was hat es für Auswirkungen hinsichtlich der Einteilung des Tages, hinsichtlich des Kontaktes mit Mitgefangenen und Beamten etc.?
- III. Wie war die Situation vor und nach dem Strafvollzugsgesetz?
Hat sich für Sie durch das StVollzG etwas in tatsächlicher Hinsicht geändert?
- IV. Wie sind die wichtigsten Bestimmungen nach dem Strafvollzugsgesetz? Was sind Fortschritte in der Realität, nach dem Gesetz?
- V. Welche Arbeitsbedingungen müßten im Gefängnis hergestellt werden, die Sie für sich als akzeptabel annehmen könnten?
- VI. Welche Alternativen halten Sie zur Arbeit im Gefängnis für wünschenswert, welche für machbar?
- VII. Sollte im Strafvollzugsgesetz ein "Recht auf Arbeit" für jeden Inhaftierten normiert sein? Was verstehen Sie darunter? Was könnte es heißen?

als sehr solidarisch bezeichnen. Damit meine ich, daß niemand "auseinandergenommen" wird, bis er nicht mehr kann, sondern daß dem Betreffenden gesagt wird, er solle doch noch einmal überlegen, ob das so stimme, was er da von sich gebe. Wenn auf diese Art und Weise auf jemanden eingegangen wird, wenn er so "angeritzt" wird, so stellt dies gleichzeitig ein emotionales Angebot dar; ich möchte dies als eine "verstehende, offene Interaktionshaltung" nennen, die zur korrektiven emotionalen Erfahrung beiträgt, die insbesondere geeignet ist, defensive Haltungen wie Angst abzubauen. Wenn sich jemand nicht in der Lage fühlt, der Kritik zu folgen, wenn er "dicht macht", so wird dies von den anderen Teilnehmern in der Regel auch akzeptiert, wenn dies auch oft - vorsichtig - wieder in Frage gestellt wird. Eine Ausnahme bildet da Herr H , der sehr temperamentvoll ist und die einzelnen oft heftig "angeht", er macht dadurch aber auch gleichzeitig klar, daß er sich viele Gedanken über seine Mitinsassen macht; dies spüren sie auch und akzeptieren ihn deswegen.

Um es noch einmal zu charakterisieren, im Unterschied zu meinen bisherigen Erfahrungen in den anderen Trainingsgruppen entscheiden die Insassen dieser Gruppe weitgehend selbst über die Themenwahl, über die mehr ich-bezogenen oder sachlichen Themen, sie bestimmen außerdem auch die Zeit, wie lange sie bei einem Thema verharren wollen. Dabei akzeptieren sie auch, wenn ich eine Stunde beginne und darauf bestehe, inhaltlich zu argumentieren. Das Ergebnis der Stunde fasse ich auf dem Arbeitsbogen "Verbot von Zusatzlautsprechern für die Radiogeräte Gefangener" zusammen.

(Dokumentation 25)

Sitzung vom 25. 1. 1979:

In dieser Sitzung teile ich zunächst den Arbeitsbogen über die Zusatzlautsprecher aus.

Wir erörtern zunächst das Recht der Insassen auf Einsicht in ihre Personalakte bzw. auf Eintragungen in ihre Personalakte durch Angehörige der Vollzugsbehörde.

Dann erörtern wir die Frage, ob die Insassenvertreter der einzelnen Teilanstalten ein Recht haben, sich zu treffen, um die Redaktion des zentralen Tonstudios durchzuführen.

(Dokumentation 26)

Sitzung vom 22. 2. 1979:

In den vorhergehenden Stunden haben wir viel über meine Tätigkeit als Anwältin geredet. Anlaß war u.a. der Besuch unserer Auszubildenden in der Anstalt insbesondere bei unserer Trainingsgruppensitzung. Die Auszubildende hatte Interesse gezeigt, sich einmal den Knast anzusehen. Sie wurde natürlich sehr intensiv befragt, über ihre Arbeit bei uns, über die Arbeitsbedingungen, die Bezahlung usw. Indirekt wurde ich natürlich auch "abgeklopft", wie ich denn als Arbeitgeberin aufträte, ob ich meine Auszubildende auch gut behandeln würde. Wir redeten u.a. über die Bezahlung von Auszubildenden; diese ist generell sehr schlecht. Wir diskutierten, daß der Staat sich bei der Lehrlingsausbildung auf die Familien stützen würde, die letztlich die Lehrlinge finanzieren müßten, wobei die entsprechenden Abhängigkeitsstrukturen geschaffen werden. Wir redeten auch darüber, daß es nicht nur Vorteile hat, als "Klein kapitalist" organisiert zu sein; dies ist zwar der Traum vieler Insassen, ich denke aber, daß ich klar machen konnte, daß man in dieser Organisationsform ökonomisch erheblich unter Druck geraten kann.

In diesem Zusammenhang gelang es mir auch, Herrn H klarzumachen, daß ich ihn nicht umsonst vor der Strafvollstreckungskammer vertreten kann. Er hatte es völlig unverständlich gefunden, daß ich ihn nicht gegen ein Mittagessen vor der Strafvollstreckungskammer vertreten wollte. Das Ergebnis der Sitzung vom 22. 2. 1979 faßte ich für die Insassen wieder auf einem Arbeitsbogen zusammen.

(Dokumentation 27)

DOKUMENTATION

Nr. 27

Trainingsgruppe Strafvollzugsgesetz

Arbeitsbogen

Zusammenfassung der Sitzung vom 22.2. 1979

Thema der Sitzung : Hat der Gefangene einen Anspruch auf Aufstellung und Überprüfung des Vollzugsplanes? Kann dieser Anspruch mit dem Verpflichtungsantrag nach § 109 I StVollzG verfolgt werden ?

Laut Beschluß des I. Strafsenats des Oberlandesgerichts Hamm vom 28.4.78 (Vollz(Ws) 44/77 -(ZfStrVo 1/79)- gilt folgendes :

1. Die §§ 6,7,159 StVollzG binden die Vollzugsbehörde und geben dem Gefangenen einen Anspruch auf Aufstellung und Überprüfung des Vollzugsplanes. Dieser Anspruch kann mit dem Verpflichtungsantrag nach § 109 I S.2 StVollzG verfolgt werden.
2. Der Vollzugsplan ist ein individuelles Vollzugskonzept mit richtungsweisenden Grundsatzentscheidungen. Er ist schriftlich festzulegen.
3. Der Vollzugsplan muß Angaben-gegebenenfalls auch negativer Art- zu allen in § 7 II StVollzG genannten Maßnahmen enthalten. Bezüglich der Unterbringung im offenen oder geschlossenen Vollzug und der Vollzugslockerungen muß regelmäßig wenigstens in groben Zügen ein Zeitplan aufgestellt werden. Hinsichtlich der Entlassungsvorbereitung können die Angaben auf den Hinweis beschränkt werden, daß sie noch nicht in die Planung einbezogen sei oder zu welchem Zeitpunkt frühestens eine konkrete Planung vorgenommen werde.

In der Entscheidung der Strafvollstreckungskammer , Az 545 StVK 443/78 wird § 6 StrVo zG dahingehend ausgelegt ,daß "die Erforschung der Persönlichkeit und der Lebensverhältnisse des Gefangenen und die Erörterung der Behandlungsplanung". "keine Regelungen einzelner Vollzugsangelegenheiten enthalten. "Unzulässig ist damit ein Antrag, der die Verpflichtung der Vollzugsbehörde zu Tätigkeiten erstrebt, die keine Regelungen einzelner Vollzugsangelegenheiten enthalten." -"Denn § 6 StrVollzG trägt der Vollzugsbehörde keine Regelungen sondern vielmehr Tätigkeiten auf, die regende Maßnahmen im Rahmen einer planvollen Behandlung des Gefangenen zum Zwecke seiner Eingliederung nach seiner Entlassung aus der Haft erst vorbereiten sollen. "

Anm 1 zu § 6 In Callies/Müller-Diez sieht vor, daß dem Gefangenen ein Recht auf die Behandlungsuntersuchung zusteht. Dieses "Recht" wird allerdings durch die oben angeführte Entscheidung zu einem inhaltsleeren Programmsatz degradiert. Der Gefangenen soll keinen einklagbaren Anspruch auf dieses "Recht" haben.

Anm 7 zu § 6 (Komm) besagt ebenfalls, daß der Gefangenen ein "Recht auf Erörterung" hat und verpflichtet ist, am Erörterungstermin zu erscheinen. vgl. § 6 Abs. 3 StVollzG. Weiter heißt es, : "Das Recht auf Erörterung der Planung seiner Behandlung schließt das Recht auf Erörterung der Planungsvoraussetzungen, nämlich von Durchführung und Ergebnissen der

der Behandlungsuntersuchung ein. "

Dieses Recht soll allerdings nicht einklagbar sein.

Damit wird ein "rechtsfreier Raum" konstruiert. Konsequenz dieser Konstruktion wäre, daß in diesem rechtsfreien Raum verschiedenen Dinge bzw. Tätigkeiten mit bzw. an dem Gefangenen ergehen könnten, die keinerlei Überprüfung unterlägen.

Soweit wird allerdings in der Entscheidung nicht gegangen. Vielmehr wird gesagt, in diesem "Tätigkeitsauftrag" an die Behörde, könnten allerdings "Maßnahmen" an den einzelnen ergehen, die dann auch wieder überprüft werden könnten.

Demgegenüber sollte aber mit Schaffung des § 6 gerade ein Recht, d.h. für mich "Anspruch" des Gefangenen konstruiert werden.

Dieser Anspruch wurde unter dem Vorbehalt gemacht, daß von einer Untersuchung nach pflichtgemäßen Ermessen abgesehen werden könne, wenn diese mit Rücksicht auf die Vollzugsdauer nicht geboten erscheint.

Das Ermessen wird eingegrenzt hinsichtlich der Dauer und hinsichtlich des vorhandenen Personals.

Allerdings setzt diese Argumentation voraus, daß zunächst einmal angenommen wird, daß § 6 SVollzG einen Anspruch gibt und daß dieser Anspruch auch in Form von Maßnahmen ergeht.

Der Widerspruch liegt darin, daß die "Einzelmaßnahmen" im Rahmen der Behandlungsuntersuchung als Maßnahme zur Regelung eines Einzelfalles mit Außenwirkung angesehen wird, daß die Summe dieser Einzelmaßnahmen allerdings keine Regelung im Einzelfall darstellt sondern den Charakter einer allgemeinen Regelung bekommt.

Dieses Gebilde "Summe der Einzelmaßnahmen" bzw. "Tätigkeitsauftrag" hat dann keine Rechtswirkung für den Gefangenen.

Die Vorbereitung des Termins des Herrn H vor der Strafvollstreckungskammer haben wir dann gemeinsam in der Gruppe in Form eines spontanen Rollenspiels verarbeitet.

(Dokumentation 28)

Trainingsgruppe

Strafvollzugsgesetz

Protokoll

Datum: 7. 6. 1979

Herr H kommt diesmal zur Gruppensitzung, er kommt an sich nicht mehr, da er arbeitet. Ich hatte bereits das letzte Mal mit Herrn H gesprochen, daß es notwendig sei, sich für den 2/3 Termin vor der Strafvollstreckungskammer gut vorzubereiten.

Ich frage die anderen, was sie meinten, wie man denn am besten den Termin vor der Strafvollstreckungskammer überleben könne. Ich sage den anderen, sie sollten doch einmal überlegen, welche Fragen gestellt würden, welche Fragen sie als Richter stellen würden.

Herr K fängt an, "Also, was wollen Sie denn überhaupt draußen machen, Herr H?" Herr H antwortet, "leben". Herr K: "Was heißt hier denn leben, wollen Sie wieder so gut leben wie früher, draußen auf dem Kiez? Mit viel Geld und viel Rauschgift und den Frauen?" Herr H antwortet: "Ich bin nie auf dem Kiez gewesen."

Herr B fragt weiter: "Was wollen Sie denn eigentlich draußen machen, Herr H?" Herr H antwortet: "Ich will arbeiten und leben." Ich frage: "Was haben Sie denn an Problembewältigungsstrategien hier im Gefängnis gelernt?" H antwortet: "Wenn früher einer zu mir gesagt hat, Du Arschloch, dann habe ich so einem Typen sofort eine zwischen die Lampen gegeben; heute kann ich weggehen oder mit dem, der mich reizt und beleidigt, reden. Früher habe ich immer gedacht, ich müßte losprügeln, sonst wäre ich kein richtiger Mann. Das hängt mit meinem Selbstbewußtsein zusammen. Ich dachte, ich hätte nichts in der Birne, heute weiß ich, daß das nicht stimmt, daß ich was kann. Deswegen brauche ich nicht ständig los-zuprügeln."

Herr B, ein "Räuber" aus Bremen, der ca. 5 Jahre zu verbüßen hat, sagt zu Herrn H: "Na, ich weiß nicht, ob der Richter das glaubt." Er sagt, er hätte das gleiche schon hinter sich, sein Richter hätte ihn gefragt: Wie stehen Sie zur Drogenzene? Wie halten Sie es mit Drogen, mit ihren alten Freunden? Herr B sagt weiter, er habe dann in dieser Situation das Blaue vom Himmel herunter gelogen. Ich frage sofort, was ihm das genützt habe. Herr B antwortet, nichts. Er sagt, er hätte die Ablehnung bekommen. Ich sage ihm hierzu: "Sie denken, daß Sie etwas ganz außergewöhnliches getan haben, wenn Sie das Blaue vom Himmel herunterlügen. Sie müssen sich allerdings vorstellen, daß es für den Richter völlig normal ist, daß in solchen Situationen gelogen wird. Deswegen glaubt der Richter auch nichts. Das was in Ihrem Kopf als Ausnahme erscheint, ist für den Richter Normalität. Bitte versetzen Sie sich doch einmal in die Lage eines Richters, der täglich stundenlang Geschichten anhören muß und das nicht nur über einen Tag sondern über Wochen und Monate hinweg. Sie müssen verstehen, daß dieser Richter keine Geschichten glaubt."

Ich sage dann, daß ich es für richtiger und besser halte, sich in der Situation möglichst konkret darzustellen, so daß man für den Richter aus der Masse der Angehörten herausragt und als etwas besonderes erscheint. Dies könne man nicht erreichen, wenn man exotische Lügen aufzische, sondern nur, wenn man seine Ent-

DOKUMENTATION

wicklung so darstelle, daß dem Richter es plausibel, einleuchtend und glaubhaft erscheine. Man müsse dem Richter den Eindruck vermitteln, daß man es draußen auch schafft. Er muß glauben können, daß man Beziehungen aufgebaut hat, die einen tragen. Herr B schaltet sich wieder ein, er stellt die Frage, warum Herr H denn meint, draußen mit wenig Geld auszukommen, wo er doch als Händler immer viel Geld gehabt habe. Herr H antwortet, er brauche nicht so viel Geld, er wisse jetzt, daß es andere wichtige Dinge gäbe. Herr B insistiert: "Schließlich haben Sie draußen auf großem Fuß gelebt, Sie haben die Autos, die Frauen und das Geld verbraucht, wieso soll sich das denn geändert haben?" Herr H antwortet: "Mir hat aber das Quatschen gefehlt; in den Kneipen, Discos usw., da hing ich immer nur so rum, da konnte ich nichts reden, da hat mich niemand verstanden, ich habe eigentlich nichts gekriegt dort." Herr B fragt weiter, woher er denn wisse, daß ihm das nicht mehr gefalle. Herr H antwortet, daß er im Urlaub in den Kneipen war, daß er sich gelangweilt, leer und öde gefühlt habe. Auch seine alten Freunde hätten ihm nichts gebracht. Einem hätte er gesagt, er solle mal wieder kommen, wenn er nicht mehr auf der Nadel hänge. Herr H sagt dann weiter, daß er für die Situation vor der Strafvollstreckungskammer auch ein besonderes "feeling" brauche, wenn er merke, daß der Richter eben nicht menschlich sei, dann würde er ihm auch sagen, er solle ihn mal "am Arsch lecken". Ich frage ihn, was es denn bedeute, "Mensch" zu sein. Ich sage ihm weiter, daß es insbesondere schwierig sei, ein feeling zu entwickeln, wenn man gehörig unter Zeitdruck stehe. Er solle sich auch möglichst genau vorstellen, daß der Richter wenig Zeit habe, er solle sich vorher schon einmal kurze und knappe Antworten überlegen. Herr H sagt, daß er das nicht brauche, da er solche Situationen gut überleben würde. Entweder würde das klappen, oder er würde eben alles "sausen" lassen. Wenn er den Eindruck habe, daß der Richter ihn mit der Zeit unter Druck setze, dann würde er dem Richter glatt sagen, daß er das nicht aushalten könne, daß er den Eindruck habe, daß er sich hier überhaupt nicht einbringen könne. Ich finde es ganz gut, daß Herr H in der Lage zu sein scheint, in der Situation über die Situation zu reden, d.h. sich nicht erpressen zu lassen, sondern auf einer Metaebene zu reden um mit dem Richter - möglicherweise - eine Verständigung herzustellen. Ich sage dann, daß ich vor Situationen, in denen ich befürchte, unter Druck etwas sagen zu müssen, eine Blockade kriegen würde. Deswegen würde ich mir oft vorher, eine Streßsituation verschaffen; ich würde mir vorstellen, der Richter stelle diese oder jene Frage, was würde ich antworten. Ich würde mir auch kurze und knappe Antworten zurecht legen, dann wüßte ich genau, daß ich mich an diesen Antworten - notfalls - festhalten könne. Ich wüßte zumindest sicher, daß ich nicht verstummen würde. Mit dieser Sicherheit könnte ich es dann eher erreichen, in der Situation locker zu sein, da ich quasi "ritualisierte Antworten" auf Lager hätte. Herr H antwortet mir, er würde sich das nicht überlegen, er würde aber spüren, wenn er unter Druck gerate, das würde er dem Richter dann auch sagen können. Ich finde, daß dies eine gute Methode ist, die ich Herrn H auch nicht auszureden brauche. Ich finde es sehr gut, daß fast alle Gruppenteilnehmer sich in das Frage-Antwort-Spiel eingeschaltet haben. Wir haben praktisch über eine ganze Stunde hinweg eine Anhörung vor der Strafvollstreckungskammer geprobt. Ich sage den anderen, daß ich es sehr

DOKUMENTATION

gut fände, daß sie Herrn H die Möglichkeit gegeben hätten, sich zu trainieren, indem sie möglichst realistisch gefragt hätten. Ich sage ihnen, daß sie sehr gut gewesen wären; da Herr H schließlich zwischendrin sauer geworden wäre, als die Fragen zu "penetrant" wurden. Herr H meinte daraufhin, die Richter seien bestimmt weniger schlimm als wir. Ich antworte, daß das für ihn nur ein Vorteil sein könne.

Dies ist die erste Situation, in der ganz spontan über eine längere Zeit hinweg unter der Beteiligung fast aller Gruppenteilnehmer ein Rollenspiel gelungen ist.

Familie und Unterhalt

Bevor wir diese Gruppe übernahmen, war sie wesentlich auf Beratung in rechtlichen Fragen beschränkt, andere Aspekte von Familie und Unterhalt sind in dem Curriculum auch in der Zeit nach der Ehepartner- bzw. Partnerschaftstrainingsgruppe zugewiesen.

Aufgrund einer kurzen Beschreibung der beabsichtigten Gruppe (Dokumentation 29) stimmte das Stationsteam der Durchführung zu. Infolge der kurzfristigen Planung lag jedoch nur diese Beschreibung vor, aber noch keine einzelnen "Bausteine". Diese Kurzbeschreibung enthält zwar alle wesentlichen Elemente und hat als Leitlinie nach wie vor ihre Bedeutung, die Umsetzung machte jedoch in der ersten Gruppe noch erhebliche Schwierigkeiten.

Familie als Lebenswelt ist für die Teilnehmer einerseits von hoher Valenz, andererseits häufig real auch fehlend oder gestört, fast immer jedenfalls in der Elternfamilie. Das vom Gesetz sowohl im Verhältnis der Ehegatten zueinander als auch im Eltern- Kind Verhältnis zugrundegelegte Leitbild einer partnerschaftlichen Beziehung, Ausdruck von Funktionsverlust der Familie einerseits, Emanzipation der Frau andererseits, konfligiert mit den Einstellungen der Teilnehmer, die tendenziell an einem patriarchalischen Bild ihrer selbst, an "elterlicher Gewalt" mehr als an "elterlicher Sorge" festhalten. So erklärlich es ist, daß sie - in der Arbeitswelt in untergeordneter Stellung - in der Familie den Herrscher spielen, so sehr liegt darin doch auch eine Quelle für Störungen in den Beziehungen.

Der Hinweis auf die Zwänge, die das neue Scheidungsrecht in Richtung auf eine partnerschaftliche Beziehung ausübt, kann hier u.E. eine durchaus therapeutische Wirkung haben, denn etwa die Mitarbeit der Ehefrau dient eigenen Interessen - Freistellung von Unterhaltspflicht nach der Scheidung, Versorgungsausgleich als

Probleme aus diesem Bereich werden scheinbar zu Rechtsproblemen erst dann, wenn schon alles gelaufen ist: wenn man sich endgültig trennen will, das Kind nicht akzeptiert wird als ehelich. Dann kommen die Streitigkeiten um Unterhalt, Sorgerecht, Heimerziehung, Versorgungs- und Zugewinnausgleich. Wie diese Probleme dann gelöst werden können und zu wessen Gunsten, hängt aber - nach dem neuen Scheidungsrecht noch mehr als vorher - davon ab, welche Vereinbarungen die Eheleute vorher getroffen haben bzw. welche Entscheidungen sie getroffen haben: Ausbildung, Beibehalten des Arbeitsplatzes, Anschaffungen, usw.

Wie der Streit um Kinder ausgetragen wird, hängt nicht zuletzt davon ab, wieweit sich die Eltern verantwortlich fühlen für das Kind - und damit vermeiden, es als Zankapfel zu benutzen.

Wie die Eheleute ihre Ehe einrichten, hängt u.a. davon ab, welche Leitbilder sie haben. Das neue Scheidungsrecht legt eine Veränderung dieser Leitbilder nahe.

Die Regelung der elterlichen Gewalt kann sich eher am Kindeswohl orientieren, je klarer und fundierter bestimmte Erziehungsziele und Erziehungsverhalten sind. Zugleich sind damit nach wie vor wirtschaftliche Entscheidungen verbunden, gehört vielleicht die Bereitschaft des nichtsorgeberechtigten Elternteils dazu, über die Mindestsätze Unterhalt zu leisten.

Entscheiden sich die Eheleute für eine Doppelverdiener Ehe, so müssen sie die Verteilung der Hausarbeit, Versorgung der Kinder regeln. Es gehört dazu auch die Entscheidung, ob und welche gesellschaftlichen Erziehungsinstitutionen die Kindererziehung mittragen sollen.

Eine TG Familien- und Unterhaltsrecht hätte Sinn, wenn es gelingt, die Verknüpfung von rechtlichen mit sozialen Aspekten u.U. an "Fällen" klarzumachen, die Klienten gerade als Problem haben: Es würde für sie künftig die Planungsmöglichkeiten verbessern, ihnen helfen, Erwartungen zu formulieren und zu klären.

Dirk Fabricius

DOKUMENTATION.

Nr. 29

Verlust von Rentenanwartschaften für den Mann wird nicht praktisch usw.

Es genügt aber nicht, diesen Widerspruch für die Teilnehmer darzustellen, weil die Aufgabe eines patriarchalischen Verhaltens unter Druck ohne Einsicht in die Möglichkeit einer Verbesserung der Familienbeziehungen kaum wirksam werden dürfte. Der Druck aus den neuen rechtlichen Vorschriften kann aber eben den Prozeß dieser Einsicht begünstigen, die Teilnehmer offener für die Frage machen, was gewinne ich, wenn ich meine herrschaftliche Rolle in der Familie aufgebe.

Ein Abrücken von einem Beratungskonzept in diesem Bereich erweist sich auch deswegen als richtig, weil inzwischen in Scheidungs- und Folgesachen regelmäßig bei beiden Parteien ein Rechtsanwalt beigeordnet wird, falls sie keinen wählen. Die Verbindung von Scheidungs- und Folgesachen sorgt dabei dafür, daß im Konfliktfall die rechtliche Beratung und Vertretung gewährleistet ist. Dies bestätigte sich in der Praxis der Gruppe. Diejenigen die gerade in einem Scheidungsverfahren standen, hatten bereits einen Anwalt, der die rechtliche Beratung schon übernommen hatte. Schon aus standesrechtlichen Gründen verbot sich hier eine Beratung. Zudem waren diese Teilnehmer nicht mehr bzw. noch nicht wieder in der Lage, die Ursachen des Scheiterns nachzuverfolgen, zu sehr dominierte wohl der Konflikt. Diese Teilnehmer (in jeder Gruppe einer) blieben denn auch nach kurzer Zeit weg. Ähnliches gilt für diejenigen Teilnehmer, die wegen Unterhaltspflichtverletzung verurteilt sind. Bei ihnen ist weniger die Frage der Höhe der Zahlungen und die rechtliche Verpflichtung fraglich, sondern es geht um die Frage der Verantwortung gegenüber den Kindern, der Motivation zur Zahlung.

Da nur zwei Gruppen unter dieser Überschrift liefen, stellen wir beide in unmittelbaren Vergleich gegenüber, wobei die Abfolge der Themen der zeitlich späteren

Gruppe folgt.

In der ersten Gruppe suchte ich die Situation der Teilnehmer in einem Gruppengespräch und über einen Fragebogen zu erfassen, ohne daß ich bereits einen Themenplan im Hinterkopf hatte, geschweige denn, daß ich ihn hätte vorlegen können. In dem Fragebogen (Dokumentation 30) drückte ich aus, wie sehr ich in der Trennung von rechtlichen und psychologischen Fragen noch befangen war. Entsprechend fielen auch die Antworten aus: Hervorstechendes Merkmal war, daß nur 1/3 der zu erwartenden Antworten kam und diese eine eindeutige Konzentration auf rechtliche Fragen erkennen ließen.

Ursächlich dafür war sicherlich einerseits die schlechte Gestaltung und die mangelnde Erläuterung - ich dachte, bei einem so einfachen Fragebogen könne ich es mir schenken - aber andererseits, daß die Themenvorschläge für die Teilnehmer zu wenig Angebot für ihre Fragestellung enthielten. Die Konzentration auf Rechtsfragen erwies sich im Verlauf der Gruppe als Schein. Vielmehr drehte sich das Verhältnis um insofern, als die Gruppenmitglieder viel von ihrer Geschichte erzählten im Hinblick auf Familie, während ich umgekehrt die Rechtsfragen vortrug, aber eine Integration in die Diskussion kaum stattfand. Erst am Ende, in der neunten Sitzung, gelang eine Verknüpfung zwischen den beiden Aspekten, die sich bereits in der Anlage des Arbeitsbogens niederschlug.

Im Gegensatz dazu habe ich die zweite Gruppe im Beginn mit einem Themenplan, den die Teilnehmer schriftlich erhielten, begonnen und auch im übrigen mehr strukturiert. Die gesamte erste Gruppe über habe ich sehr viel gehört und vieles durch die Erzählungen von Erfahrungen der Teilnehmer mit den Theorien über die zerstörten Familienverhältnisse wirklich zusammengebracht und für mich begriffen.

Mein geduldiges Zuhören von teilweise sehr unstrukturierten Geschichten, getragen von meiner Neugier, wobei ich

Ehe: Frauen brechen aus

Nach Männern zu forschen, die ihre Familie im Stich ließen und einfach untertauchten, gehörte lange zur Routine amerikanischer Detektivbüros. Inzwischen müssen sich die Privatdetektive umstellen. „Noch vor zehn Jahren“, berichtet Ed Goldfader, der Besitzer einer New Yorker Agentur, „kam auf 300 weggelaufene Männer eine Frau.“ 1973 seien es erstmals gleich viele männliche und weibliche Eheflüchtlinge gewesen. Und im letzten Jahr wurden 147 Frauen mehr vermißt als Männer. Die „typische Ausbrecherin“ ist nach Goldfaders Erfahrungen Mitte 30, gehört dem Mittelstand an, hat jung geheiratet, innerhalb von zwei Jahren das erste, nach einem weiteren Jahr das zweite Kind bekommen, ist intelligent, an sich verantwortungsbewußt und fürsorglich. Die zugehörigen Männer haben Karriere gemacht, die Ehe war meist „intellektuell unfair“. Das Verblüffendste für Goldfader: „wie wenig die verlassenen Männer über ihre Frauen wissen, wie unfähig sie waren, Alarmsignale zu erkennen“ — die meisten konnten nicht einmal die Augenfarbe der Vermißten angeben.

Aus: Der Spiegel

DOKUMENTATION

Nr. 30

Gleichberechtigung: wenn die Frau sich selbständig macht?
Was tue ich als Mann.

1 / 2 / 3 / 4 /

Ich will mich scheiden lassen ja/nein

und möchte gerne wissen,

- ob ich Unterhalt bezahlen muß

1 / 2 / 3 / 4 /

- wie die Versorgung der Kinder geregelt wird

1 / 2 / 3 / 4 /

Manche Leute streiten sich so, daß der Konflikt hinterher gelöst ist.

Bei manchen ist Streit ein Dauerzustand.

Wie streitet man "konstruktiv"?

1 / 2 / 3 / 4 /

Eine Ehe ist geschieden worden. Die Frau soggt für die Kinder, der Mann hat ein sogenanntes Verkehrsrecht.

Das Kind wird von der Mutter gegen den Vater beeinflusst und weint immer, wenn der Vater kommt. Was tun?

1 / 2 / 3 / 4 /

Nach dem neuen Scheidungsrecht gibt es einen Versorgungsausgleich; und schon früher gab es den Zugewinnausgleich.

Ich möchte gern wissen, was das ist

1 / 2 / 3 / 4 /

Wenn Eltern sich ständig streiten ist es sinnvoll, wegen der Kinder zusammenzubleiben?

1 / 2 / 3 / 4 /

Bitte kreuzen Sie an: "1" heißt: interessiert mich sehr

"2" heißt: möchte ich gern besprechen

"3" heißt: langweilt mich wahrscheinlich

"4" heißt: uninteressant

2

Knast und Familie: Meine Ehe, meine Beziehung zu meiner Freundin, Verlobten Braut droht zu zerbrechen.

Meine Kinder leiden unter meiner Abwesenheit.

/ 1 / 2 / 3 / 4 /

Wie soll ich meine Kinder erziehen
Was bedeutet ein Heimaufenthalt für sie.
Z.B.: wenn Kinder lügen

/ 1 / 2 / 3 / 4 /

Ich will heiraten: worauf muß ich bei der Planung der Ehe achten, wie einige ich mich mit meiner Braut?

/ 1 / 2 / 3 / 4 /

Was kostet eine Scheidung heutzutage.

/ 1 / 2 / 3 / 4 /

Platz für sehr erwünschte eigene Wünsche und Themenvorschläge:

aber auch mein Erschrecken und Erstaunen äußerte, schien den meisten Teilnehmern entgegenzukommen; es kam besonders in der ersten Hälfte der Sitzungen auch zu ziemlichen Rivalitäten, wer denn nun erzählen dürfe und ob nicht einer schon zu viel erzählt habe.

Die Teilnehmer bezogen sich kaum aufeinander. Vielfach habe ich mich dabei darauf beschränkt, die unstrukturierte Erzählung durch Zusammenfassen, Nachfragen usw. auch für den Betroffenen zu strukturieren.

Da es mir gelang, alle zu Wort kommen zu lassen, und zwar auch in längeren Erzählungen, was durch die kleine Gruppengröße (ursprünglich 5, einer kam vom Ausgang nicht zurück, einer kam nicht mehr, weil er gerade in der Scheidung stand) sehr begünstigt wurde, fühlten sich gegen Schluß alle Teilnehmer ziemlich wohl und kamen zum nächsten Quartal geschlossen in die Gruppe Arbeitswelt. Auch ich konnte mich durch die langen Erzählungen besser mit den Teilnehmern identifizieren, obwohl sie anfangs sehr fremd und teilweise sehr "durchgerostet" erschienen, (was auch stimmte, aber in seiner Geschichte dann akzeptabler war).

Andererseits wurden die spezifischen Ziele in dieser Gruppe nicht erreicht, Informationen über die rechtliche Regelung, deren Diskussion und Bezug auf die eigene Situation gelang erst im Ansatz.

Die guten Erfahrungen mit der "Kleinanzeige" und mit der konkreten Fragestellung "Soll man ein Kind bestrafen, das lügt" brachte mich dann in der zweiten Gruppe dazu, im Hinblick auf eine bestimmte allgemeinere Fragestellung zu diskutieren und das Diskussionsergebnis festzuhalten, wobei von jedem der Teilnehmer eine Stellungnahme erwartet wurde. Dieses Vorgehen, das eine stärkere Strukturierung beinhaltet, die umgekehrt eine vertiefte Kenntnis der Lebenswelt voraussetzt, erwies sich im Verlauf der zweiten Gruppe denn auch als recht erfolgreich.

Das neue Scheidungsrecht verzichtet auf Feststellung von Schuld und im Regelfall auf Untersuchung der Scheidungsgründe. Vielmehr wird nur die Zerrüttung der Beziehung festgestellt.

Dem liegt zugrunde die Erkenntnis, daß es sich bei der Ehe um die Interaktion zwischen zwei Partnern handelt, wobei etwa der Ehebruch des einen durch ein anderes störendes Verhalten des anderen hervorgebracht sein kann. In der Abkehr von absoluten Scheidungsgründen (Ehebruch) steckt zugleich die Aufhebung von relativ klaren und regiden Regeln über das, was in der Ehe als falsch oder richtig zu gelten hat. Dieser Verlust einer klaren Struktur muß durch ein flexibleres und sich selbst und dem Partner gegenüber bewußteres Verhalten ersetzt werden, d.h. die Struktur der Beziehung ist jeweils konkret nach den Bedürfnissen und Interessen der Partner zu bestimmen. Dies wurde von den Teilnehmern bei der Diskussion sofort erfaßt und kritisiert. Von allen Teilnehmern in beiden Gruppen wurde der Ehebruch bzw. das Schlafen mit einem anderen Partner als "Aus" für die Beziehung betrachtet. Dementsprechend wurde Eifersucht ein aus sich heraus verständliches und berechtigtes Gefühl akzeptiert, das keiner weiteren Differenzierung bedürfte, es wurde nur unterschieden zwischen "krankhafter" = unbegründeter und normaler Eifersucht.

Diese Haltung schließt aus, daß die Gefühle der Eifersucht analysiert und damit in der Beziehung fruchtbar gemacht werden können. Es bleibt unklar, ob es sich um Besitzansprüche, Versagensgefühle, Ehrkränkung oder Verlassensangst handelt. Nur in der Reflektion darauf könnte ein für die Beziehung produktiver Umgang möglich werden. Dies wurde ansatzweise bei der Erörterung "krankhaften Eifersucht" der Frau eines Teilnehmers der zweiten Gruppe deutlich. (Dokumentation 31)

Die Frage, wen der einzelne sucht und wie er sich selber sieht, sollte durch die Kleinanzeige gestellt werden.

P r o t o k o l l

Es entwickelt sich eine intensive Diskussion mit S , der erzählt, seine Ehe sei an der "krankhaften Eifersucht" seiner Frau gescheitert. Eines Tages sei sie mit Kindern verschwunden gewesen, habe Scheidungsklage eingereicht, dann habe sie aber bekommen, was sie wolle. Er habe dann seinerseits die Scheidung energisch betrieben. Was ihre Eifersucht ausmache, welche Gefühle das im einzelnen gewesen seien, woher sie gekommen seien, habe er nie gefragt. Ich: aber ein solches Verhalten muß sie doch sehr getroffen haben. Er: er sei depressiv geworden, an den Suff geraten, habe sogar einen Selbstmordversuch unternommen. Obwohl er den Scheidungsprozeß gewonnen habe, habe er sich eigentlich als Verlierer gesehen. Wir arbeiten heraus, daß er nach außen hin immer einen sehr regiden Eindruck mache ("auf eine Schiene gesetzt") und sich dadurch einkastele und unflexibel werde. Es gelingt aber nicht, die spezifische Verletzung herauszuarbeiten, die die Eifersucht seiner Frau sowie dieses Verlassen bei ihm verursachten. Da er Ehrlichkeit immer betont, vermute ich, daß das Verlassen für ihn ein Weg ohne Rückkehr war, weil er keinen Seitensprung gemacht hatte und seine Frau ihm nicht glaubte. Ich versuche, den notwendigen Wechsel der Ebenen jenseits der Beweisebene zu verdeutlichen: Warum bist du eifersüchtig, was trage ich dazu bei, daß du eifersüchtig wirst und daß dieser Wechsel der Ebene die einzige Lösung gewesen wäre, während die Frage: "warst du ehebrüchig oder nicht" nichts dazu beigetragen hat. Auch die anderen sehen in einem Ehebruch das Ende der Beziehung. Es gelingt auch hier nicht, aufzudröseln, was Eifersucht ausmacht und warum dieser Aspekt eine so zentrale Bedeutung hat, daß alle anderen Aspekte der Beziehung dahinter zurücktreten.

In der ersten Gruppe hatte dies recht gut geklappt (Dokumentation 32), in der zweiten kam es wohl etwas früh und zugleich fehlten auch die Beispiele, die zunächst weniger Aktivität erfordern, nämlich nur zu sagen, welche der Anzeigen man gut oder schlecht findet. Das Vorziehen dieses Themas sollte ein Kennenlernen der einzelnen Teilnehmer an der Gruppe fördern, was aber nur im Ansatz gelang .

Die Regelung der materiellen Verhältnisse innerhalb der Ehe im Hinblick auf Vermögen, wie es in den Güterständen Zugewinnsgemeinschaft, Gütertrennung und Gütergemeinschaft modellhaft geregelt ist, ist für die Teilnehmer unmittelbar kaum von Bedeutung, weil sie vermögenslos sind. Sie als Ausdruck der Regelung von Nähe und Distanz, Eigenständigkeit und Verschmelzungswünschen zu thematisieren kam es in der zweiten Gruppe als Idee zum tragen, während in der ersten der Bezug - mir selbst auch - diffus war und der Arbeitsbogen insofern auch wenig Anregung enthielt.

In der zweiten Gruppe kam das Thema in der nun gewählten Form besser an und wurde auch ansatzweise diskutiert, (Dokumentation 33) allerdings geriet die Diskussion schnell von einer konstruktiven Auseinandersetzung weg, weil eine Rivalität zwischen zwei Teilnehmern ausbrach, wobei der eine quasi für den Rest der Gruppe mitsprach. Die Gütertrennung wurde daher von den Teilnehmern als Ausdruck des Mißtrauens und der zerstörten Beziehung bei dem attackierten Teilnehmer betrachtet, so daß sie selbst in der Gütergemeinschaft (die sie als selbstverständlich betrachteten) verbleiben konnten.

Gruppendynamisch interpretiert meine ich, daß die Gruppe Distanz zu R regelte, der sich in einigen Punkten eher als Mittelschichtler darstellte und es wohl auch ist. In dieser Hinsicht wurde er möglicherweise

DOKUMENTATION

Nr. 32

Protokoll (20. 11. 78)

Mann und Frau. Sie steigen nur auf die Kontaktanzeigen ein, daß andere bleibt ungelesen. Was kann man durch Anzeigen mitteilen, sagen sie überhaupt etwas? Anfangs bezweifeln sie, daß man in der Kürze einer Anzeige überhaupt etwas mitteilen könnte. Als sie allerdings die Anzeigen durchgehen, merken sie, daß sie auf ganz verschiedene abfahren bzw. ablehnen. So wird bei einigen klar, daß mit der Anzeige offensichtlich geprahlt wird: wie kann jemand ein Frauenheld sein, wenn er eine Frau über eine Kontaktanzeige sucht? K formuliert: Tyrann sucht sportliche und selbstbewußte Frau. Es ist klar, daß eine solche Anzeige einigermaßen lustig wirkt und daher möglicherweise auch eine Antwort erhalten wird. Gleichzeitig auch, daß K in sich widersprüchlich ist, weil er bei seiner Frau Selbständigkeit und Gehorsam erwartet. Er scheint auch Widerstand in der Beziehung zu suchen.

Wenn ich eine Anzeige aufgeben würde, um eine Frau zu finden, so sähe diese Anzeige etwa so aus:

Einsamer, 38 j. ^{Mann} Frau
hell, ehrlich, verheiratet
mit Frauen nur zugehen
ruhe, tauche u. lese gerne
Sportler

Wenn ich den Anzeigenteil einer Zeitung durchgehe und mir dann überlege, wie die Anzeige meiner "Idealfrau" aussähe...

Milbsche, schlau
Küchengärtlerin,
ehrlich häuslich,
nicht sehr einsam

LONELY HEARTS

DOKUMENTATION

Nr.33

Protokoll (7. 5. 79)

R ist erst nicht da, ich frage warum. S : Der hält sich ja für was besseres. R kommt dann, es ist eine recht feindselige Stimmung gegen ihn, das geht über die ganze Stunde. Insbesondere We geht mit ihm in den Clinch, R wehrt sich aber.

Auf der inhaltlichen Ebene sagt S , es sei für ihn klar, daß nur eine Gütergemeinschaft in Frage komme. We meint, wenn man keine Gütergemeinschaft wolle, so sei von Anfang an ein solches Mißtrauen da daß aus der Beziehung nichts werden könne. R meint, wenn man solche Erfahrungen wie er gemacht habe, sehe das alles ganz anders aus. We meint, er wolle gar nicht mehr erst heiraten. Zwischendurch gibt es einen Kampf um die Sachkunde im Gaststättengewerbe, um die üblichkeiten von Klauen und Tricksen gegenüber dem Arbeitgeber, um Extraverdienstmöglichkeiten. In der Frage des Güterstandes gibt es deutliche Verschmelzungswünsche mit dem Partner, aber die Unmöglichkeit, sinnvoll zu diskutieren, enthält wohl auch viel Übertragung auf R . S traut sich zu fragen, wie ich und Margret es handhaben, ich erzähle, daß wir teilweise getrennt und teilweise gemeinsam rechnen. Die Informationsphase wird wesentlich von mir getragen, es kommt keine richtige Diskussion auf, ich bin auch gegenüber den Clinchen von W und R ziemlich hilflos, kann nicht richtig eingreifen und den Konflikt angehen. Meine Versuche, ihn auf der Gruppenebene anzusprechen, scheitern, weil die Teilnehmer nicht darauf eingehen.

stellvertretend für mich attackiert, wobei die Ablehnung der Gütertrennung bzw. Zugewinnsgemeinschaft bei ihm um so leichter fallen mußte, weil er sie selbst mit seinen schlechten Erfahrungen, d.h. mit Mißtrauen begründete. In meiner Position, die Eigenverantwortung der Partner als Möglichkeit für individuelle unabhängige Entwicklung und insofern als Voraussetzung einer langfristig sich immer wieder real herstellenden Beziehung zu sehen, brauchte so nicht wahrgenommen und diskutiert zu werden.

Da ich R in einigen seiner Beiträge als konstruktiv empfand, wollte ich ihn halten und suchte zu vermitteln und beide Positionen aus der jeweiligen Geschichte der Individuen verständlich zu machen. Dieser Versuch mißlang und die Gruppe nahm dies auch übel, wie sich in dem Einschätzungsbogen zeigte. Obwohl ich das Thema auch im Hinblick auf den Gruppenprozeß formulierte und in der Eingangsphase der Gruppe lokalisiert hatte, wurde ich von praktischer Entwicklung in der Gruppe überrumpelt, was zum Verlust von R führte, der danach nicht mehr kam. Diese ausführliche Darstellung sollte zeigen, wie sehr die Thematik mit dem Thema der Gruppe als "Wir" zusammenhängen kann, wobei vielfach diese Zusammenhänge sehr viel verdeckter und versteckter sein dürften. Die Berücksichtigung, bewußte Antizipation vermag diese Zusammenhänge durch Wahl des sachlichen Themas sichtbarer zu machen. Wäre es mir in der Situation gelungen, dies in geeigneter Form zu thematisieren, so wäre dies sicherlich eine produktive Sitzung geworden, sowohl für die Zukunft der Gruppe als auch für die einzelnen Teilnehmer in ihrer Beziehung.

Das Thema Gleichberechtigung - Entscheidungskompetenzen in der Familie - wurde von den Teilnehmern der ersten Gruppe nicht aufgegriffen und schon im Vorfeld abgeblockt. Es war von mir aber auch nicht genügend forciert worden, weil ich davon ausgegangen war, es wäre ein

Thema, das quasi automatisch aufkäme, so daß ich nur verschiedentlich Angebote gemacht habe.

Um diesen Widerstand besser zu begegnen, arbeitete ich mit einer Wandzeitung, wo ich die Beiträge in der Diskussion zum Arbeitsbogen ihrem wesentlichen Inhalt nach festhielt (Dokumentation 34).

Alle Teilnehmer begannen mit ihren Beiträgen beim Modell 2, wo zwar die Frau nicht mehr der Gewalt des Ehemannes unterworfen ist, aber ihm doch die letzte Entscheidung verbleibt. Dabei wurden Wünsche nach Unterordnung bzw. Wunsch, Familienoberhaupt zu sein, als natürliche Wünsche hypostasiert. Anschließend gingen die Teilnehmer auf das patriarchalische Modell über, wobei einer der Teilnehmer sehr plastisch darlegte, daß es eine Pflicht zur Liebe eigentlich nicht geben könne. Nur durch mein Eingreifen gingen sie dann anschließend auch auf das Modell der Gleichberechtigung ein. Das Fehlen einer klaren Entscheidungsstruktur führt nach ihrer Auffassung zu einem Chaos und endlosen Streitereien. Inwieweit die nachher besprochenen Untersuchungsergebnisse über die partnerschaftliche Ehe dies noch relativieren können, muß offen bleiben.

Ein Teilnehmer (E), der sonst immer recht still war, brachte ein, daß das Modell ganz schön wäre, wenn die materiellen Bedingungen - fünf oder sechs-Studenten, genügend Kindergärten, Institutionen gesellschaftlicher Erziehung- vorhanden wären. In der anschließenden Diskussion um die Regelung der Unterhaltsverpflichtung nach dem neuen Scheidungsrecht wurde dann noch herausgearbeitet, daß eine selbständige, im Arbeitsprozeß stehende Frau den Mann von Unterhaltspflichten entlastet und daß dies ein Vorteil des neuen Scheidungsrechts sei. Nicht diskutiert wurde die Frage, die im Arbeitsbogen angelegt war, wie die Benachteiligung der Frau in der Arbeitswelt der gesamten Familie schade, wieweit also eine patriarchalische Haltung der Teilnehmer ihrer Ehefrau gegenüber ebenfalls die Frau zum Nachteil der

TRAININGSGRUPPE

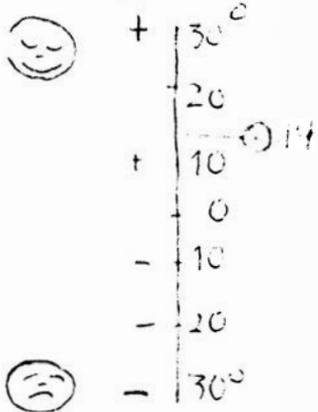
FAMILIE UND UNTERER

DOKUMENTATION

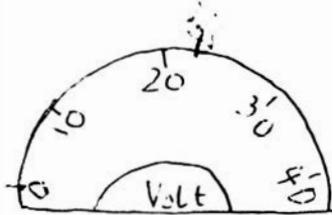
Nr. 34

In der letzten Sitzung war - nach Auffassung der Gruppe

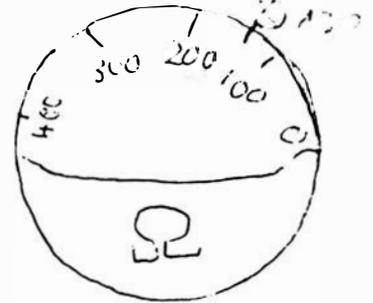
das Gruppenklima



Spannung in Thema und Diskussion



Vorbereitung des und Anregung durch den Trainer



Thema: HAUSARBEIT IST MÄNNERSACHE ?

Was kann ich mir von der Gleichberechtigung versprechen, wo schränkt sie mich ein ?

Im Folgenden stelle ich Ihnen drei Modelle vor, die ein unterschiedliches Maß an Gleichberechtigung enthalten.

Überlegen Sie, welches sind die Vorteile, welches die Nachteile für den Mann, für die Frau?

MODELL 1



Die Welt des Mannes ist die Arbeit

Die Welt der Frau sind Küche und Kinder

Die Mutter sorgt dafür, daß der Vater sich erholen kann, hält die Kinder ruhig, wenn er da ist, kocht pünktlich und ist immer da, wenn er sie braucht.

Der Mann schützt, sorgt und entscheidet.

Die Frau ist verpflichtet, ihrem Mann als dem Familienoberhaupt zu gehorchen, in Liebe zu ihm, in Achtung und unbegrenzter Folgsamkeit zu verharren, ihm als Hauswirtin jede Gefälligkeit und Anhänglichkeit zu erweisen (§§ 107, 108).

Aus den Motiven zum BGB: (1900)

Es entspricht der natürlichen Ordnung des Verhältnisses, daß die Entscheidung in allen das gemeinschaftliche Leben betreffenden Angelegenheiten bei Meinungsverschiedenheiten dem Manne zusteht.¹⁴

Er: Wir fahren im Urlaub an die See!

Sie: Ja, wenn du dich da besser erholst

1356 Stellung der Frau. Mitarbeitspflicht des Ehegatten
 Die Frau führt den Haushalt in eigener Verantwortung. Sie ist berechtigt, erwerbstätig zu sein, soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist.
 Jeder Ehegatte ist verpflichtet, im Beruf oder Geschäft des anderen Ehegatten mitzuarbeiten, soweit dies nach den Verhältnissen, in denen die Ehegatten leben, üblich ist.



§1627: Die Eltern haben die elterliche Gewalt in eigener Verantwortung u. in gegenseitigem Einvernehmen zum Wohle des Kindes auszuüben. Bei Meinungsverschiedenheiten müssen sie versuchen, sich zu einigen. §1628: Können die Eltern sich nicht einigen, so entscheidet der Vater. Er hat auf die Auffassung der Mutter Rücksicht zu nehmen.

Er: Möchtest du im Urlaub nicht auch lieber an die See?
 Sie: Eigentlich nicht, aber auf deine Erholung kommt es an!

Die Welt des Mannes ist die Arbeit, aber er wickelt ab und zu auch schon mal das Baby, staubsaugt und macht sonntags das Frühstück

Die Welt der Frau ist der Haushalt, aber manchmal arbeitet sie halbtags, sie beteiligt sich an Entscheidungen und der Mann fragt sie, bevor er entscheidet

MODELL 3

Zur Welt des Mannes wie der Frau gehören Arbeit, Haushalt und Kinder. Alle Fragen werden von beiden entschieden, gibt es Streit, setzt sich mal der eine, mal die andere durch



ER: Wollen wir an die See fahren
 SIE: Du weißt, ich mag die Berge mehr- aber o.k., wenn wir nächstes Jahr in die Berge

Heute heißt es im bürgerlichen Gesetzbuch (BGB)

§ 1356: Die Ehegatten regeln die Haushaltsführung im gegenseitigen Einvernehmen. Beide Ehegatten sind berechtigt, erwerbstätig zu sein. Bei der Wahl und Ausübung einer Erwerbstätigkeit haben sie auf die Belange des anderen Teils Rücksicht zu nehmen

§ 1627: Die Eltern haben die elterliche Gewalt in eigener Verantwortung und in gegenseitigem Einvernehmen zum Wohle des Kindes auszuüben. Bei Meinungsverschiedenheiten müssen sie versuchen, sich zu einigen.

DISKUSSIONSERGEBNIS

Von den Eltern UNERWÜNSCHTES VERHALTEN

kommt zustande

kann geändert werden

durch

durch

Neugier, Spieltrieb, Forscherdrang

positive Angebote: Beibringen, wie man mit bestimmten Gegenständen umgeht, ähnliche Gegenstände als Ersatz anbieten

Reiz des Verbotenen: je mehr die Eltern verbieten, desto pfiffiger werden die Kinder, die Verbote zu umgehen, es entwickelt sich ein Machtkampf

einen größeren Spielraum für das Kind, indem die Eltern mehr erlauben, Vertrauen, daß die Eltern nur Sachen verbieten, die begründet sind, insbesondere bei gefährlichen Plätzen - Baustellen z.B. - oder Gegenständen dem Kind die Gefahren kontrolliert zeigen

Angebenwollen gegenüber anderen Kindern

??

Aufmerksamkeit der Eltern erregen

Mehr Zeit für die Kinder, mehr Zuwendung

problem: hellhörige Häuser, keine kinderfreundliche Umgebung, die Eltern durch die Arbeit zu sehr belastet



Schulpflichtgesetz

§ 1

Schulpflicht

(1) Schulpflicht besteht für alle Kinder, Jugendlichen und Heranwachsenden, die im Lande Hessen ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Lehr- oder Arbeitsstätte haben.

§ 7

Anstalts- und Familienpflege

(1) Sonderschulbedürftige (§ 6) können, wenn es die Durchführung der Vollzeitschulpflicht erfordert, mit Zustimmung der Erziehungsberechtigten in Anstalten oder Heimen oder in Familienpflege untergebracht werden. Die Entscheidung trifft der Schulrat im Einvernehmen mit dem Jugendamt. Soweit Hilfsbedürftigkeit vorliegt, ist der Fürsorgeverband vorher zu hören.

(2) Verweigern die Erziehungsberechtigten ihre Zustimmung, so ist eine Entscheidung des Vormundschaftsgerichtes nach §§ 1666, 1838 des Bürgerlichen Gesetzbuches herbeizuführen.

1. Umfang der Wehrpflicht

§ 1 Allgemeine Wehrpflicht. (1) Wehrpflichtig sind alle Männer vom vollendeten achtzehnten Lebensjahr an, die Deutsche im Sinne des Grundgesetzes sind und

§ 45 Bußgeldvorschrift. (1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 3 Abs. 1 Satz 2

a) sich nicht nach Maßgabe dieses Gesetzes (§ 17 Abs. 4, 6 und 7, § 23 Abs. 1 Satz 2 und 3) auf die geistige oder körperliche Tauglichkeit untersuchen oder auf die Eignung für bestimmte Verwendungen (§ 20a Abs. 1 Satz 1 und 2) prüfen läßt,

ARBEITS-
-PFLICHT
-ZWANG

2
0

gesamten Familie kleinhalte. Als aufgrund der Diskussion die eingangs eingenommenen Positionen unter Druck gerieten, mauerten einige Teilnehmer mit Äußerungen: es muß aber doch alles im Rahmen bleiben, oder aber: es geht doch alles etwas zu weit heute mit der Gleichberechtigung.

Da die Modelle als mögliche Alternativen, zugleich aber auch als historisch aufeinander folgend vorgestellt wurden, gelang es, ein Stück weit Denken in Entwicklungen einzubringen, was von den Teilnehmern auch diskutiert wurde.

Die Frage von Herrschaft in der Familie setzten wir dann fort im Hinblick auf die Kinder. In der ersten Gruppe hatte dies Thema dazu geführt, daß ein Teilnehmer seine Geschichte erzählte und wie er selbst gelernt habe, nicht zu prügeln. Dadurch gerieten andere Fragen von Erziehung zum Wohl des Kindes nicht in die Diskussion, etwa gesellschaftliche Erziehung und Erziehungsziele (Ausfüllung des Begriffes "Wohl des Kindes").

In der zweiten Gruppe habe ich daher die Diskussion wiederum mit Hilfe einer Wandzeitung strukturiert, wobei ich aber auf ein vorgegebenes Raster verzichtet habe. Vielmehr entwickelte ich es in der Situation. Der Arbeitsbogen (Dokumentation 35) Seite 2 wurde wohl als zu provokativ und bedrohlich erlebt, jedenfalls geriet er nicht in die Diskussion. Diese konzentrierte sich auf die Strafmethoden, erweiterte sich dann vorsichtig auf Erziehungsmethoden. Im Gegensatz zur ersten Gruppe waren die Teilnehmer offener im Hinblick auf die Tatsache, daß sie selbst Prügel für angemessen halten. Ein Teilnehmer erzählte, seine Kinder hätten immer sein Werkzeug gesucht, den Hammer genommen und Löcher in die Wand geschlagen. Wir arbeiteten heraus, daß sie dies taten, um den Vater zu ärgern, weil es

THEMA : Was will ich von einem Kind?

Was bedeutet ein Kind für uns, für mich und meine Frau

Wie und wozu erziehe ich mein Kind

§ 1626: Das Kind steht, solange es minderjährig ist, unter der elterlichen Gewalt des Vaters und der Mutter

BGB 1666 Gefährdung des Kindeswohls. ¹ Wird das geistige oder leibliche Wohl des Kindes dadurch gefährdet, daß der Vater oder die Mutter das Recht der Sorge über die Person des Kindes mißbraucht, das Kind vernachlässigt oder sich eines ehrlosen oder sittlichen Verhaltens schuldig macht, so hat das Vormundschaftsgericht die zur Abwendung der Gefahr erforderlichen Maßregeln zu treffen. Das Vormundschaftsgericht kann insbesondere anordnen, daß das Kind zum Zwecke der Erziehung in einer geeigneten Familie oder in einer Erziehungsanstalt untergebracht wird.

² Das Vormundschaftsgericht kann einem Elternteil auch die Vermögensverwaltung entziehen, wenn er das Recht des Kindes auf Gewährung des Unterhalts verletzt hat und für die Zukunft eine erhebliche Gefährdung des Unterhalts zu besorgen ist.

Überlegen Sie:

Welche Erziehungsmaßnahmen Ihrer Eltern waren für Sie

besonders unangenehm

hilfreich

angsterregend

Kindermißhandlungen in allen Schichten

Lahn (dpa). In der Bundesrepublik sterben jährlich mehr Kinder an den Folgen von Schlägen und Prügeln als an den allgemeinen Kinderkrankheiten wie Masern, Keuchhusten, Diphtherie, Scharlach und Windpocken. Dies erklärte Professor Dr. Werner Schuster von der Kinderklinik, der sich dabei auf röntgenologische Untersuchungen im gesamten Bundesgebiet berief. Sie hätten gezeigt, daß jährlich mindestens 6000 Kinder von ihren Eltern mißhandelt wurden. Etwa 600 Säuglinge und Kleinkinder überlebten diese Mißhandlungen nicht.

Der Mediziner erklärte, daß Kindermißhandlungen in allen sozialen Schichten in der Bundesrepublik vorkämen. So seien mindestens ebenso viele Kinder aus Familien mit gehobenem oder hohem Lebensstandard wenn nicht sogar mehr als Kinder aus Arbeiterfamilien unter den Geschlagenen. Auffallend sei, daß die in Deutschland arbeitenden ausländischen Arbeitnehmer offensichtlich wesentlich weniger zu Gewalttaten gegen ihre Kinder neigten als deutsche Eltern.

machten keinen Eindruck
wirkungslos



Z.B.:

Soll man ein Kind bestrafen das lügt?



Von der väterlichen
GEWALT



zum elterlichen
SORGERECHT

zur PARTNERSCHAFT

verboten war und weil es Krach mache. Die Idee, daß es Spaß an Benutzung des Werkzeuges und Nachahmung des Vaters gewesen sein könnte, kam ihnen nicht. In der Diskussion, was eigentlich der Reiz am Verbotenen sei und wie es dazu komme, daß Kinder dies zu ihrem Hauptzweck machten, wurde deutlich, daß dies unter Umständen des allgemeinen Verbots geschehe, wo die Eltern sich im Verbieten, Einschränken steigerten und die Kinder ihren Einfallsreichtum, ihre Intelligenz darauf verwendeten, diese Verbote geschickt zum umgehen. Allen fielen dann Beispiele aus ihrer eigenen Kindheit ein: das Verbot über die Brücke auf die andere Seite des Flusses zu gehen, wurde dadurch umgangen, daß man mit den Kleidern auf dem Kopf hinüberschwamm, oder Übertreten von Rauch- und Alkoholverbot. S erzählte, sie hätten immer auf Baustellen gespielt und das sei doch ganz schön gefährlich gewesen. Aber kein Elternteil sei je mitgegangen und habe diese Gefahren erklärt. Das Verbot habe vielmehr noch mehr dazu gereizt. Im Anschluß daran kamen dann auch Beispiele, Kindern kontrollierte Erfahrungen mit gefährlichen Sachen machen zu lassen und den Umgang zu zeigen. Nachdem deutlicher geworden war, daß Strafen und Verbote häufig das Gegenteil von dem bewirken, was sie bewirken sollen und daß die Eltern mit den Kindern gemeinsam etwas tun müßten, mehr Zeit aufwenden, kam die Sprache wiederum auf die materiellen Bedingungen (Arbeitszeit, hellhörige Häuser, wenig Platz usw.).

In diesen Diskussionsverläufen wurde mir klar, daß die Erörterung der Randbedingungen erst beginnen kann, wenn auf der Ebene des unmittelbaren eigenen Verhaltens Vorteile einer partnerschaftlicheren Beziehung sichtbar und einsehbar werden.

Daraus ergibt sich auch die Antwort auf die Frage, ob das Ziel, die Teilnehmer zu einer partnerschaftlicheren Haltung zu bewegen, denn für sie angemessen sei. Denn

Denn einerseits wird aus den Diskussionsverläufen, aus den Beispielen, berichteten Erfahrungen klar, daß die Teilnehmer unter dem autoritären und gewalttätigen Erziehungsziel ihrer Eltern gelitten haben; noch ganz abgesehen von den objektiven Beschädigungen, die sich in ihren Knastaufenthalt zeigen. Die Analyse konkreter Situationen in der Erziehung macht Vorteile eines anderen Verhaltens deutlich. Damit wird die soziale Vererbung, wo die ehemaligen Kinder als Erwachsene dieselben Methoden anwenden und für natürlich halten, möglicherweise im letzten Punkt unterbrochen. Die Veränderung der Rahmenbedingungen, Einwirkung auf die Strukturen, unter denen Erziehung stattfindet und in denen die Familie lebt, kann dann erst diskutierbar werden. Umgekehrt hätte ein Außerachtlassen der materiellen Voraussetzungen die Teilnehmer unter Druck gesetzt, als Individuen für ein verändertes eigenes Handeln allein verantwortlich zu sein. Werden die äußeren Einschränkungen mitgesehen, so sinkt die Angst und der Widerstand gegen Modelle von Partnerschaft und Gleichberechtigung gegenüber Frau und Kindern.

In der nächsten Sitzung versuche ich im Anschluß an die Frage der Stellung der Kinder in der Familie die Frage von Erziehungszielen und gesellschaftlichen Einflüssen auf die Erziehungsziele und die Durchsetzung der Erziehung anzusprechen. Den Ablauf beschreibt das Protokoll (Dokumentation 36), das sich auf den Arbeitsbogen (Dokumentation 37) bezieht.

In der nächsten Sitzung geht es um die Frage des Sorgerechts nach der Scheidung und die Höhe der Unterhaltungspflichten. Die Idee, den Dialog im Arbeitsbogen (Dokumentation 38) mit verteilten Rollen lesen zu lassen, scheitert, weil nur zwei Teilnehmer an dieser Sitzung teilnehmen. Beide tendieren dahin, das Sorgerecht der Mutter zu übergeben, wobei der eine Teilnehmer, der

FAMILIE UND UNTER

aus der Diskussion der letzten Stunde

Worauf es mir bei der Erziehung meiner Kinder ankommt:

Wichtig ist:

Teilnehmer 1: Selbständigkeit
gutes Benehmen
Höflichkeit

Unwichtig ist:

Leistungszwang
Sportlichkeit

Teilnehmer 2: Selbständigkeit
Sauberkeit
Disziplin

Höflichkeit
Tapferkeit
Härte

Teilnehmer 3: Ehrlichkeit
Tapferkeit
Bescheidenheit

Sauberkeit
Stärke
Härte

THEMA heute: Sorgerecht und Unterhaltspflichten

Familie Huber besteht aus: Vater Olaf, mittlere Reife, gelernter Kfz-Schlosser,
z.Z. Taxifahrer
monatl. Nettoeinkommen 1700.--
Mutter Frieda, gelernte Bankkauffrau, z.Z. Hausfrau
könnte an einer Bank eine Stelle bekommen
und monatl. 1500.--DM netto verdienen
Hans, 5 Jahre alt
Marlis, 9 Jahre alt

Familie Huber lebt getrennt, die Eltern wollen sich scheiden lassen.

Derzeit wohnt die Mutter mit den Kindern in der alten Wohnung, 3 1/2 Zimmer,
der Vater in einer 2-Zi-Wohnung.

Sie können sich nicht einigen, wo die Kinder hinsollen.

Die Mutter sagt:

Du kannst die Kinder doch neben deinem
Beruf gar nicht versorgen

Und wovon soll ich dann leben?

Dazu bin ich aber nicht verpflichtet,
schließlich habe ich die ganze Zeit
nicht gearbeitet

Ich habe aber die Kinder die ganze
Zeit versorgt, von klein auf, gefüttert

Der Vater sagt:

Wenn ich die Kinder bekomme, höre ich
auf zu arbeiten.

Du kannst ja wieder arbeiten gehen!

Doch, wenn Du keine Kinder zu versorgen
hast, mußt du wohl oder über arbeiten
gehen.

Ja, das stimmt, vergiß aber nicht, daß
ich gerade in den letzten Jahren mir immer
viel Zeit für die Kinder genommen haben,
insbesondere habe ich Marlis immer bei
den Schulaufgaben geholfen

Die Mutter

Hans hat aber gesagt, er wolle zu mir

Ja, das wollen sie auf keinen Fall, ich finde aber auch, auf den Willen der Kinder können wir doch nicht so viel Rücksicht nehmen, die können das doch noch gar nicht beurteilen

Jetzt sind wir wieder da, wo wir angefangen haben. Ich finde, wir müssen auch die unterschiedliche Wohnungsgröße berücksichtigen, und deine Wohnung ist zu klein.

Aber wenn ich arbeite, verdiene ich weniger als du

Ich finde, Kinder gehören zur Mutter, das war schon immer so. Ich gehe auch viel liebevoller mit ihnen um.

Aber es ist für die Kinder besser, wenn sie in der gewohnten Umgebung bleiben, gerade jetzt, wo die Trennung von uns für sie doch sehr schwer ist.

Also wenn du dich entschließen könntest, halbtags arbeiten zu gehen neben der Kinderversorgung, würde ich mit mir reden lassen.

Der Vater

Marlis hat gesagt, wie wolle zu mir, hast du sie mal gefragt, ob sie sich trennen wollen?

Das finde ich aber doch, aber ich weiß auch nicht, wie wir es entscheiden wollen, weil sie unterschiedliches wollen. Und nachdem sie jahrelang zusammen aufgewachsen sind, möchte ich sie nicht trennen

Na hör mal, ich suche mir dann eben eine neue Wohnung. Außerdem können sie auch zu meiner Mutter, die wohnt in der Nähe und hat einen Garten, wo sie spielen können.

Ach, jetzt hör doch auf, die 200 DM sind dann auch nicht so entscheidend.

Ich mag die Kinder genausogern wie du, ich freue mich richtig darauf, daß ich dann nicht mehr arbeiten muß und sie den ganzen Tag um mich habe, außerdem bist du oft viel zu nachgiebig.

So entscheidend finde ich das nicht, es sind ja keine Kleinkinder mehr, außerdem tut es ihnen eher gut, wenn sie von dem "Kriegsschauplatz" hier wegkommen.

Nein, das mache ich nicht, du weißt, mir kommt es nicht so sehr auf's Geld an.

Und so geht es noch einige Zeit weiter, aber die Eheleute können sich nicht einigen.

Was würden Sie den Eheleuten zur Lösung des Konflikts vorschlagen?

Was würden Sie anstelle der Eheleute tun, als Mutter, als Vater?

Wie würden Sie als Richter entscheiden und warum?

Wenn sich die Eheleute geeinigt haben oder das Gericht entschieden hat, muß noch ausgerechnet werden, wieviel Unterhalt zu zahlen ist - für die Kinder

- für den sorgeberechtigten Elternteil.

Erfahrungen mit seinem eigenen Kind im Wickeln und in der Pflege hat, eher dazu tendiert, dem Vater das Sorgerecht zu übertragen.

Die letzte Stunde befaßt sich mit der Frage der Schlüsselerfahrung. In der ersten Gruppe war es bei dieser Frage zu einer heftigen Auseinandersetzung zwischen zwei Teilnehmern gekommen. (Protokoll, Dokumentation 39) In der zweiten Gruppe ist es die Schlußsitzung, die Teilnehmer diskutieren die Fragen nur kurz an, so daß es zu keiner intensiveren Diskussion kommt.

Protokoll (4.12.78)

Thema Schlüsselgewalt.

Antwort: Die kriegen wir hier nie.

Das Problem wird zunächst nicht klar, sie entwickeln aber, wie so etwas zwischen den Eheleuten geregelt werden sollte und erklären gleichzeitig, daß bei ihnen nichts vorkäme, da sei so etwas immer schon von beiden Partnern entschieden worden. K versteht, daß es auf die Rechte Dritter ankommt. W und H sehen das ganze praktisch; H : wenn meine Frau eine Dummheit macht, dann hafte ich und stehe dafür mit gerade, weil ich für die Frau verantwortlich bin. W : ich zahle doch nicht dafür, wenn Frauchen Blödsinn macht. Daraufhin wird H zornig und brüllt W an: Er sei verantwortungslos, solche Leute gehörten in den Steinbruch und malt den Steinbruch noch etwas aus. Kinder in die Welt setzen und nicht dafür aufkommen. K : es gehören alle hier in Tegel in den Steinbruch. W : Du mußt aber auch verstehen, warum ich das gemacht habe. H kann sich an die frühere Sitzung nicht erinnern. Ich: Man könnte auch sagen, daß Sie (H) zu verantwortungslos handeln, wenn Sie straftaten begehen und ihre Frau sitzenlassen. Es kommt aber nicht an, er gerät erneut in Zorn und läuft raus, er würde sich doch hier nicht anmachen lassen. K : er wird wahrscheinlich zocken.

Anmerkungen

- 1) vgl. Günther (1974); dieser Aufsatz entstand aufgrund von den Verf. mitentwickelten Konzeption und mitgetragener Praxis, Brand/Fabricius(1974)
 - 2) Hartig (1975)
 - 3) Achtenhagen/Meyer (1971); Ingenkamp/Parey/Tent (1973)
 - 4) Micheletto/Wehle (1977)
 - 5) Haag u.a. (1972)
 - 6) Zum Verhältnis von Aktionsforschung und empirisch-statistischen Methoden vgl. Haag in: Haag u.a.(1972)
 - 7) s. Anhang
 - 8) zu Bedenken gegen Pre-/Posttest s. Hartig (1975)
 - 9) Friedrichs (1973), S. 247 f
 - 10) als Muster diente uns der bei Brocher (1967) veröffentlichte
 - 11) Hartig (1975),S. 38
 - 12) Idee aus Institut für Zukunftsforschung(1978)
 - 13) Friedrichs (1973), S. 273
 - 14) Ritsert (1972), S. 41 ff
 - 15) Supervision gehört zwar nicht in den Methodenkanon empirischer Sozialwissenschaft, kann aber die Vollständigkeit der Wahrnehmung (Dörner/Plog 1978) und damit die Objektivität erhöhen
 - 16) Entdeckung latenter Sinnstrukturen, vgl. Ritsert (1972),S.41ff
 - 17) so die klassische forensische Psychiatrie, Darstellung und Kritik bei Moser (1971)
 - 18) so der labeling-approach, z.B. Sack (1972)
 - 19) Seve (1972), S. 266
 - 20) im Sinne gleichmäßiger Verteilung über die Schichten hinweg, zu den zugrundeliegenden Untersuchungen s. Brauneck(1974),S. 193 ff
 - 21) Phillipson in Sack/Lüderssen(1975), S. 129
 - 22) Begründungen für die Legitimation staatlichen Strafens, Rechtsgüterschutz mittels General- und Spezialprävention, s. z.B. Baumann (1967), S. 412
-

- 23) Ehebald (1971), aber auch Moser, der zwar die Krankheit über die Sozialstruktur vermittelt betrachtet, aber letztlich doch kriminelles Handeln le durch psychische Defekte verursacht begreift, Moser (1970)
 - 24) Baurmann/Hofferbert, in: Kritische Kriminologie (1973), S.161ff
 - 25) Kerner (1973), Dörner/Plog (1978), S. 156
Dörner/Plog(1978), S. 445
 - 26) v. Trotha (1977)
 - 27) Brauneck (1974), S. 187 ff, Moser (1970), S. 108 ff
 - 28) Quensel (1970), Brauneck(1974), S. 237 ff
 - 29) Holzkamp-Osterkamp (1976) , S. 17 ff
 - 30) Harbordt(1967), Hoppensack (o.J.)
 - 31) Die alte Dienst- und Vollzugsordnung (DVollzO) enthielt 67 mal Begriffe wie "muß", "darf nicht", "ist untersagt", 19 mal Begriffe wie "darf", "ist berechtigt"; im Strafvollzugsgesetz wiederholt sich diese "Berechtigungslosigkeit" in Form von Ermessensvorschriften.
 - 32) die von Kappeler, Holzkamp, H.-Osterkamp (1977) entwickelte Konzeption stellt u.E. einen Rückschritt dar hinter die Anregungen, die für eine Therapie den vorhergehenden Veröffentlichungen entnommen werden können, weil es hier so scheint, als ob die kritische Psychologie ein Ziel festschreiben könnte, während bei H.-Osterkamp (1976) gerade der Prozeßcharakter betont wird. Wer bei der Arbeit in Strafanstalten "politisches Handeln" sich zum Ziel setzt, erliegt leicht Illusionen über die Erreichbarkeit mit den dort einsitzenden Individuen.
 - 33) so alle psychologischen und psychoanalytischen Theorien, die den Normenbestand bereits voraussetzen, z.B. Moser(1970)
-
- 34) zur Kritik der Sozialisationsforschung vgl. Holzkamp-Osterkamp(1975), S. 304 ff, 323 f;
bei den Insassen von Strafanstalten ist nicht die soziale Anpassung allein, sondern auch die Realitätsanpassung fehlgeschlagen.
 - 35) Seve,(1972), S. 264
 - 36) Holzkamp-Osterkamp (1975), S. 304 ff; bei Strafgefangenen handelt es sich nicht nur um den Ausschluß von bewußter Teilhabe und Kontrolle an bzw. über gesellschaftliche Verhältnisse, sondern um Teilhabe überhaupt.
 - 37) Holzkamp-Osterkamp (1975), S. 284 ff
 - 38) dieser plastische Begriff ist von Dörner/Plog (1978), S.14 eingeführt

- 39) Diese passiv-resignative Haltung ist von Horney (1975) in dem Kapitel "Resignation: der Reiz der Freiheit", S. 239 ff beschrieben. Er erfaßt die Haltung vieler Strafgefangener recht gut, und es macht sicherlich die Anziehung von Straftätern und Gefängnisinsassen auf Angehörige der Mittelschicht aus, daß sie dem Zwang der gesellschaftlichen Verhältnisse entgehen, insbesondere dem faktischen Zwang unter entfremdeten Bedingungen zu arbeiten. Aber: sie entgehen dem Zwang um den Preis des Verlustes der Handlungsfähigkeit und einer fortlaufenden Nichtentwicklung der Persönlichkeit, vgl. auch Holzkamp-Osterkamp(1976), S. 79
- 40) Um plausibel zu machen, daß Strafgefangene im Hier und Jetzt handeln, sei darauf verwiesen, daß die narzißtische Charakterstruktur impliziert, daß ständig Übertragungen ablaufen, alles auf sich bezogen wird, die Beziehung also ständig instabil, den gegenwärtigen Einflüssen unterworfen ist, ständig von Mißtrauen überlagert (vgl. Reinke 1977), bei der Sucht, die bei vielen Gefangenen eine Rolle spielt, ist dies ebenfalls deutlich, stellt doch die Sucht eine Aussteigen aus der Realität in die Phantasie, ein Abschalten dar, ohne Rücksicht auf die Konsequenz des Verlustes der Handlungsfähigkeit bis hin zur physischen Zerstörung.
- 41) Planungs- und Handlungsfähigkeit als Zielvorstellung umfassen die Antezipation von möglichen Ergebnissen meiner Handlung, möglichen Störungen, möglichen Verhaltensweisen der anderen in der Situation handelnden Personen usw., d.h. Phantasie sowohl wie Kenntnisse, Fähigkeit zur Trennung von Wahrnehmung und Phantasie bzw. Übertragung usw. Bei der Entwicklung von Handlungsmodellen, die zur Planung herangezogen werden können, scheint uns die Handlungstheorie (Volpert 1974) gut geeignet, wengleich wir diese Theorie wiederum nur als Modell nehmen und von einem relativ spezifischen Bereich auf unsere Arbeit übertragen, Handlung also in einem umfassenderen Sinne verstehen.
-
- 42) Unser Mitleid übernimmt leicht die Haltung der Insassen, sich als bloßes Opfer zu sehen (Reinke, 1977, S. 153) und weil wir an den Umständen, die für ihr Schicksal verantwortlich gemacht werden, wenig ändern können, muß unsere Hilfe immer hinter den Ansprüchen zurückbleiben, womit wir als Helfer von den Insassen disqualifiziert werden können, aber auch uns selbst disqualifizieren müßten, weil wir nichts ändern können.
Das Mitleid der Mittelschichtangehörigen stellt auch für sie einen Schutz dar, mehr als Almosen in Form von Zeit, Zigaretten und Kaffee geben zu müssen.
- 43) z.B. Pinter, 1974, dessen Gliederung folgendermaßen aussieht
- | | |
|--------------------------|-----------------------------|
| Allgemeine Grundbegriffe | Aufgabe des Rechts |
| 1. | 1. Allgemeine Grundbegriffe |
| | 1.1. Wesen des Rechts |
| | 1.2. Aufgabe des Rechts |
| | usw. |
- zur Kritik etwa Negt(1968), S. 17ff
- 44) Sader u.a.(1970), S. 38, 34 ff

- 45) Darstellung und Kritik für den Hochschulbereich bei Rinken(1977), S.90 ff, für den Schulbereich Sandmann(1975), passim
- 46) Scheer/Zenz (1973), S. 11 ff
- 47) Caesar(1972), S.74
- 48) Ortmann (1971), S. 122
- 49) vgl. Fußnote 24; das Individuum mit narzißtischer Charakterstruktur geht in der Situation auf, weil es alles auf sich bezieht und im Falle der Strafgefangenen wird dies selbstzerstörerisch, wie gezeigt. Wir meinen nun nicht, daß dies Befragen auf den Nutzen, auf Interessen und Bedürfnisse anstelle der Handlungssteuerung durch Moral und allgemeinverbindliche Wertvorstellungen als solches zu betrauern wäre, wie es die Thesen zur vaterlosen Gesellschaft nahe legen. Vielmehr liegt das Problem darin, daß die Reduktion von Interessen auf aktuelle,akute Bedürfnisse, die Reduktion der Zeitperspektive - mangelnde Planung - und die Reduktion auf das einzelne Individuum in seiner Isoliertheit die Bedürfnisbefriedigung des Individuums und die Gesellschaftliche Entwicklung behindert. Hinzuzusetzen ist, daß die genannten Reduktionen der Niederschlag gesellschaftlicher Strukturen sind, bei Strafgefangenen Resultat der gesellschaftlichen Desintegrationsprozesse. Bei Arbeitern, die in den gesellschaftlichen Kooperationsprozeß integriert sind, hat das Befragen: wem nützt es wegen des tendenziellen Fehlens der Reduktionen durch Einbettung in kooperative Arbeitsbezüge eine ganz andere Bedeutung. Gleichwohl hat das Narzißmuskonzept im Rahmen der Arbeit mit Insassen von Strafanstalten eine Bedeutung, weil es die Desription erleichtert, und auch für die Therapie bzw. genereller für die Arbeit nützlich ist. Eine ausführlichere Auseinandersetzung muß an dieser Stelle, in dieser Arbeit unterbleiben.
- 50) vgl. Dörner, Bekenntnisse eines Oberarztes, Frankfurter Rundschau vom 16.Juli 1977
- 51) Diese Beschränkung auf die eigene Disziplin macht es schwierig, die Lebenswelt der Teilnehmer und sich selbst im Verhältnis zu ihr wahrzunehmen, gleichzeitig erschwert sie aber auch eine Teambildung mit Vertretern anderer Disziplinen und damit die Entwicklung eines umfassenderen Curriculums. Daß die in der psychosozialen Versorgung tätigen sich selbst in einem fortlaufenden Prozeß besser wahrnehmen müssen, betonen Dörner/Plog (1978) im 1. Kapitel mit überzeugenden Argumenten.
- 52) zur utilitaristischen Praxis s. Holzkamp,(1973), S. 355
- 53) es handelt sich um ein material-bildungstheoretisches Modell i.S. v. Blankertz(1973)
- 54) Zippelius(1978), S. 94
-

- 55) so eine verkürzte mechanistische Rechtstheorie, die Recht auf Ideologie verkürzt und zugleich die Dialektik zwischen Basis, Überbau, individuellem und gesellschaftlichen Bewußtsein verfehlt. Vgl. grundsätzl. Sandkühler (1973)
 - 56) Savigny, Allgemeine Natur der Rechtsquellen in: Maihofer (1973)
 - 57) Wagner (1976)
 - 58) Wir begreifen Recht auch als Instrument, gesellschaftlich und individuell zur Widerspiegelung, womit wir über Wagner hinausgehen.
 - 59) Neumann (1957)
 - 60) Boccara (1973)
 - 61) Planfeststellungsverfahren gibt es insbesondere im Baurecht, Atomrecht, Abfallsbeseitigungsrecht
 - 62) Dies ergibt sich aus der Regelung des Versorgungsausgleichs und der Reduktion der Unterhaltsansprüche sowie aus dem Verzicht auf das Verschuldensprinzip, weil damit die Ehe nicht mehr als sicheres Versorgungsinstitut anzusehen ist und andererseits eine faktische ökonomische Bindung eintritt nicht erneut zu heiraten, weil die Ansprüche der früheren Ehegatten vorgehen.
 - 63) Unterhaltspflicht gegenüber dem Ehegatten nach der Scheidung besteht nur im Falle der Erziehung gemeinsamer Kinder, Krankheit sowie für Zeiten der Aus- und Fortbildung oder im Falle der Arbeitslosigkeit.
 - 64) Basaglia(1971), Goffman(1972); durch die Totalität der Mechanismen, Intensivierung des Aktenlebens(Aich1973), Bonstedt(1972)
-
- 65) Foucault (1977)
 - 66) Klein-Schonnefeld (1978)
 - 67) v. Aulock (1977), S. 73
 - 68) ebd., S. 75; Scherl (), S. 17
 - 69) dies hängt mit Sprachstilen (Covermann 1972) und der Unkenntnis der Lebenswelt seitens der Juristen zusammen.
 - 70) die Situationsdefinition des Mächtigeren setzt sich durch Garfinkel in: Lüderssen/Sack (1977)

- 71) Wir verstehen Lebenswelt nicht als einen (schichten-spezifischen Kommunikationszusammenhang), sondern als einen Kooperationszusammenhang, der zu erforschende Aktivitätsmatrizen (und nicht nur Rollenerwartungen) umfaßt und mithin nicht auf bloße Situationsdefinitionen zu reduzieren ist. Die Situationsdefinition als zentraler Begriff impliziert, daß nicht die Realität, sondern das Bewußtsein über die Realität entscheidet oder noch weitergehend, daß es eine objektive Realität nicht gibt, sondern nur subjektive Realitäten.
 Nach unserer Auffassung ist die Situation und die Lebenswelt Realität und das Bewußtsein des Handelnden muß diese nicht adäquat widerspiegeln.
 Insofern hat der Begriff der Lebenswelt einen anderen Inhalt als bei Mollenhauer(1972), aber wir stimmen mit ihm überein, daß Lebenswelt der Ausgangspunkt der Formulierung von Lernzielen sein muß, nur daß wir den "Situationsdefinitionen" der Gruppenteilnehmer versuchen, ihre Realität entgegenzuhalten, soweit wir sie erkennen können.
 Daß dieser Prozeß kommunikativ abläuft und wir nicht beharrlich behaupten, wir a wüßten alles, dürfte sich aus der Beschreibung unserer Arbeit ergeben. Aber das heißt eben nicht, daß wir auf Zielformulierung verzichten oder die Situationsdefinitionen, das Bewußtsein der Teilnehmer über ihre Situation übernehmen.
- 72) Seve, S. 199
- 73) Hinweise für solchen Produzentenstolz sind Streiks(... alle Räder stehen still...) sowie das Leiden an Arbeitslosigkeit(Holzcamp-Ostercamp 1976, S. 104), das bei den Strafgefangenen i.d.R. fehlt. Der fehlende Leidensdruck, die fehlende Therapiemotivation offenbaren sich hier abermals als Bedürfnisnicht- bzw.-unterentwicklung.
- 74) Die Trennung von sozialen und kooperativen Beziehungen hat erst mit der Konstituierung von "Familie" im Kapitalismus sich durchgesetzt, vgl. Rosenbaum(1974), Einleitung sowie Brunner, Vom "ganzen Haus" zur Familie", ebd. S. 48 ff
-
- 75) zum Begriff Brauneck (1974),S. 29 f, 214 f
- 76) ebd. S.120
- 77) Ottomeyer(1977),S. 73 ff.
 Die Trennung Nahraum (Familie, Gastfreundschaft, Stamm usw.) und Fernraum (Draußen, die anderen, Feinde, Gefahren, Raubzüge) zu überwinden ist verstellt durch die Widersprüche des universalen Verkehrs im Kapitalismus. Obgleich die Möglichkeiten zur Kommunikation so entfaltet sind, daß man sich mit Fremden verständigen könnte, ist Mißtrauen aufgrund entgegengesetzter, nicht unter ein Ziel subsumierbarer Interessen auf dem Markt geboten.
 Die Gefängnisinsassen kennen häufig nicht einmal den relativ geschützten Nahraum der Familie, hatten aufgrund ihrer gesellschaftlichen Situation schon gar nicht Gelegenheit, das "abstrakte Vertrauen" im Fernraum zu entwickeln, ihr Mißtrauen ist ein Schutz sicherlich, aber doch ein Hindernis letztlich.
- 78) Goffman (1972)

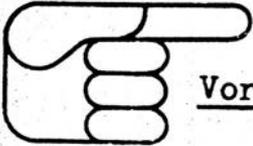
- 79) Holzkamp-Osterkamp (1976),S.61
- 80) ebd.,S. 47
- 81) Holzkamp (1973),S. 355 ff
- 82) Diese Kritik trifft natürlich nur, wenn aus der Praxis der Gesprächstherapie eine Persönlichkeitstheorie deduziert wird. Die Techniken der Gesprächstherapie sind ohne Zweifel sinnvoll und hilfreich.
- 83) Auch hier trifft die Kritik nur soweit, wie die Verhaltenstherapie sich am klassischen Behaviorismus orientiert, während sie in der Praxis gerade etwa beim Modelllernen, der systematischen Desensibilisierung (Singer 1974) längst Denken, Phantasie aufgenommen hat. Der Aspekt der Planung wiederum läßt VT auch in dem hier kritisierten Aspekt ausbaufähig erscheinen, vgl. Jaeggi (1975)
- 84) Lazarus (1976)
- 85) Cohn (1975), Vopel u.a.(1972)
- 86) Cohn (1975), S. 176
- 87) ebd., S. 193
- 88) AS 28, S. 57
- 89) AS 28, S. 58
- 90) AS 28, S. 61
- 91) AS 28, S. 60
- 92) Vopel (1972),S. 15
- 93) ebd.,S. 18
- 94) Cohn (1975),S. 254
- 95) ebd. S. 190
- 96) ebd.
- 97) ebd., S. 161
- 98) ebd.
- 99) ebd., S. 206

ANHANG

TRAININGSGRUPPE

Datum: 23.11.1978 **ARBEITSWELT**

ARBEITSBOGEN



Vorstrafen und Kündigung

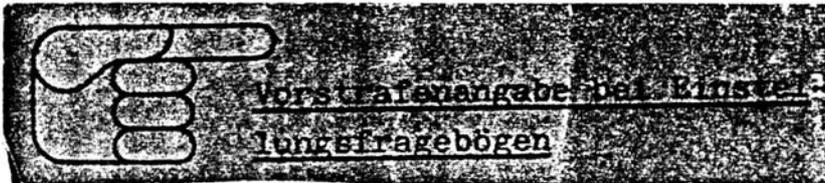
Wann fragt der Arbeitgeber zulässig nach Vorstrafen ?

Wann ist eine Frage nach Vorstrafen unzulässig ?

Welche Folge hat es, wenn Sie bei einer unzulässigen Frage nach Vorstrafen die Straffreiheit versichert haben ?

Welche Folge hat es, wenn Sie bei einer zulässigen Frage nach Vorstrafen die Straffreiheit versichert haben ?

Anhaltspunkte : Eine Mitteilung muß nur dann erfolgen, wenn uns soweit die Besetzung des Arbeitsplatzes die Angabe der Vorstrafe erfordert.

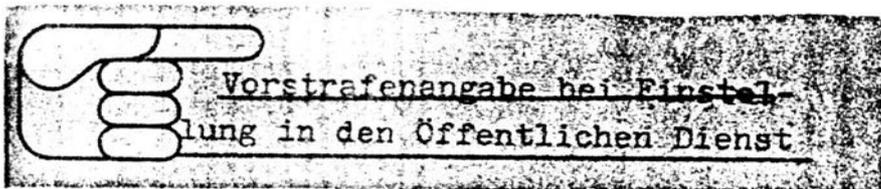


Vorstrafenangabe bei Einstellungsfragebögen

Ändert sich etwas an dem Recht des Arbeitgebers nach den Vorstrafen zu fragen und dem Recht des Arbeitnehmers zu lügen, wenn ein Einstellungsfragebogen verwandt wird ?

Anhaltspunkte : In den Einstellungsfragebogen dürfen nur solche Fragen aufgenommen werden, an deren Beantwortung der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der zu leistenden Arbeit ein berechtigtes Interesse hat.

Was wissen Sie über die Mitbestimmung des Betriebsrates eines Betriebes bei Abfassung eines Einstellungsfragebogens ?



Vorstrafenangabe bei Einstellung in den Öffentlichen Dienst

Ändert sich an den Rechten und Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers etwas hinsichtlich der Vorstrafen, wenn Sie eine Arbeitsstelle im Öffentlichen Dienst antreten ?

TRAININGSGRUPPE

Datum: 30.11.1978 **ARBEITSWELT**

ARBEITSBOGEN

I. Der Arbeitgeber unterliegt, will er dem Arbeitnehmer kündigen, bestimmten Beschränkungen.

1. Es sind dies die gesetzlichen Kündigungsfristen, die immer zu beachten sind.

Als Sonderprobleme zu behandeln sind die bedingten oder befristeten Arbeitsverhältnisse (Probe- Aushilfsarbeitsverhältnisse).

2. Außerdem ist als besondere Kündigungsbeschränkung das Kündigungsschutzgesetz zu beachten. Dieses bekommt allerdings nur unter besonderen Voraussetzungen zur Anwendung.

3. Schließlich ist bei jeder Kündigung zu prüfen, ob der Betriebsrat gehört worden ist.



II. Ohne auf die Einzelheiten nun bereits einzugehen, möchte ich Sie bitten zu überlegen, wie Ihre letzten Arbeitsverhältnisse beendet wurden, wo die Kündigungsgründe gelegen haben.

Ih bin heute krank

Es ist schon Mh, es lohnt sich nicht mehr zu gehen

Ih hab keine Lust

Mein Meister ist so gemein, die Kollegen auch

mein Kopf brummt

Man hat mir gesagt, ich brauch nicht mehr zu kommen



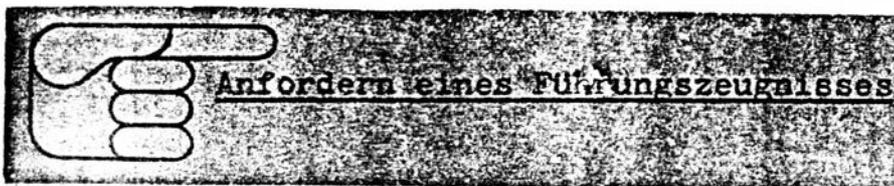
Können Sie sich vorstellen, bei welchen Berufen die "Offenbarungspflicht" des Arbeitnehmers steigt und warum ?

Anhaltspunkte: leitende Tätigkeit und Einflußmöglichkeiten auf Personen und Sachen

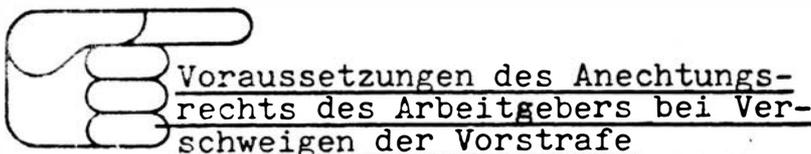
Und dann bringen Sie mal bis zum Ablauf der Probezeit ein Führungszeugnis.
 Und dann sagen Sie mir, was Sie vor dieser Arbeit gemacht haben.
 Wo waren Sie von November 74 bis November 78 ?
 Wo sind die Zeugnisse aus dieser Zeit?
 Sie kommen doch nicht aus dem Gefängnis ?



aus:
 Juni 1978
 ötv-Magazin



Darf der Arbeitgeber ein Führungszeugnis anfordern?



- a) die Frage nach der Vorstrafe muß zulässig gewesen sein
- b) der Arbeitnehmer muß gewußt haben geantwortet haben
- c) der Arbeitnehmer mußte wissen, oder erkennen, daß das Verschweigen der Vorstrafe für die Einstellung von entscheidender Bedeutung war
- d) das Verschweigen der Vorstrafe war ursächlich dafür, daß der Arbeitgeber ihn eingestellt hat.

TRAININGSGRUPPE

Datum: 25.10.78 ARBEITSWELT

ARBEITSBOGEN

A. In der letzten Stunde haben Sie § 11 Strafvollzugsgesetz und die entsprechenden Verwaltungsvorschriften kennengelernt. Danach ist die Behörde verpflichtet, bestimmte Gesichtspunkte bei der Zulassung zum Freigang zu berücksichtigen.

Aus Ihrer Erfahrung berichteten Sie, daß die VVen auslegbar sind und demzufolge Entscheidungen sowohl positiv als auch negativ für den Gefangenen ausgehen können.

Die gesetzliche Regelung wurde insofern als positiv eingeschätzt als Sie völlig willkürliche Maßnahmen durch die Behörde (Therapeuten) ausschließt.

B. Sie bemühen sich als Freigänger um einen Arbeitsplatz :

Bewerben Sie sich lieber schriftlich oder mündlich ?

Welche Erfahrungen haben Sie hiermit gemacht ?

Im Vorstellungsgespräch weiß der Arbeitgeber , "woher" man kommt, insoweit besteht Klarheit über die Vorstrafen, dennoch bleibt die Frage,

"Wie stelle ich mich am besten dar?"

"Wie führe ich ein optimales Verkaufsgespräch ?"



-2-

Ich bin, wie ich bin, wie ich sein möchte, wie ich sein sollte, wie mein Arbeitgeber möchte, daß ich bin, wie ich meine, daß mein Arbeitgeber will, daß ich bin, wie mich die Kollegen wünschen, wie ich meine, daß die Kollegen mich wollen, wie ich für mich wünsche

1. Der Arbeitgeber will möglichst gute "Ware" für möglichst wenig Geld kaufen, welche Ziele wird der Arbeitgeber mit dem "Verkaufsgespräch" verfolgen ?
2. Als "Verkäufer" wird der Arbeitnehmer versuchen, seine guten oder schlechte Ware zu einem möglichst hohen Preis an den Käufer zu bringen. Wie machen Sie das ? Welche Ansprüche haben Sie in der Vorstellungssituation an sich selbst ?
3. Hat man es als Freigänger einfacher, wenn Straftaten am Arbeitsplatz geschehen - im Gegensatz zu einem Entlassenen, der die Vorstrafe verschwiegen hat ?

6. Sie bemühen sich als Entlassener um einen Arbeitsplatz :

1. Was spricht für die Angabe der Vorstrafen ?
2. Was spricht gegen die Angabe der Vorstrafen ?
3. Welche Punkte bezüglich des zukünftigen Arbeitsplatzes (Leistung, Belastungen, Kollegen etc.) sollten im Vorstellungsgespräch geklärt werden - und wie ?

TRAININGSGRUPPE

Datum: 18.1.79 ARBEITSWELT

ARBEITSBOGEN

LABYRINTH :

A

Arbeit im Gefängnis
Entlohnung-Ausbildung
Hausgeld

Freigang-Trunkenheit
Sperr-Nebenabreden

Arbeitssuche
offene Stellen
Qualifikation-Um-
schulung

Bewerbung-Ein-
stellung-Vor-
strafenangabe-
Bundeszentralr-
gistergesetz

Arbeiter-
Angestellter
selbständiger Ge-
werbetreibender

Probezeit
Kündigungsfristen
Befristung
Aushilfe

konkreter Arbeits-
platz-Sicherheit-Hitze
Lärm-Arbeitsplatzwech-
sel

Lohn
Lohnhöhe-Tarif
Gewerkschaftszuge-
hörigkeit

Lohnabrechnung
Steuern-Versicherung
Arbeitgeberanteile
Arbeitnehmeranteile
Akkordlohn-Stücklohn

Arbeitslos im Knast
arbeitslos nach der Entlassung
Arbeitslosengeld-Arbeitslosen
hilfe-Sozialhilfe

Krank-
heit-Lohn
fortzah-
lung im
Krankheits-
fall-Alko-
hol als
Krank-
heit-
krank
werden

Haftung für verursacht
Schäden während der Ar-
beitszeit-fahrlässig-
vorsätzlich

Urlaub-Urlaubsdauer
Urlaubsgeld-Urlaubs-
abgeltung

Streik
Aussperrung
Bezahlung
Gewerkschaft

Betriebsplöte
Konkursausfall-
geld-Arbeitsamt
Bundesanstalt für
Arbeit

Kündigung-Kündigungsschutz
gesetz-Kündigung aus
wichtigem Grund-ordent-
liche Kündigung

Arbeitsgerichts-
verfahren-Gewerk-
schaftsvertreter
Abfindung-Weiterbe-
schäftigung

B

TRAININGSGRUPPE

Datum: 25.1.1979 ARBEITSWELT

PLANUNG

Ziel der Sitzung vom 25.1.1979 :

-Die gesetzlichen Regelungen bezüglich des Freiganges sollen gekannt werden. Die Voraussetzungen der gesetzlichen Regelungen, die Voraussetzungen nach den Verwaltungsvorschriften.

-Es soll der Begriff der "Ermächtigungsnorm" verstanden werden. Die Behörde muß bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 11 StrfVG nicht den Freigang zulassen.

Sie muß pflichtgemäßes Ermessen üben - damit ist Willkür ausgeschlossen.

Der Vorteil des Willkürausschlusses soll erörtert werden.

Es soll darauf hingewiesen werden, daß sich bei politischen Veränderungen auch Änderungen im Knast ergeben werden. Solange noch kein Faschismus herrscht ist das Willkürverbot eine -wenn auch geringe- Grenze des Machtmißbrauchs. Der Aspekt wird den meisten sehr fern sein.

- Es soll erkannt werden, daß die VVs den Ermessensspielraum der Behörde nicht nur konkretisieren sondern auch erweitern, zum Nachteil der Freigänger. Die Einschränkung soll herausgearbeitet werden.

- Es soll erörtert werden, welche Bedeutung Ermessensentscheidungen für den Alltag eines Inhaftierten haben, wie sie damit umgehen. These : Ermessensentscheidungen bedeuten, daß das Ergebnis der Entscheidung nicht vorhersehbar ist; dadurch wird Unsicherheit produziert. Die Inhaftierten reagieren mit Anpassung, entweder weil sie real erwartet wird, solche Erfahrungen werden sie gemacht haben, oder weil sie von den Inhaftierten -zu Recht, aber auch evtl. zu Unrecht- erwartet wird, antizipiert wird.

- Die Reaktion auf Ermessensentscheidungen negativer Art ist Resignation, Depression, unangemessene Aufsässigkeit, "man kann nichts machen"-Reaktion. Es werden Verallgemeinerungen der Art getroffen, daß der Knacki eh machtlos ist, daß es sinnlos ist, irgendetwas in Zukunft zu unternehmen.

- Ziel ist : Bewußtmachen, daß das Ergebnis unsicher ist, die Ablehnung einer negativen Entscheidung soll kalkuliert werden.

Ziel ist : Im Falle der Ablehnung soll gefragt werden, der Ablehnende soll in Begründungszwang gebracht werden, er soll vom Inhaftierten aus betrachtet nicht entscheiden können, wie er es für richtig erachtet. Dabei soll nicht vorgemacht werden, daß dies eine sehr günstige, erfreuliche Situation ist.

Es soll das Wissen um die Tendenz zu generalisieren geschaffen werden,

es soll klar gemacht werden, daß die Form der Reaktion , zu generalisieren. handlungsunfähig macht.

Es soll das Wissen vermittelt werden, wie anstrengend es ist, hiergegen anzugehen, daß es anfangs sicher scheitern wird, da ein wirklicher Erfolg nicht erreicht werden kann, die Bemühungen demzufolge viel Energie abverlangen.

TRAININGSGRUPPE

Datum: 25.1.1979

ARBEITSWELT

ARBEITSBOGEN

A. Welche Probleme tauchen für Sie im Freigang auf? Welche Vorteile bietet der Freigang, welche Nachteile?

Hierüber wird Sie in einem persönlichen Gespräch Herr R. informieren.

B. Wie werden diese Probleme vom Gesetz gelöst, werden Sie überhaupt vom Gesetz gelöst?

In § 11 Strafvollzugsgesetz heißt es :

§ 11 Lockerungen des Vollzuges

(1) Als Lockerung des Vollzuges kann namentlich angeordnet werden, daß der Gefangene

1. außerhalb der Anstalt regelmäßig einer Beschäftigung unter Aufsicht (Außenbeschäftigung) oder ohne Aufsicht eines Vollzugsbediensteten (Freigang) nachgehen darf oder

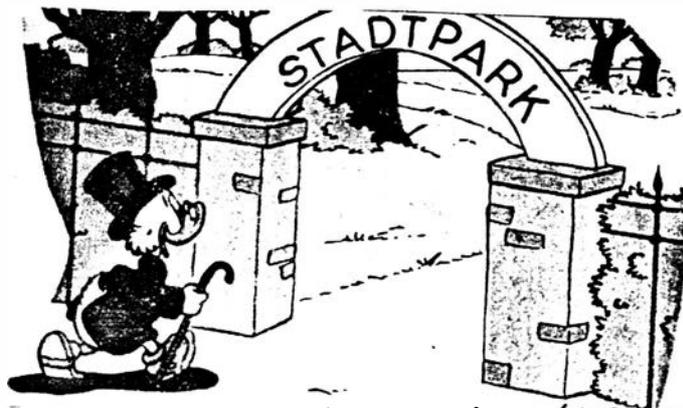
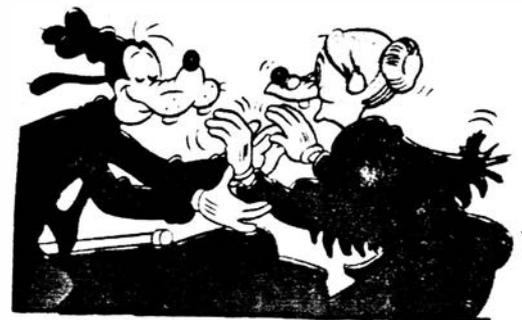
2. für eine bestimmte Tageszeit die Anstalt unter Aufsicht (Ausführung) oder ohne Aufsicht eines Vollzugsbediensteten (Ausgang) verlassen darf.

(2) Diese Lockerungen dürfen mit Zustimmung des Gefangenen angeordnet werden, wenn nicht zu befürchten ist, daß der Gefangene sich dem Vollzug der Freiheitsstrafe entziehen oder die Lockerungen des Vollzuges zu Straftaten mißbrauchen werde.

Als Freigänger können Sie Daisy besuchen gehen



die Mutter aufsuchen



im Stadtpark spazieren gehen (Achtung Rahmenzeit!); mals wieder ins Schwimmbad gehen

Hallo, Goofy! Hol dein Badezeug!



Die Behörde muß Sie allerdings nicht zum Freigang zulassen. Sie handelt nach pflichtgemäßem Ermessen.

Was heißt pflichtgemäßes Ermessen, was bedeutet dies für Sie, welche Konsequenzen hat dies für Sie?

Die sogenannten V V (Verwaltungsvorschriften) zu § 11 Strafvollzugsgesetz konkretisieren den Ermessensspielraum der Behörden. Es sollen nur die wichtigsten für Sie genannt werden :

2

(1) Freigang kann auch in der Weise angeordnet werden, daß ein Dritter schriftlich verpflichtet wird, die Anstalt unverzüglich zu benachrichtigen, wenn der Gefangene an der Beschäftigungsstelle nicht rechtzeitig erscheint, sich ohne Erlaubnis entfernt oder sonst ein besonderer Anlaß (z. B. Erkrankung, Trunkenheit) hierzu besteht.

(2) Die Anstalt überprüft das Verhalten des Gefangenen während des Freiganges in unregelmäßigen Abständen.

6

(1) Außenbeschäftigung, Freigang und Ausgang sind nur zulässig, wenn der Gefangene für diese Maßnahmen geeignet ist, insbesondere ein Mißbrauch nicht zu befürchten ist. Bei der Entscheidung ist zu berücksichtigen, ob der Gefangene durch sein Verhalten im Vollzug die Bereitschaft gezeigt hat, an der Erreichung des Vollzugszieles mitzuwirken.

(2) Ungeeignet für eine Lockerung nach Absatz 1 sind in der Regel namentlich Gefangene,

a) die erheblich suchtgefährdet sind,

b) die während des laufenden Freiheitsentzuges entwichen sind, eine Flucht versucht, einen Ausbruch unternommen oder sich an einer Gefangenenmeuterei beteiligt haben,

c) die aus dem letzten Urlaub oder Ausgang nicht freiwillig zurückgekehrt sind oder bei denen zureichende tatsächliche Anhaltspunkte dafür gegeben sind, daß sie während ihres letzten Urlaubs oder Ausgangs eine strafbare Handlung begangen haben,

d) gegen die ein Ausweisungs-, Auslieferungs-, Ermittlungs- oder Strafverfahren anhängig ist,

e) bei denen zu befürchten ist, daß sie einen negativen Einfluß ausüben, insbesondere die Erreichung des Vollzugszieles bei anderen Gefangenen gefährden würden.

(3) Ausnahmen von Absatz 2 können zugelassen werden, wenn besondere Umstände vorliegen, die Gründe hierfür sind aktenkundig zu machen. In den Fällen des Buchstabens d ist die zuständige Behörde zu hören.

(4) Bei Gefangenen, gegen die während des laufenden Freiheitsentzuges eine Strafe wegen grober Gewalttätigkeiten gegen Personen oder wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung vollzogen wurde oder zu vollziehen ist, bedarf die Frage, ob eine Lockerung des Vollzuges zu verantworten ist, besonders gründlicher Prüfung.

Die "V V" konkretisieren nicht nur den Ermessensspielraum der Behörde sie s c h r ä n k e n ihn ein. Worin liegt nun die Beschränkung begründet ?



D. Wieserfolgt der Widerruf des Freiganges ?

Wie haben Sie ihn erlebt ?



§ 14 Aufhebung von Weisungen, Lockerungen und Urlaub

(1) Der Anstaltsleiter kann dem Gefangenen für Lockerungen und Urlaub Weisungen erteilen.

(2) Er kann Lockerungen und Urlaub widerrufen, wenn

1. er auf Grund nachträglich eingetretener Umstände berechtigt wäre, die Maßnahmen zu versagen,
2. der Gefangene die Maßnahmen mißbraucht oder
3. der Gefangene Weisungen nicht nachkommt.

Er kann Lockerungen und Urlaub mit Wirkung für die Zukunft zurücknehmen, wenn die Voraussetzungen für ihre Bewilligung nicht vorliegen haben.



E. Wie gestalten die "Nebenabreden" Ihren Arbeitsvertrag ?

- Welche Konsequenzen haben sie für Sie, welche für den Arbeitgeber ?

TRAININGSGRUPPE

Datum: 22.2.1979

ARBEITSWELT

ARBEITSBOGEN

Thema der Sitzung : Schichtarbeit

Der Arbeitnehmer hat seine Leistung in einer gewissen Zeitspanne zu verrichten. Die gilt sowohl dann, wenn seine Vergütung nach Zeiteinheiten bemessen wird, als auch dann, wenn eine Leistungsentlohnung vereinbart ist. Auch in diesem Fall hat er nur eine bestimmte Zeit zu arbeiten.

Der Arbeitszeitschutz setzt eine Höchstdauer für die tägliche u.U. wöchentliche oder 14-tägige Arbeitszeit fest; er regelt die zeitliche Lage der Arbeitszeit; er schreibt Arbeitspausen und Ruhezeiten vor; er beschränkt die Arbeit an Sonn- und Feiertagen - vergleiche die Arbeitszeitordnung !!!

- Prüfen Sie die Schichtarbeit nach den Vorschriften der Arbeitszeitordnung.
- Welche Probleme tauchen bei der Schichtarbeit für die Schichtarbeiter auf? Auf welchen Ebenen liegen die Probleme?
- Wie können die Probleme gelöst werden? Wie lösen sie die Probleme?

SECHS MILLIONEN NACHT- UND SCHICHTARBEITER: GESUNDHEIT GEFÄHRDET

schwer
sehr

Die Neue (S)
14.2.79

„Die meisten Wechselschichtler brechen hier schon nach zehn Jahren zusammen“

Der Münchner Peter Siebert (Namen wurden von der Redaktion geändert) wähnt sich mit 45 schon am Ende: „Die Leber ist hin, ich hab Zucker im Blut und ohne Aufputzmittel komm ich oft nicht über die Runden“. Der Grund seiner Klage: Seit 10 Jahren zwingt ihn der Job, mehrmals pro Woche die Nacht zum Tag zu machen. Wechselschichtler Siebert ist Telefon- und Funkwart einer Autobahnmeisterei am Rande der Isarmetropole. Jetzt sieht er düster in die Zukunft: „Noch ein paar Jahre die verdammte Plackerei und ich gehe vor die Hunde“.

Helmut Engels hat die schlimmsten Hundstage seines Arbeitslebens schon hinter sich. Weil es den Rostputzer in einem Siegener Stahlwerk kürzlich „an der Wirbelsäule erwischte“, kann er nach 23 Jahren Früh-, Spät- und Nachtschicht im Betrieb erst mal halblang machen. Statt Stahlputz der unkundbare Engels jetzt Porzellan. Fabrikstr. 1, 1000 Berlin 15

Der 51jährige schrubbt tagsüber die Toiletten im Werk. Für den Betriebsrat ist der Stahlwerker ein besonders zäher Typ: „Die meisten Wechselschichtler brechen hier schon nach zehn Jahren zusammen“.

Mitten drin in der Bruchzone für Stahlkocher wäre auch Erich Luther aus Dortmund. Zehn Jahre prüft er heute 31jährige Chemielaborant die Qualität von Hoeschstahl. Luther hat freilich keine Angst um sein Kreuz. Ihn drückt ein anderer Verdacht: „Die Wechselschicht geht auf den Geist“. Ideen und Pläne für die Freizeit konnte Luther während der Arbeit auf Nachtschicht früher meist mühelos behalten. Jetzt fährt er immer öfter nach Hause und weiß nur noch: „Da war doch was, da war doch was?“ Seine Frau hat die Gefahr erkannt: „Kommt Erich nicht bald runter von der Schicht, geht er kaputt“.

Sechs Millionen Schichtarbeiter

Sorgen um ihren Mann muß sich nicht nur Frau Luther machen. Während wissenschaftliche Studien immer eindeutiger belegen, daß Schichtarbeit in ihrer herkömmlichen Form „krankmachend“ ist und unter Medizinern wie Soziologen längst einen „mörderischen Ruf“ genießt, nimmt sie hierzulande unverdrossen zu. Innerhalb von 20 Jahren hat sich die Zahl der Schichtarbeiter fast verdoppelt. Sie stieg von 3,5 auf fast 6 Millionen, schätzt die Aktionsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen der evangelischen Kirche.

„Heimlich, still und leise“, so der Deutsche Gewerkschaftsbund, strebt heute fast alles zum Dienst rund um die Uhr, was in der Industrie Rang und Namen hat: – Geben es die Auftragsbücher her, läßt die Autobranche ihre Fahrzeuge in Wechselschicht montieren. So steht etwa ein Münchner BMW-Arbeiter in einwöchigem Turnus mal in Frühschicht von 6 bis 14, mal in Spätschicht von 14 bis 22 Uhr am Band.

– „Bei Bedarf“ legt die Elektroindustrie überall noch eine Schicht zu. Damit Stromkabel, Guß- und Stahlteile pausenlos aus den Werkhallen quellen, ruft etwa die Hannoveraner Kabelmetall AG ihre Mitarbeiter auch schon mal nachts an die Maschinen. Alle drei Wochen heißt das fünf Tage

- Und viele Betriebe wie etwa Textilwerke nehmen ihre Mitarbeiter gern noch mehr ran. Hier machen „Freiwillige“ oft bis zu drei Wochen ohne Schichtwechsel die Nacht zum Tage.

Dabei ist unumstritten, daß es in manchen Branchen ohne Schichtdienstler wirklich nicht geht. Hochöfen müssen rund um die Uhr brennen, Zeitungen können nur nachts gedruckt werden, Kraftwerke müssen pausenlos Strom liefern und Züge auch bis in den frühen Morgen fahren.

Niemand braucht um fünf Uhr Turbinen

Freilich: Der größte Teil der Schichtarbeit spielt sich heute gar nicht mehr in Wirtschaftszweigen ab, wo ohne Schicht die Produktion unmöglich wäre. Die Mehrheit des ständig anwachsenden Millionen-Heeres schuftet in Branchen, in denen von technischen Zwängen oder Humanität nicht die Rede ist. Hier geht es simpel um die gewinnbringendste Nutzung des Maschinenparks. So gibt es keinen zwingenden Grund, Schiffe in Tag-Nacht-Schichten zu entladen, niemand braucht morgens um fünf Turbinen, Garn, Autos oder Kohle.

Das gilt auch für Zylinderköpfe, die Peter Sartorius seit sechs Jahren in Wechsel- schicht und Akkord in einer Metallfabrik

Nachtlohnzuschlag heilt keine Magengeschwüre

Rund die Hälfte der laut DGB-Schätzung heute drei Millionen Bundesbürger, die auch nachts malochen, klagt ständig über schlechte Verdauung und Appetitlosigkeit. Unter Tagschichtlern sind es nur vier Prozent. Die Folgen sind verheerend: Wechsel- schichtler werden siebenmal so häufig von Magengeschwüren gequält wie die übrige Bevölkerung.

Der schwedische Arbeitswissenschaftler Professor Lennart Levi läßt da keinen Zweifel: „Appetit und Produktion von Magensäften orientieren sich nicht am Nachtlohnzuschlag, sondern richten sich nach Taktgebern aus der Umwelt“: Die wichtigsten sind nachts nicht zu haben: Sonnenlicht, Vogelgezwitscher, Straßenlärm und Kinderlachen.

Doch auch sonst haben die „Grauen“ im Lande nichts zu lachen:

- Da bei Nacht alle Körpervorgänge langsamer ablaufen, strengt sie die Arbeit mehr an. Beweis: Sie sind doppelt so häufig in Unfälle am Arbeitsplatz verwickelt wie ihre Kollegen von der Tagschicht.

- Der Schlaf von achtzig Prozent aller „Friedhofsschichtler“ verläuft gestört.

Tiefschlaf und die besonders erholenden Traumphasen wechseln in wesentlich kürzeren Abständen als normal.

Wer nachts arbeitet stirbt früher

„An Nachtarbeit“, so meint denn auch der Schwede Levi, „kann niemand sich zu Dauer gewöhnen“. Der Mediziner unter suchte jahrelang im Auftrag der Weltgesundheitsorganisation Schichtarbeiter und ist heute sicher: „Das tägliche Auf und Ab der Körperaktivität, die Leistungskurve des Menschen, ist unumkehrbar. Am Vormittag und späten Nachmittag ist er am aktivsten, nachts um drei ganz auf Ruhe und Schlaf eingestellt“. Wer dagegen anlebt, bekommt über kurz oder lang die Quittung präsentiert.

Während jetzt das Bundesarbeitsministerium zaghaft überlegt, zumindest Überstunden und Akkord für Nachtarbeiter zu verbieten, ist die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) in Genf schon einen Schritt weiter.

Um die Last der Malocher zu mindern, sollten nach Ansicht der ILO für Schichtler die Arbeitszeiten verkürzt und ihr Urlaub verlängert werden. Zudem fordert die Unterorganisation der Vereinten Nationen, „alle aus rein wirtschaftlichen Gründen eingeführte Schichtarbeit langfristig abzuschaffen und das Rentenalter von Schichtlern herabzusetzen“.



früheres Foto =
phä - Disputen =
press

Konzentration
Anspannung
gebückte Haltung
Auswirkungen bei
Schichtarbeit?

Grund: Mit durchschnittlich 63 Jahren sterben sie wesentlich früher als andere. Die Lebenserwartung von Männern und Frauen auf Schicht ist durchschnittlich 14 Jahre geringer als die ihrer Chefs und Ehegatten, errechneten Statistiker.

Doch trotz größerer Lebensspanne wird auch die Familie des Schichtarbeiters auf der ganzen Linie betrogen. Weil viele tagsüber schlafen müssen, wird der Lebenslauf der Familie empfindlich gestört. Frau und Kinder müssen durch die Wohnung schleichen, das Geschirr darf nicht klappern, Haus- und Telefonklingel sind so lei-

Abstieg ins soziale Abseits

Denn der unregelmäßige Arbeitsrhythmus manövriert fast alle ins soziale Abseits: ihr Freundeskreis schrumpft, da Bekannte sich nicht mehr zu den gewohnten Zeiten besuchen lassen. Die eigenen politischen oder gewerkschaftlichen Interessen kommen zu kurz, weil das Vereinsleben besonders heftig schäumt, wenn die Schicht läuft. Und wird der Verschollene tagsüber doch irgendwo mal gesehen, so kursieren wilde Gerüchte: „Der Kerl ist arbeitslos und gammelt“. Schichtarbeiter, so hat auch der Dortmunder Arbeitsmediziner Professor Joseph Rutenfranz erkannt, „werden ... abgedrängt in eine soziale Subkultur“.

se gestellt, daß man sie nicht hört. Nachtschichtler Engels hat das alle heute hinter sich. An die vergangenen Zeiten erinnert er sich dennoch nur ungerne. „Was sollte meine Frau schon machen wenn ich tags schlafen wollte. Da hieß es dann immer zu den drei Kleinen: ihr müßt ruhig sein, der Papa schläft“. Und: „Warum ich nicht zum Spielen mitkam, sondern tagsüber die Rollos runterließ, Watta in die Ohren stopfte und im Bett verschwand, haben die Kleinen nie begriffen“.

Die Flimmerkiste im Wohnzimmer ist für viele Schichtarbeiter längst der wichtigste, oft aber auch der letzte Nabel zur Welt.

Dortmunds bearbeitet. Das „Gucken und Kurbeln mit dauernd schiefem Kopf hat meine Halswirbel verschlissen“, stellt er heute trocken fest.

Wie mies es Männern wie Sartorius geht, hat Nordrhein-Westfalens Arbeitsminister Friedrich Farthmann genau wissen wollen. Eine SPD-Kommission hat in seinem Auftrag die „Folgen der Schichtarbeit“ auf die Gesundheit untersucht. Das Ergebnis gibt Sartorius recht: „Schichtler treiben Raubbau an ihrer Gesundheit“.

Besonders schlecht kommen Nachtschichtler weg, die laut „Spiegel“ unter Betriebsärzten intern schon mal als „Friedhofsschichtler“ oder - wegen ihrer blassen Hautfarbe am Morgen - „unsere Grauen“ genannt werden.

TRAININGSGRUPPE

Datum: 1.3.1979

ARBEITSWELT

ARBEITSBOGEN

Thema : S t r e i k (Gefangenenmeuterei) im Knast - außerhalb des Knastes .

- Was könnte ein Streik im Knast für Sie verändern ?
- Was möchten Sie durch einen Streik im Knast verändern ?
- Kennen Sie die einschlägigen Vorschriften hinsichtlich der Arbeit im Knast ?

§ 39 StrafVG lautet : Freies Beschäftigungsverhältnis-Selbstbeschäftigung

I. Dem Gefangenen soll gestattet werden, einer Arbeit, Berufsausbildung, beruflichen Fortbildung oder Umschulung auf der Grundlage eines freien Beschäftigungsverhältnisses außerhalb der Anstalt nachzugehen, wenn dies im Rahmen des Vollzugsplanes dem Ziel dient, Fähigkeiten für eine Erwerbstätigkeit nach der Entlassung zu vermitteln, zu erhalten oder zu fördern und nicht überwiegende Gründe des Vollzugs entgegenstehen. ...

II. Dem Gefangenen kann gestattet werden, sich selbst zu beschäftigen.

III. Die Vollzugsbehörde kann verlangen, daß ihr das Entgelt zur Gutschrift für den Gefangenen überwiesen wird.

§ 41 Arbeitspflicht lautet :

I Der Gefangene ist verpflichtet, eine ihm zugewiesenen seinen körperlichen Fähigkeiten angemessene Arbeit, arbeitstherapeutische oder sonstige Schäftigung auszuüben, zu deren Verrichtung er auf Grund seines körperlichen Zustandes in der Lage ist. Er kann jährlich bis zu drei Monaten zu Hilfstätigkeiten in der Anstalt verpflichtet werden, mit seiner Zustimmung auch darüber hinaus. Die Sätze gelten nicht

- Was passiert bei einem Streik draußen ? was im Knast ?
- Kennen Sie die Vorschrift der Gefangenenmeuterei ?
- Was ist die Definition von Gefangenenmeuterei ?

§ 121 StGB , Gefangenenmeuterei , lautet :

1. Gefangene, die sich zusammenrotten und mit vereinten Kräften

1. einen Anstaltsbeamten, einen anderen Amtsträger oder einen mit ihrer Beaufsichtigung, Betreuung oder Untersuchung Beauftragten nötigen (§ 24c StGB) oder tätlich angreifen,
2. gewaltsam ausbrechen oder
3. gewaltsam einem von ihnen oder einem anderen Gefangenen zum Ausbruch verhelfen ,

werden mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren bestraft.

- Um die Unterschiede zwischen Kanstarbeit und Arbeit draußen besser herauszubekommen, nenne ich Ihnen verschiedene Kriterien :
- a) Ihr Verhältnis zum Arbeitsgegenstand, dem Produkt, das Sie herstellen, Ihre Arbeit am Gegenstand, die gegenständliche Produktionstätigkeit;

- b) der Arbeitsvollzug, Zwang zum "Verkauf" Ihrer Arbeitstätigkeit ;
- c) Die Arbeitskollegen, die Zusammenarbeit mit den Kollegen bei der konkreten Arbeit;
- d) die Planung Ihrer Arbeit, Ihre Möglichkeit der Mitbestimmung;
- e) Ihr Lohninteresse, Lohn als Möglichkeit an dem teilzuhaben, was diese Gesellschaft bietet, was in dieser Gesellschaft geschaffen wird;
- f) Einschätzung des anderen Kollegen : an seinem Verdienst, als eine quasi-persönliche Eigenschaft ; Einschätzung an dem, was er konkret bei der Arbeit bringt.
- g) Die Freude an der konkreten Arbeit, an der Tätigkeit - die Gleichgültigkeit an der konkreten Arbeit
- h) Solidarität am Arbeitsplatz - Solidarität bei den Lohnkämpfen.
- i) Bitte nicht streiken bei diesen paar Fragen !!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!