



Kanton Bern
Canton de Berne

Jahresbericht 2023

Amt für Justizvollzug

Sicherheitsdirektion
des Kantons Bern



Inhaltsverzeichnis

4	Vorwort
6	Gastbeitrag
9	Bewährungs- und Vollzugsdienste (BVD)
12	Geschäftsfeld Haft
15	Justizvollzugsanstalt Thorberg
19	Justizvollzugsanstalt Witzwil
23	Massnahmenzentrum St. Johannsen
25	Justizvollzugsanstalt Hindelbank
28	Interview Pascal Ludin
30	Finanzzahlen
32	Interview Sigrid Haunberger

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser

Stabilität und Weiterentwicklung – in diesem Spannungsfeld bewegen wir uns. Es versteht sich von selbst, dass wir auf Stabilität angewiesen sind. Sei es bei unserer Infrastruktur und unseren digitalen Systemen; sei es in unseren Abläufen und Prozessen oder auch in unseren Beziehungen: Wir wollen uns aufeinander verlassen können und unsere Ziele gemeinsam erreichen.

Zugleich sind wir permanent mit Veränderung konfrontiert. Einmal in Bezug auf uns selbst: Wir verändern uns, werden älter, gewinnen an Erfahrung, büssen aber auch Fähigkeiten ein. Dann in unserem beruflichen Umfeld: In unseren Vollzugseinrichtungen und in den Bewährungs- und Vollzugsdiensten bekommen wir es immer wieder mit neuen Eingewiesenen zu tun. Kolleginnen und Kollegen verlassen unser Amt, neue Mitarbeitende stossen zu uns. Auch das politische Personal in Parlament, Kommissionen und Regierung wechselt alle paar Jahre. Technologie, Digitalisierung oder neue Forschungsergebnisse sind ständige Treiber von Veränderung. Und nicht zuletzt beeinflussen uns globale Entwicklungen und Krisen, die uns ebenfalls Anpassungsleistungen abverlangen.

Die Veränderungen verlangen nach Weiterentwicklung und kollidieren mit dem Bedürfnis nach Stabilität. Veränderung und Weiterentwicklung bringen immer auch Unruhe und Unsicherheit mit sich. Unsicherheit steht aber im Widerspruch zu unserem Kernauftrag – der Sicherheit. Darum machen wir keine Experimente auf Kosten der Sicherheit. Darum antizipieren wir kommende Veränderungen möglichst frühzeitig, damit wir uns bestmöglich darauf ein- bzw. dazu aufstellen können.

Ein aktuelles Beispiel, das die Anpassungsfähigkeit unserer Organisation herausfordert, ist das übergeordnete Zentralisierungsprojekt der Sicherheitsdirektion, das die Supportfunktionen Finanzen, HR und ICT auf Direktionsstufe bündelt. Neben der Veränderung, auf die sich unsere Mitarbeitenden einstellen müssen, bedeutet dies für uns unter anderem, dass die Zentrale des Amtes für Justizvollzug (AJV) ohne seinen bisherigen Stab, dem diese Funktionen als Fachbereiche zugehörig waren, neu aufgestellt werden musste, damit die Steuerung des AJV weiterhin stabil funktioniert. Dies haben wir mit dem Aufbau der neuen Organisationseinheit (OE) «Management Services & Entwicklung» gelöst, die von Pascal Ludin, meinem Stellvertreter, geführt wird.

Die neue OE ist mit den Abteilungen «Strategische Planung und Prozesse», dem Amtsvollcontrolling, mit den «Digitalen Lösungen» aber auch mit «Recht und Politik» so organisiert, dass dem Anspruch der Antizipation bestmöglich Rechnung getragen werden kann. Wie das Team gestartet ist, die OE funktioniert und mit unseren Vollzugseinrichtungen und den verschiedenen Abteilungen interagiert, erklärt Pascal Ludin im Interview auf Seite 28. Wie unsere dezentralen Organisationseinheiten ihrerseits mit den

unvermeidlichen Veränderungen umgegangen sind, wie sie sich weiterentwickelt und dabei Stabilität bewahrt haben, lesen Sie in deren Beiträgen zum Berichtsjahr.

Eine Weiterentwicklung erfahren auch die Strafvollzugskonkordate der Deutschschweiz. Es freut mich sehr, dass der neue Konkordatssekretär Stefan Weiss den Gastbeitrag beigesteuert hat. Seine Gedanken finden Sie auf Seite 6.

So gesehen bleiben wir unserer Berichterstattung treu. Weiterentwickelt haben wir für diese Ausgabe die Illustration: Die Bilder von Pia Neuenschwander stellen diesmal unsere Mitarbeitenden ins Zentrum – ihre Motivation und Freude an der Sache kommen auf den Fotografien wunderbar zum Ausdruck.

«Die reinste Form des Wahnsinns ist es, alles beim Alten zu lassen und zu hoffen, dass sich etwas ändert.» Dieses Zitat wird Albert Einstein zugeschrieben und leuchtet mir ein. Ich bin überzeugt, dass wir die Veränderung antizipieren und aktiv angehen müssen, indem wir strategische Antworten darauf finden. Nur so gelingt es uns, Stabilität und Weiterentwicklung im Gleichgewicht zu halten.

Allen, die mit uns daran arbeiten und uns darin unterstützen, unseren Auftrag im Dienste der öffentlichen Sicherheit weiterhin in hoher Qualität zu erfüllen, danke ich von ganzem Herzen. Bei aller Veränderung: Darauf zähle ich auch weiterhin!

Herzlich
Romilda Stämpfli
Amtsvorsteherin



«Das AJV unterstützt mich in meiner Weiterentwicklung, meinen Traum an die Spitze zu verwirklichen.»

Emma
Kauffrau EFZ Lehre
und Sport (Karate)

Gastbeitrag

Stabilität in der Weiterentwicklung

Kurz nach meinem Stellenantritt als Konkordatssekretär habe ich einen Brief einer inhaftierten Person erhalten. Das Schreiben begann mit den Worten «Ich bin seit Jahren verwahrt und ebenso seit Jahren im Verwahrungsvollzug». Der Betroffene bemängelt primär, dass sich in der Schweiz, im Vergleich zum Ausland, wenig am Verwahrungsvollzug bewege. Angesprochen wird die Thematik nach der Ausgestaltung des Verwahrungsvollzugs. Die Frage dazu lautet, vereinfacht formuliert, ob Verwahrte in Zukunft anders als Strafgefangene untergebracht werden. Es geht also um die Hinterfragung und die allfällige Weiterentwicklung der geltenden Rechtsordnung, welche besagt, dass die Verwahrung in einer (ordentlichen) Massnahmenvollzugseinrichtung oder in einer Strafanstalt vollzogen wird (Art. 64 Abs. 4 StGB).

Damit sind wir mitten in einem sehr aktuellen Thema, das uns im Vollzugsalltag, aber auch bei der Weiterentwicklung des Justizvollzugs, beschäftigt. Nämlich bei einer, zumindest subjektiv wahrgenommenen, in hohem Tempo fortschreitenden Rechtsentwicklung und entsprechend zunehmender Regelungsichte. Auch wenn die Bundesverfassung die Kantone als für den Straf- und Massnahmenvollzug zuständig erklärt, wird diese an sich kantonale Hoheit zur rechtlichen Regelung des Justizvollzugs laufend eingeschränkt. Unser Handeln wird auf die Übereinstimmung mit internationalem Soft Law (Europäische Strafvollzugsgrundsätze, Nelson Mandela Rules) überprüft, hat die Empfehlungen der nationalen und internationalen Komitees zur Verhütung von Folter zu beachten und gilt es zuletzt auch in Übereinstimmung mit der kantonalen und bundesgerichtlichen Rechtsprechung zu bringen.

In Wechselwirkung zu dieser weitgehend unüberblickbaren Regelungsichte steht eine weitere Veränderung, die den Alltag insbesondere in den Justizvollzugseinrichtungen in den vergangenen Jahren nachhaltig geprägt hat und weiterhin prägt: Die Wandlung des Sonderstatusverhältnisses der Insassinnen und Insassen. Kurz zusammengefasst geht man heute davon aus, dass die inhaftierten Personen eine weitergehende Einschränkung ihrer (Grund-)Rechte nicht allein gestützt auf ihr besonderes Verhältnis zum Staat (Freiheitsentzug) hinnehmen müssen, sondern dass sich allfällige weitergehende Einschränkungen immer auf eine entsprechende, möglichst konkrete Rechtsgrundlage zu stützen haben und individuell-konkret, in einem rechtsgenügenden Verfahren, angeordnet werden müssen. Inhaltlich müssen solche Entscheide auf einer sachlichen Grundlage beruhen, alle gleich gelagerten Fälle gleich behandeln und keine Person oder Gruppe ohne triftigen Grund benachteiligen oder bevorzugen. Eine sehr anspruchsvolle Aufgabe im Kontext eines in der Regel sehr dynamischen Gruppenkollektivs.

Die zentrale Fragestellung vor dem Hintergrund dieser geschilderten Veränderung ist mit Blick auf die Mitarbeitenden: Wie können wir uns in diesem anspruchsvollen, durch die stetige Weiterentwicklung geprägten Arbeitsumfeld, stabil bewegen? Wie bleiben wir stabil in unserer positiven Grundhaltung gegenüber Veränderungen? Stabil in unseren Entscheidungen? Stabil in den Begegnungen mit den Insassinnen und Insassen? Die Antworten auf diese Fragen muss schlussendlich jede und jeder von uns persönlich für sich immer wieder selbst suchen. Mir haben in meinen vielen Berufsjahren dabei folgende «Einsichten» geholfen:

- Akzeptanz des Unbeeinflussbaren und Fokussierung auf das Veränderbare
- Sinnhaftigkeit unserer Tätigkeit als wichtiger Beitrag für die Gesellschaft
- Problemstellungen nicht allein angehen, sondern das berufliche Umfeld (auch über die Kantons Grenzen hinaus) miteinbeziehen
- Mit einem gewissen Pragmatismus und Humor geht vieles einfacher

Aber auch in der Funktion als Konkordatssekretär ist es mein Anspruch, dass die Konkordate einen wesentlichen Beitrag an ein stabiles Justizvollzugssystem leisten. Dies können wir erreichen, indem wir für die beteiligten Kantone und Gremien breit abgestützte und fachlich fundierte Planungs- und Entscheidungsgrundlagen zur Verfügung stellen. Indem unsere Regelungen und Richtlinien für Orientierung und Gleichbehandlung sorgen. Indem wir Plattformen für den Austausch innerhalb der einzelnen Fachdisziplinen aber auch darüber hinaus zur Verfügung stellen. Indem wir die Entwicklungen beobachten und Inhalte aufbereiten. Indem wir uns für eine gemeinsame Kultur und ein gemeinsames Verständnis für einen modernen Justizvollzug einsetzen.

Dies alles mit dem Ziel vor Augen, dass wir unsere Stabilität in der Weiterentwicklung bewahren können.

Stefan Weiss
Konkordatssekretär



«Für mich bedeuten Stabilität und Weiterentwicklung, sich auf einer soliden, zuverlässigen Basis verbessern zu können. Bewährtes beizubehalten und gleichzeitig mutig genug sein, um dort, wo notwendig, loszulassen und Verbesserungen anzugehen.»

Oliver
stv. Leiter Finanzen
und Controlling



«In meiner Arbeit gilt es, den Klient:innen in ihrer besonderen Lebenssituation Stabilität zu geben. Dies indem wir bewährte aber auch neue Methoden anwenden, was allen Beteiligten Weiterentwicklung ermöglichen soll.»

Monika
Fallverantwortliche
Bewährungshilfe

Geschäftsfeld Bewährungs- und Vollzugsdienste

Die bisherige Weiterentwicklung der BVD auf dem Prüfstand

Die Bewährungs- und Vollzugsdienste haben im Berichtsjahr eindruckliche Bestätigungen erhalten für die Qualität ihrer Arbeit.

Im März 2023 haben sich die BVD einem externen Zertifizierungsaudit nach den Grundlagen von ISO 9001:2015 unterzogen und dabei sehr erfolgreich abgeschlossen. Das aufgebaute Managementsystem wurde in allen Bereichen als vollständig und aktuell eingeschätzt. Eine übersichtliche Prozesslandkarte zeigt die Prozesse und die Zusammenhänge innerhalb der BVD auf. Die internen Grundlagen (Weisungen, Richtlinien und Merkblätter) sowie Systemanleitungen sind systematisch aufgebaut, zentral abgespeichert und mit den Prozessen verlinkt. Die Integration der verschiedenen Systeme zusammen mit der umgesetzten Dokumentenlenkung haben den externen Auditor überzeugt. Das QMS der BVD wurde vom externen Auditor insgesamt als geeignet, gut etabliert, komplett und wirksam bezeichnet. Es konnten keine Haupt- oder Nebenabweichungen von der ISO-Norm festgestellt werden.

Positive Resultate der Administrativuntersuchung in der Fallführung

Aufgrund des Fehlverhaltens einer mitarbeitenden Person wurde im März eine externe Administrativuntersuchung zur Arbeitsweise der BVD in Auftrag gegeben. Zu diesem Zweck wurden rund 30 Interviews mit Mitarbeitenden geführt und die Arbeitsweise der BVD unter Bezugnahme auf die geltenden Vorgaben (Gesetze, Verordnungen, interne Grundlagen und Prozesse) überprüft. Als Grundlage dienten zudem ein bereiter BVD-intern verfasster Bericht über die Aufnahme und Bewertung der Fehler sowie ein Massnahmenkatalog. Die im Bericht erfasste Feststellung, dass es sich beim Fehlverhalten nicht um ein Systemversagen (systembedingte Mängel und/oder dysfunktionale Unzulänglichkeiten in der Organisation) in den BVD, sondern um menschliche Fehler gehandelt hat, wurde durch die Administrativuntersuchung vollumfänglich bestätigt.

Des Weiteren wurde im Bericht festgehalten, dass die BVD eine solide und robuste Funktionalität und Resilienz aufweisen, die gemäss Untersuchungsbericht überzeugt. Die BVD handeln gemäss diesem Bericht in allen Bereichen sorgfältig und fachlich gestützt entlang eingerichteter Prozesse. Es kann somit jederzeit Rechenschaft darüber abgelegt werden, weshalb z.B. eine Vollzugsöffnung oder der Zugang zu einer besonderen Vollzugsform bewilligt oder abgelehnt wird. Zudem ist das Controlling der BVD über Fallbesprechungen und Mehraugenentscheide (Unterschriftenregelung) transparent geregelt. Der Bericht der Administrativuntersuchung schliesst im Fazit mit der Aussage: «Das Modell BVD Bern sollte in Fachveranstaltungen im gemeinsamen Projekt «HORIZONT» der Deutschschweizer Strafvollzugskonkordate unbedingt vorgestellt werden».

Erfreuliches Führungsfeedback

Die Leitung der BVD hat sich 2022 entschieden, mit Unterstützung des kantonalen Personalamts ein umfassendes Führungsfeedback entlang den Führungsleitsätzen der BVD durchzuführen. Mit einem Rücklauf von 76 Prozent – 81 von 107 Mitarbeitenden haben die Fragen beantwortet – wurde gemäss Personalamt eine erstaunlich hohe Quote erreicht. In der Auswertung stachen besonders folgende Ergebnisse heraus:

- Die beachtlich hohen Mittelwerte in allen Fragebereichen sprechen dafür, dass die Führung in den BVD grundsätzlich sehr wertgeschätzt und als zielbildkonform erlebt wird.
- Seitens der Mitarbeitenden wurde nirgends dringender Handlungsbedarf sichtbar gemacht.
- Bei den Fragen zum Leitbild wird der Wert «Zuverlässigkeit» am besten beurteilt. Die direkt vorgesetzten Personen erhalten beim Aspekt «Ermöglichen» die höchsten Werte. Betreffend die Geschäftsleitung wird der Aspekt der «Verantwortungsübernahme» am höchsten eingeschätzt.
- Gewünscht werden weitere Verbesserungen in den Bereichen: Wissensmanagement, bereichs- und teamübergreifendes Miteinander, Kreativität und Kommunikation.

Die Geschäftsleitung BVD hat sich an ihrer Retraite im Mai 2023 intensiv mit dem Führungsfeedback auseinandergesetzt und beschlossen, den vier erwähnten Punkten «Wissensmanagement, bereichs- und teamübergreifendes Miteinander, Kreativität und Kommunikation» vertieft nachzugehen. Die Bedürfnisse der Mitarbeitenden wurden an der Gesamtpersonalversammlung im Juni nach der Workshop-Methode des «World Café» vertieft bearbeitet und es wurden entsprechende Massnahmen hieraus abgeleitet und beschlossen.

Hohe Fallbelastung mit Fällen mit einem hohen bis sehr hohen Risikopotential

Mittels eines Fallscreenings ermitteln die BVD zu Beginn des Vollzugs den weiteren Risikoabklärungsbedarf. Bei den Fällen, in denen eine vertiefte Evaluation für erneute Gewalt- oder Sexualdelinquenz notwendig ist, wird durch rechtspsychologische Abklärungen geprüft, welches Risikopotential besteht und mit welchen Interventionen diesen Risiken entgegengewirkt werden kann. Im Jahr 2021 lag die Anzahl solcher Fälle noch bei 101. Im Folgejahr resultierten 141 und 2023 sind wiederum 140 neue Fälle mit einem Risiko für erneute Gewalt- oder Sexualdelinquenz zum Vollzug eingegangen.

Fortsetzung auf Seite 10

Fortsetzung von Seite 9

Nach einer vertieften rechtspsychologischen Abklärung wurde 2021 bei 41 dieser Fälle, 2022 bei 56 der Fälle und 2023 bei 69 Fällen ein hohes bis sehr hohes Risikopotential für erneute Gewalt- oder Sexualstraftaten festgestellt. Mit der signifikanten Zunahme der potentiellen «Hochrisikogewalt- und Sexualstraftäter» um 40 Prozent innert zweier Jahre geht eine starke Zunahme des Fallführungsaufwands einher, da diese Täterkategorie zu langen Freiheitsentzügen verurteilt wurde und einen hohen Fallführungsaufwand generiert.

Ausgliederung der Abteilung für forensisch-psychologische Abklärungen (AFA NWI)

Dem Antrag des AJV folgend haben die Konferenz des Konkordats der Nordwest- und Innerschweiz (NWI) und die Strafvollzugskommission des Ostschweizer Strafvollzugskonkordats (OSK) beschlossen, die AFA NWI per 1. Januar 2024 organisatorisch aus den Strukturen der BVD des Kantons Bern auszugliedern und in die Strukturen des Kantons Zürich zu integrieren. Die Büros verbleiben aber vor Ort bei den BVD in Bern. Für die konkrete Zusammenarbeit zwischen der AFA NWI und den BVD Bern wird sich – abgesehen von der organisatorischen Zuordnung – nichts ändern.

Angehörigenarbeit im Justizvollzug des Kantons Bern

Auf Antrag der BVD hat sich das AJV 2023 das Ziel gesetzt, eine Vision zum zukünftigen Einbezug der Angehörigen von Personen im Justizvollzug, zu entwickeln. Dazu wurde eine Arbeitsgruppe mit Mitarbeitenden von verschiedenen Vollzugseinrichtungen des AJV unter der Leitung einer Mitarbeiterin der BVD eingesetzt. Die Arbeitsgruppe erarbeitete ein Konzept mit sieben Standards, welche AJV-übergreifend umgesetzt werden sollen. Mit den Massnahmen wird insbesondere beabsichtigt, die extramurale Beziehungspflege zu fördern. Dies mit dem Ziel, das soziale Umfeld im Resozialisierungsprozess deliktpräventiv einbinden zu können. Ein weiteres Ziel ist die Förderung der Zusammenarbeit zwischen AJV und extramuralen Stellen, die sich für Angehörige von inhaftierten Personen engagieren.

Tom Freytag
Leiter Bewährungs- und Vollzugsdienste

Aufgebote zum Strafantritt: **4'331** (8'349)

Bewilligungen zum Vollzug in Form des Electronic Monitoring (EM Frontdoor): **44** (95)

Bewilligungen zum Vollzug in Form der Gemeinnützigen Arbeit (GA): **836** (1'044)

Einnahmen aus Ersatzfreiheitsstrafen **CHF 3,9 Mio** (4,1 Mio)



«Meine Berufserfahrung gibt mir Stabilität und ist die Grundlage für meine und unsere Weiterentwicklung.»

Lienhard
Fachmann Justizvollzug,
Disponent Transporte

Geschäftsfeld Haft

«Auf allen Ebenen ist grosser Elan spürbar»

Trotz vieler Wechsel und schwierigen Ereignissen ist die Entwicklung im Geschäftsfeld Haft auf Kurs.

Die Praxis, Menschen vom normalen Leben auszuschliessen und an bestimmte Orte zu verbannen, ist alt. In den letzten Jahrhunderten wurden zwar viele Bemühungen für die Verbesserung der Lebensbedingungen von Eingewiesenen unternommen, die Grundidee ist aber die gleiche geblieben.

Während Gewohnheitsverbrecher mit der sozialen Absonderung eher lockerer umgehen und sie vielleicht sogar zum Berufsrisiko zählen, bedeutet die Isolation vom Sozialen für andere Menschen von einem auf den anderen Moment meistens einen drastischen Einschnitt. Diese Isolation geht einher mit einer massiven Einschränkung der Selbstbestimmung. Hinzu kommen Zukunftsängste, Schamgefühle und manchmal auch Empörung über vermeintlich erlittenes Unrecht.

Modellversuch U-Haft

Dieser Einschnitt ist den Justizvollzugsbehörden seit langem bekannt. Untersuchungshaft soll nicht zu Haftschäden führen. Die inhaftierten Personen sollen bereits in diesem frühen Stadium auf eine möglichst erfolgreiche Wiedereingliederung vorbereitet werden, wozu ihnen konkrete Unterstützung angeboten werden soll. Aus diesem Grund hat das Amt für Justizvollzug in Zusammenarbeit mit dem Kanton Zürich einen Modellversuch entwickelt für die «Untersuchungshaft von morgen», der von Universität und ETH Zürich wissenschaftlich begleitet wird.

Der Modellversuch ist im vergangenen Jahr in allen Gefängnissen, die mit der Durchführung der Untersuchungshaft betraut sind, gestartet worden. Geplant sind nicht nur neue Gespräche mit den inhaftierten Personen und Fallgespräche beteiligter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Bereichen, sondern auch ein Programm zur Problem- und Stressbewältigung für inhaftierte Personen, bei dem es explizit nicht um ihr Delikt, sondern um ihre aktuelle Situation geht.

Die Bemühungen im Modellversuch gehen einher mit anderen Massnahmen, um psychischen Schäden entgegenzuwirken. Zu nennen sind da beispielsweise die Ermöglichung von sozialen Kontakten im Gefängnis, das Schaffen von Angeboten für bestimmte Zielgruppen, insbesondere für Personen mit erheblichem psychiatrischen Behandlungsbedarf. Diese angestossene Entwicklung ist eine organisatorische Herausforderung, findet sie doch im hoch dynamischen Umfeld des Geschäftsfelds Haft, mit seiner fünfstelligen Anzahl Ein- und Austritte von Inhaftierten, statt.

«Transport und Haftplatzkoordination» brachte Entlastung

In den letzten Jahren standen die Anliegen einer konsequenten Haftartentrennung und Spezialisierung der Gefängnisse im Zentrum. Im letzten Berichtsjahr wurde dann die sogenannte «Transport und Haftplatzkoordination» geschaffen, um Verschiebungen, Verlegungen und Neueintritte so zu steuern, dass für jede inhaftierte Person der richtige Platz gefunden wird.

Jetzt, nach mehr als einem Jahr Erfahrung, können wir eine positive Bilanz ziehen: Die Einführung der neuen Instanz bewährt sich ausserordentlich gut und entlastet nicht nur die Führung des Geschäftsfelds, sondern auch die Gefängnisleitungen erheblich von koordinativen Aufgaben und Abklärungen.

Schwierige Vorfälle

Im Geschäftsfeld Haft ist es im vergangenen Jahr zu einigen schwierigen bis tragischen Ereignissen gekommen: So sind leider drei Brände zu verzeichnen, die sich in den Regionalgefängnissen (RG) Thun und Moutier zugetragen haben, im RG Biel starben innerhalb von wenigen Wochen zwei Eingewiesene, einer davon beging Suizid. Die Ereignisse wurden von uns detailliert aufgearbeitet, und es wurden im Rahmen des Möglichen Massnahmen eingeleitet, damit wir solche Vorfälle verhindern können.

Ich erwähne den «Rahmen des Möglichen» bewusst, weil es auch in Gefängnissen und Justizvollzugsanstalten nicht möglich ist, für alle Entscheidungen der Betroffenen die Verantwortung zu übernehmen. Letztlich bleibt es die Entscheidung von jedem Einzelnen, wie sie oder er sich selber und seine oder ihre Lebenssituation sieht und wie sie oder er darauf reagiert. Das ist keine Schutzbehauptung, sondern soll lediglich die Grenzen aufzeigen von Institutionen, die die Freiheit der Menschen eingrenzen.

Von solchen Vorfällen sind auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unseren Institutionen betroffen. Ein Brand, ein Todesfall, aber auch weitere Vorfälle mit Eingewiesenen können Betroffene erheblich belasten. Umso mehr staune ich über ihr Engagement. Ich finde es bewundernswert, wie trotz schwieriger Vorfälle der Kontakt mit Inhaftierten gesucht wird und man sich redlich bemüht, mit fairem Umgang, Unterstützung bei der Bewältigung des Gefängnisalltags und einem offenen Ohr den Inhaftierten gute Bedingungen zu bieten. Und ich staune auch, wie es den Mitarbeitenden gleichzeitig gelingt, jeden Tag erneut für Ordnung zu sorgen und dabei den Humor nicht zu verlieren.

Viele Kündigungen im RG Bern

2022 wurde im RG Bern eine Reorganisation eingeleitet, die die Institution nachhaltig verändert hat; dazu kam der Wechsel der Direktion, die mit einem neuen Führungsstil die Reorganisation weiter vorangetrieben hat. Reorganisationen, eine Veränderung des gewohnten Alltags und vielleicht auch neue Formen der Zusammenarbeit sind nie einfach und stellen die Betroffenen auch vor die Frage, wie und wo sie ihre Arbeitskraft einsetzen wollen. Viele Mitarbeitende haben das RG Bern verlassen, wobei wahrscheinlich auch die erhöhte Auslastung eine Rolle gespielt haben dürfte.

Inzwischen haben sich viele Abläufe etabliert und die Stimmung im RG Bern hat sich markant zum Besseren verändert. Das Gefängnis ist dasselbe geblieben, viele bekannte Gesichter sind noch da. Neu dazugekommen sind aber viele jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es ist auf allen Ebenen grosser Elan spürbar bei der Bewältigung der schwierigen Aufgabe, was immer wieder durch positive Rückmeldungen bestätigt wird.

Personelle Wechsel auf Führungsebene

Im Geschäftsfeld Haft gab es im vergangenen Jahr gleich drei Veränderungen auf Führungsebene: Seit Anfang Jahr leitet Eugen Marty das RG Bern. Am 1. April nahm Zudija Kodzadzikloski seine Arbeit auf als Direktor des RG Moutier. Ebenfalls am 1. April 2023 übernahm ich die Leitung des Geschäftsfelds Haft.

Das Tagesgeschäft bleibt anspruchsvoll und dynamisch, wie die Zahlen (vgl. Tabelle) zeigen. Insgesamt bewältigte das Geschäftsfeld Haft 14'324 Ein- und Austritte und den Vollzug von 148'392 Hafttagen mit dem dazugehörenden betreuenden und administrativen Aufwand. Daneben haben wir unzählige kleinere und grössere Probleme gelöst, Vorfälle bewältigt, Projekte wie den Modellversuch oder bauliche Vorhaben umgesetzt und fertiggestellt, es sind Prozesse entstanden, Führungsabläufe und Strukturen wurden verändert und neu etabliert nebst den Veränderungsprozessen, die in jedem RG stattgefunden haben.

Dank

Der Rückblick auf das vergangene Jahr zeigt, was wir alle geschaffen haben. Das Geschäftsfeld Haft ist nicht nur in der Lage, das Tagesgeschäft mit einer hohen Professionalität zu versehen, sondern auch mit den gesellschaftlichen Veränderungen Schritt zu halten. Ohne das Engagement, die Fähigkeiten, die vorbildliche und visionäre Haltung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wären wir nicht dort, wo wir heute stehen. Aus diesem Grund danke ich allen herzlich für ihren Einsatz. Besonders danken möchte ich aber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in ihrem Alltag direkt mit den Inhaftierten zu tun haben und jeden Tag aufs Neue diese Herausforderung annehmen. Ihren Beitrag an die Sicherheit von uns allen kann in seiner Bedeutung gar nicht überschätzt werden.

Manfred Stuber

Chef Geschäftsfeld Haft

Transporte in Zahlen

Jahr	2023 (Stand 31.12.)
Transporte (innerkant.) durch den Transportdienst	10'195
Transporte (ausserkant.) durch den Transportdienst	114
Gefahrene km	300'300
Durchschnittliche Km/Transport	29
Unfälle und Fluchten	0

Bestandsentwicklung PatientInnen BEWA

	2023	2022	2021	2020	2019
Stationär	478	472	469	418	483
Aufenthaltstage	2'650	2'868	3'295	2'778	3'081
Total behandelte Personen	1'988	1'594	1'748	1'540	1'638

Bestandsentwicklung der eingewiesenen Personen in den Regionalgefängnissen (RG)

	RG Bern		RG Biel		RG Burgdorf		RG Moutier		RG Thun	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Bestand 01.01.	98	110	43	46	102	96	20	21	86	77
Eintritte	4'288	3'991	939	834	966	1'047	388	329	593	576
Austritte	4'270	4'003	942	837	959	1'043	388	330	591	566
Bestand 31.12.	116	98	40	43	109	100	20	20	88	87
Anz. Vollzugstage	50'619	37'971	16'430	15'323	41'223	39'876	6'488	6'213	33'632	33'661



«Eine stabile Basis ist für mich die Voraussetzung, um sich auf die Förderung der persönlichen Entwicklung zu konzentrieren und so sein volles Potenzial zu entfalten.»

Arjeta
Abteilungsleiterin Administration
und Direktionsassistentin

Justizvollzugsanstalt Thorberg

Ob all der Projekte den Alltag in der JVA nicht vergessen

Das Organisationsentwicklungsprojekt der JVA Thorberg ist im Jahr 2023 plangemäss vorangekommen.

Im Rahmen des Gesamtprojekts «Vollzug nach Mass» wurden die beiden ersten Umbaustapen planmässig realisiert: Die Personalkantine im Schloss konnte im August von den Mitarbeitenden bezogen werden, ebenso die neuen Personalgarderoben und Duschen in der Oberen Scheune. Im Haus B wurde für die Mitarbeitenden die Bürosituation optimiert. Der «Sicherheitsvollzug B» wurde so umgebaut, dass die Eingewiesenen ab 2024 ganztags in einem grösseren Atelier arbeiten können und über einen Freizeitraum mit Küche verfügen. Zudem erhielten die Eingewiesenen, die in der Küche arbeiten, Garderoben und einen Pausenraum.

Auf konzeptioneller Ebene haben zwei Arbeitsgruppen die Bezugspersonenarbeit auf den Etagen und ein neues Tatbearbeitungskonzept entwickelt. Für die Abteilungen Langzeitvollzug und Sicherheitsvollzug haben wir je ein neues Betriebskonzept erarbeitet. Grosse Fortschritte sind im Sicherheitsbereich zu verzeichnen: Das Projekt «Zukunft Betriebswehr JVA Thorberg» führte zu deren Abschaffung bzw. der Gründung einer «Interventionsgruppe bei Feuer mit Atemschutz light», die neu beim rund um die Uhr vor Ort tätigen Sicherheitsdienst angesiedelt ist. Gleichzeitig wurde – gestützt auf eine systematische Risikoerhebung – ein neues Alarmierungskonzept für Notfälle implementiert.

Neue Mitarbeitende und Zivis

Auf personeller Ebene sind die vakanten Stellen in der Geschäftsleitung (Bereichsleitung Zentrale Dienste und Spezialvollzug) per Februar besetzt worden. Im Laufe des Jahres konnten, trotz des sich auch im Justizvollzug zeigenden Fachkräftemangels, mehrere neue, gut qualifizierte Mitarbeitende für verschiedene Abteilungen der JVA gewonnen werden. Erstmals seit mehreren Jahren beschäftigte die JVA auch wieder Zivildienstleistende, welche die Mitarbeitenden unterstützten.

Die Umbaumassnahmen und die Projekte zur Entwicklung neuer Betriebskonzepte beanspruchten alle Mitarbeitenden der JVA sehr stark. Nur dank des überdurchschnittlichen Engagements der gesamten Belegschaft war es möglich, dass das in der JVA seit 2020 laufende Organisationsentwicklungsprojekt auch im Jahr 2023 wie geplant fortschreiten konnte.

Neben all den Erfolgsberichten über die 2023 abgeschlossenen Projekte soll unser Hauptauftrag nicht aus dem Blick geraten: Die Mitarbeitenden der JVA haben trotz sehr knapper Personalressourcen den Alltag mit den 170 eingewiesenen Personen, der oft eine grosse Herausforderung darstellt, im Berichtsjahr ohne grössere Krisen bewältigt. Von ihrem Alltag und den dabei gemachten Erfahrungen zeugen die nachfolgenden Statements:

Jessica Aellig, Fachperson Soziale Arbeit

«Aufgrund der Bauarbeiten musste ich mein Büro auf der Abteilung «Sondervollzug Verpflegung» vorübergehend wechseln. Das Angebot, für die Eingewiesenen ansprechbar zu sein, führte ich durch Besuche auf der Abteilung weiter. Ich traf sie jeweils im Aufenthaltsraum an, sei es beim Essen, beim Kochen, bei Gesprächen oder bei lautem Lachen. Wenn ich den Raum betrat, gelangten sie mit verschiedenen Anliegen an mich. Die Gespräche waren sehr entspannt und die Eingewiesenen zeigten sich dankbar, dass ich ihnen zuhörte und mich ihren Anliegen annahm.»

Marc Walter, Mitarbeiter Sicherheit

«Im Vordergrund standen für mich mehrere Notfalleinweisungen ins Inselspital. In den teilweise hektischen Situationen waren jeweils zahlreiche Mitarbeitende gefordert. Als SIDI-Mitarbeiter begleitete ich die Fahrt in der Ambulanz. Während dieser Fahrten sah ich Männer, welche unsere Sprache nicht verstanden, die Angst hatten und dankbar dafür waren, dass ihnen geholfen wurde. Es war motivierend zu erleben, dass es Eingewiesene gab, welche sich nach der Rückkehr in die JVA für die Hilfe und Betreuung in der Ambulanz und in der Notaufnahme des Spitals bedankten.»

Fortsetzung von Seite 15

David Schweyer, Arbeitsmeister Facility Management

«Vier Eingewiesene arbeiteten 2023 im Facility-Team. Mir war es wichtig, ihre Ressourcen zu fördern und sie sinnvoll zu beschäftigen. Die Eingewiesenen schätzten die selbstständige Arbeit und waren stolz auf das, was sie erreichten. Die entgegengebrachte Wertschätzung gaben sie mit Extraleistungen zurück. So waren sie z.B. nach Zelleneinschluss der Mitgefangenen bereit, einen zusätzlichen Arbeitseinsatz zu leisten, um einen Boden zu beschichten. Dieses Geben und Nehmen, den gegenseitigen Respekt und die Hilfsbereitschaft schätzte ich sehr.»

Matthias Schaad, Bezugsperson Normalvollzug

«Es war der junge Mann, welcher innerhalb der JVA erstmalig einer legalen Arbeit nachging und dabei Freude und Befriedigung erfuhr; es war aber auch der Eingewiesene, welcher Ängste bezüglich seiner Zukunft äusserte, da ihm in seinem Herkunftsland Haft und Folter drohten, der nun aber neuen Mut schöpfte und dankbar war, dass er in eine JVA mit offenem Vollzug wechseln konnte; es waren die Abende, an denen einige sich zuvor nicht bekannte Männer zusammen kochten und assen; der Mikrokosmos JVA Thorberg, diese Schicksalsgemeinschaft mit all ihren Geschichten und Ressourcen, das war es, was mich jeden Tag aufs Neue faszinierte und motivierte.»

Regine Schneeberger
Direktorin Justizvollzugsanstalt Thorberg

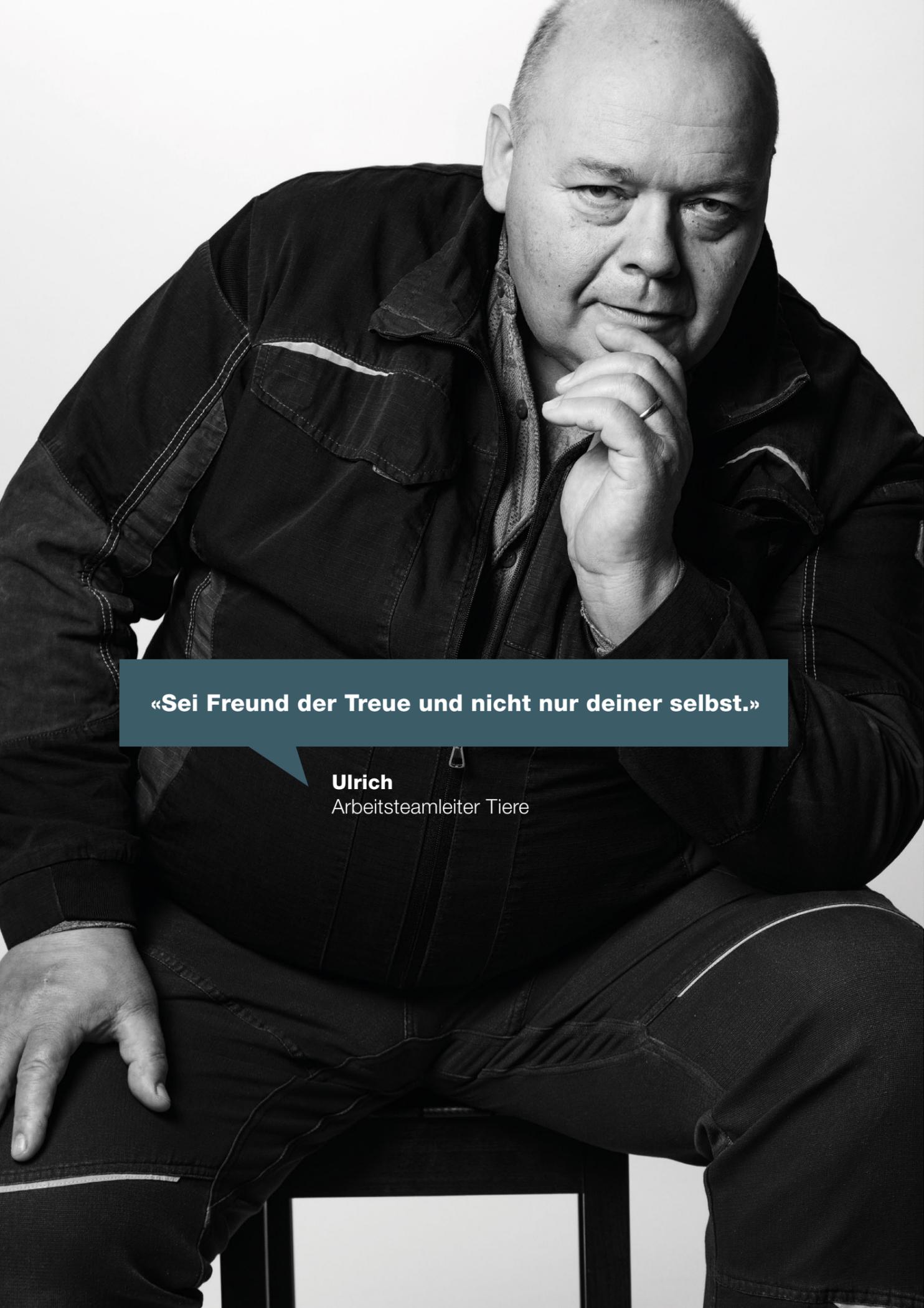
**Bestandsentwicklung
der eingewiesenen Personen**

	2023	2022	2021	2020	2019
Bestand 01.01.	158	168	170	174	176
Eintritte	105	93	112	106	141
Austritte	105	102	115	110	143
Bestand 31.12.	158	159	167	170	174



«In meinem herausfordernden Arbeitsalltag mit sehr komplexen und stetig ändernden Aufgaben, braucht es viel Stabilität. Doch nur mit kontinuierlicher Weiterentwicklung können wir den Anforderungen in diesem dynamischen Umfeld gerecht werden.»

Franziska
Bereichsleiterin Gesundheitsdienst



«Sei Freund der Treue und nicht nur deiner selbst.»

Ulrich
Arbeitsleiter Tiere

Justizvollzugsanstalt Witzwil

Die «Veränderung als einzige Konstante» bestätigt sich

Seit über drei Jahren laufen die Instandsetzungsarbeiten an der Infrastruktur. Der Abschluss der Bautätigkeiten ist nun in Sicht.

Das Jahr 2023 steht, wie die vergangenen Jahre, ganz im Zeichen der Generalsanierung. Mit dem Ziel, die Arbeiten bis Ende 2023 abzuschliessen, wurde Ende Februar mit der Umsetzung der zweiten Bauetappe begonnen. Überschattet wurde der Start ins neue Jahr durch die Tatsache, dass der Elektroinstallateur per 28. Dezember 2022 seine Bilanz deponiert hatte.

Die Verantwortlichen des Generalplaners, der Bauleitung und des Amtes für Grundstücke und Gebäude mussten innert kürzester Zeit einen neuen Partner für die Elektroinstallationen finden, um den geplanten Baubeginn einhalten zu können. Nach kurzer Zeit konnte ein neuer Elektroinstallateur gewonnen werden und der Baubeginn erfolgte mit nur einem Monat Verspätung Ende Februar. Für die durch den Konkurs entstandenen Mehrkosten hat der Grosse Rat in der Frühjahrsession einen Nachtragskredit von CHF 4.8 Mio. bewilligt.

Sehnsucht nach Normalität und Kontinuität

Das Vorhaben, die zweite Bauetappe in nur neun Monaten zu realisieren, schien zu Beginn unrealistisch, da die Realisierung der ersten Bauetappe mehr als 24 Monate in Anspruch genommen hatte. Trotz des anhaltenden Fachkräftemangels und längerer Lieferzeiten ist es dem Generalplaner und der Bauleitung gelungen, das Ziel fast zu erreichen. Auch wenn nicht alle Bauarbeiten bis Ende 2023 abgeschlossen werden konnten, ist der Abschluss der Gesamtsanierung weiterhin für Mitte März 2024 vorgesehen.

Eine Verschiebung des Umzugstermins erscheint aus heutiger Sicht nicht notwendig. Mit dem Umzug in die sanierten Gebäude und damit der vollständigen Rückkehr in die angestammte Einrichtung, geht ein mehr als dreijähriges Leben in Provisorien zu Ende. Mitarbeitende und Eingewiesene sehnen sich nach Normalität, weniger Veränderung und mehr Kontinuität.

Aus dem Vollzug

Im März 2023 wurde in der JVA Witzwil eine Kurzstrafenwohngruppe eröffnet. Diese Vollzugsform bot sich an, weil während der zweiten Bauetappe die geschlossene Wohngruppe aufgehoben werden musste. Ein geschlossener Vollzug in Containern wäre aus Sicherheitsgründen nicht realisierbar gewesen. Die Kurzstrafenwohngruppe ist bis heute ein Erfolgsmodell. Dies zeigt die konstant sehr hohe Auslastung.

Die auf Anfang 2023 eingeführten Anpassungen der Hausordnung haben sich grossmehrheitlich bewährt. Einzig das Rauchverbot in der eigenen Zelle musste rückgängig gemacht werden. Das Verbot war schlicht nicht durchsetzbar und führte immer wieder zu heftigen Konflikten zwischen Eingewiesenen und Mitarbeitenden.

Frühlings-Märit 2023

Der traditionelle Frühlings-Märit konnte bei besten Bedingungen durchgeführt werden. Am 5. und 6. Mai wurden über 3'713 Besucherinnen und Besucher gezählt. Dies ist ein Rekord seit Beginn der Messungen: Der bisherige Rekord hielt die Ausgabe von 2018 mit 3'674 Besucherinnen und Besuchern. Der Märit war auch finanziell ein Erfolg: Der bisherige Umsatzrekord von CHF 136'150.35 konnte auf CHF 142'058.00 gesteigert werden.

Planung für die Zukunft

Die Verlegung der Administrativhaft nach Witzwil auf Anfang 2026 ist beschlossene Sache. Ein Betriebs- und Sicherheitskonzept wurde erstellt. Die Planungsarbeiten für die baulichen Anpassungen der beiden bestehenden Wohngruppen wurden weitergeführt und das Projekt wurde für die Beratung im Grossen Rat aufbereitet.

Fortsetzung von Seite 19

Hochdruck im Neubauprojekt

Mit Hochdruck ist das Betriebskonzept für den Neubau erarbeitet, verfeinert und schliesslich fertiggestellt worden. Im Zentrum der Überlegungen standen die künftigen Arbeitsplätze aller Vollzugsformen. Die heute 180 Arbeitsplätze im offenen Vollzug werden mit dem Neubau mehr als verdoppelt. Die Suche nach realitätsnahen und sinnstiftenden Arbeitsplätzen stellt insbesondere für den geschlossenen Vollzug eine grosse Herausforderung dar.

Das Arbeitsangebot für die Eingewiesenen muss den vollzugsrelevanten und betrieblichen Rahmenbedingungen entsprechen. Vollzugsrelevant sind einerseits die Fähigkeiten und Neigungen sowie die deliktrelevanten Defizite der eingewiesenen Person, andererseits ihr Gesundheitszustand. Grundsätzlich sollen die Produkte der Landwirtschaft im offenen Vollzug produziert und im geschlossenen Teil der Anstalt veredelt werden, was Wirtschaftlichkeit, Sinnhaftigkeit und Stolz aller Beteiligten auf das selbst Geschaffene ermöglicht.

Balz Bütikofer
Direktor Justizvollzugsanstalt Witzwil

**Bestandsentwicklung
der eingewiesenen Personen**

	2023	2022	2021	2020	2019
Bestand 01.01.	144	137	151	151	157
Eintritte	557	354	295	272	213
Austritte	545	350	305	272	219
Bestand 31.12.	156	141	141	151	151



«Mir ist wichtig, in einem stabilen und motivierten Umfeld zu arbeiten. Erst das ermöglicht uns Weiterentwicklung im manchmal hektischen Berufsalltag.»

Martin
Facility Manager

Massnahmenzentrum St. Johanssen

Kontinuität trotz wesentlicher Veränderungen

Kontinuität, Stabilität, Fortbestand, Veränderung, Innovation, Weiterentwicklung, Kreativität: Wie vertragen sich scheinbar im Widerspruch stehende Anforderungen?

Führen gegensätzliche Tendenzen zum Stillstand? Wird eine Institution dadurch vor eine Zerreissprobe gestellt? Mitnichten! Oder: Es kommt darauf an. Je nach Perspektive kann die eine oder andere Antwort zutreffen. Gegensätzliches oder Widersprüchliches hat durchaus nebeneinander Platz, sofern das Bewusstsein vorhanden ist, weshalb dies so ist und wie eine Institution daran wachsen kann.

Personelle Veränderungen

Das Jahr 2023 brachte für das Massnahmenzentrum St. Johanssen wesentliche personelle Veränderungen mit sich. Ende März verabschiedeten wir unseren langjährigen Direktor, Manfred Stuber. Sein Weggang löste im ersten Moment Bedauern und Fragen aus: Wird St. Johanssen mit einem neuen Direktor oder einer neuen Direktorin völlig auf den Kopf gestellt und umstrukturiert? Oder darf mit dem Fortbestehen von Vertrautem und Funktionierendem gerechnet werden? Nachdem meine Kandidatur berücksichtigt wurde, durfte ich per 1. April 2023 die Funktion als neue Direktorin von St. Johanssen antreten.

Zugleich wurden damit meine bisherige Stelle, die Leitung Vollzug, sowie die Funktion der stellvertretenden Direktorin, vakant. Dank der bereitwilligen Übernahme zusätzlicher Aufgaben durch die verbleibenden Geschäftsleitungsmitglieder konnte ich die Leitung des Massnahmenzentrums mit gleichzeitiger Fortführung der Leitung des Vollzugs gut meistern. Dieses Miteinander und die gegenseitige Unterstützung sind keine Selbstverständlichkeit, sie gehören aber gewissermassen zur DNA von St. Johanssen und gewährleisten Kontinuität. Per Juli 2023 ernannte ich Gabriel Flück, seit 2021 Bereichsleiter Ressourcen, zum stellvertretenden Direktor. Wie er St. Johanssen sieht und erlebt, beschreibt er gleich selbst:

Der Blick von Gabriel Flück, Bereichsleiter Ressourcen, stellvertretender Direktor

«Die positive, wohlwollende und respektvolle Grundhaltung der Mitarbeitenden war etwas vom Ersten, was ich bei meinem Stellenantritt in St. Johanssen wahrnahm. Keiner wird hier ignoriert. Es ist nicht egal, wie es einem geht. Das gibt Geborgenheit, Zuversicht, Stabilität und letztendlich eben auch Sicherheit. Hohe Sprünge gelingen nur auf sicherem Boden. Was gut ist, kann immer noch etwas besser werden und wer einen sicheren Rückhalt und die notwendige Unterstützung genießt, der wagt auch dann etwas Neues auszuprobieren, wenn der Erfolg nicht garantiert ist. Diese beiden Gegensätze, die eigentlich keine sind, erlebe ich hier täglich und es ist sehr motivierend, wenn ich meinen Teil dazu beitragen kann.»

Neues GL-Mitglied Manuela Rapold

Mitte September nahm Manuela Rapold, promovierte Juristin und Rechtsanwältin, ihre Arbeit als neue Leiterin Vollzug bei uns auf. Wir schätzen uns sehr glücklich, dass wir sie für diese verantwortungsvolle Aufgabe gewinnen konnten. Mit Manuela Rapold ist eine Quereinsteigerin in die Geschäftsleitung von St. Johanssen eingetreten, die neben ihrer Expertise einen kritischen Aussenblick einbringt; zugleich kann ich weiterhin auf die langjährige Berufs- und Vollzugserfahrung der übrigen Geschäftsleitungsmitglieder zählen.

Erster Eindruck von Manuela Rapold, Leiterin Vollzug

«Justizvollzug – eine anspruchsvolle und verantwortungsvolle Aufgabe ausserhalb des Wahrnehmungsbereichs der Gesellschaft. Mit der Aufnahme meiner Tätigkeit in St. Johanssen bin ich eingetaucht in eine Welt mit einer ausgeprägten Willkommenskultur. Sämtliche Mitarbeitende aus allen Disziplinen wirken konstruktiv und motiviert zusammen, um die Eingewiesenen respektvoll und wertfrei nach Kräften zu unterstützen und sie soweit möglich an ein gesellschaftskonformes Leben ausserhalb unserer Institution heranzuführen. Eine herausfordernde Arbeit, die paradoxerweise letztlich erfolgreich gelungen ist, wenn sie im Schatten der Gesellschaft verbleibt.»

«Stabilität ist in der Zusammenarbeit mit unseren Klienten essentiell, gerade weil sie oft mit Instabilität in sämtlichen Lebensbereichen konfrontiert sind. Stabilität in Form von Sicherheit, Orientierung und Vertrauen sowie Durchhaltevermögen bedingt persönliche Weiterentwicklung.»

Friederike
Fachpsychologin für
Psychotherapie FSP

Fortsetzung von Seite 23

Fachkräftemangel in den verschiedenen Bereichen

In allen Bereichen, ob Soziotherapie, Arbeitsagogik oder Psychiatrisch-Psychologischer Dienst war der Fachkräftemangel 2023 deutlich spürbar. Insbesondere in der Soziotherapie war es schwierig, freiwerdende Stellen zu besetzen. Die verbleibenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mussten zusätzliche Aufgaben übernehmen, um einen reibungslosen Betrieb gewährleisten zu können. Trotz der hohen Belastung stand in den betroffenen Teams die gegenseitige Unterstützung im Dienste der Vollzugsarbeit im Zentrum.

Kontinuität und Weiterentwicklung

Mit dem Beginn der Zentralisierung der Supportprozesse in der Sicherheitsdirektion, wurden insbesondere die Bereiche Finanzen und Personal wegen einer Vielzahl von Unklarheiten auf die Probe gestellt. Die Unsicherheiten bezüglich der eigenen Tätigkeit, eines voraussichtlich ändernden Arbeitsortes und Arbeitsumfelds, rüttelten zudem auch an der Stabilität. Auch wenn die betroffenen Mitarbeitenden künftig mit grosser Wahrscheinlichkeit dieselbe Tätigkeit zu denselben Bedingungen und für dieselbe Direktion leisten werden, so werden sie dennoch eine neue Arbeitsumgebung mit einer neuen Kultur vorfinden.

Unser Massnahmenzentrum ist gut positioniert im schweizerischen Justizvollzug. Das positive Renommee ist ganz besonders auf das professionelle und umsichtige Wirken aller Mitarbeitenden im Interesse unseres anspruchsvollen Kernauftrages, der Behandlung von straffällig gewordenen Männern, zurückzuführen. Wir stellen an unser Handeln und Wissen hohe qualitative Ansprüche, um unserer Verantwortung gegenüber der Öffentlichkeit und den Eingewiesenen gerecht zu werden.

Renata Sargent
Direktorin Massnahmenzentrum St. Johannsen

Bestandsentwicklung der eingewiesenen Personen

	2023	2022	2021	2020	2019
Bestand 01.01.	75	74	76	70	79
Eintritte	23	52	27	24	20
Austritte	31	50	28	18	29
Bestand 31.12.	67	76	75	76	70

Justizvollzugsanstalt Hindelbank

Soziales Klima im Justizvollzug

2023 bildete der Modellversuch «Soziales Klima im Justizvollzug» einen zusätzlichen Schwerpunkt im pulsierenden Alltag unserer JVA.

Dieses Projekt war Ende 2022 gestartet worden und dauert bis 2026. Es handelt sich um einen gemeinsamen Modellversuch der JVA Hindelbank und des Massnahmenzentrums (MZ) St. Johannsen mit der Universität Bern. Das Bundesamt für Justiz anerkennt den Modellversuch als innovativ und relevant für den Schweizerischen Justizvollzug und unterstützt ihn ebenfalls.

Ein förderliches Miteinander innerhalb einer Vollzugseinrichtung ist eine der zentralen Grundlagen für die Erfüllung des gesetzlichen Auftrags des Justizvollzugs. Darauf wiesen in den letzten Jahren immer mehr Forschungsarbeiten hin. Es ist Voraussetzung für die Sicherheit, den Erhalt der Gesundheit von Mitarbeitenden und Eingewiesenen und für die Befähigung der eingewiesenen Personen für eine gelingende Resozialisierung.

Das soziale Klima in einer Vollzugsanstalt wird von vielen Faktoren bestimmt. So sind die Professionalität des Personals und der faire Umgang mit den Eingewiesenen wichtig, aber auch die Hausordnung, das Sicherheitsempfinden von Eingewiesenen und Mitarbeitenden oder die Kontaktmöglichkeiten und Entwicklungschancen der Eingewiesenen.

Forschende aus Cambridge, Berlin und Köln in Hindelbank

In der JVA Hindelbank begann der Modellversuch im Oktober 2022 mit der «Messung» des aktuellen sozialen Klimas. Die Erhebungsmethode wird in England schon seit einigen Jahren angewendet. Eine ganze Woche lang waren Forschende der Universität Bern in der Anstalt präsent, unterstützt von Kolleginnen und Kollegen aus Cambridge, Berlin und Köln. Die Forschenden nahmen teil am Alltag, beobachteten, sprachen mit Mitarbeitenden und Eingewiesenen und verteilten Fragebögen. Das Interesse und die Auskunftsbereitschaft der Eingewiesenen und Mitarbeitenden waren gross.

Aus diesem umfassenden Einblick des Forschungsteams entstand ein Bericht zum aktuellen «sozialen Klima» in der JVA Hindelbank. Mit Freude nahmen wir das Fazit zur Kenntnis: «Nach den Erfahrungen der Messergebnisse in England bewegt sich die JVA Hindelbank in Bezug auf das soziale Klima auf einem sehr hohen Niveau.» Dies freute uns umso mehr, als das Forschungsteam zudem anerkannte, dass die Komplexität der JVA Hindelbank ausserordentlich hoch sei. Als einzige JVA für Frauen in der Deutschschweiz werden hier alle verschiedenen Sicherheitsstufen des Straf- und Massnahmenvollzugs angeboten.

Der Bericht zeigte auf, welche Faktoren zu diesem förderlichen Klima in der JVA Hindelbank beitrugen: die sehr positive Zusammenarbeit unter den Mitarbeitenden, das gegenseitige Vertrauen zwischen Leitung und Mitarbeitenden, das sehr hohe Engagement und die grosse Motivation der Mitarbeitenden für ihre sinnstiftende Arbeit, ein stabiles Sicherheitsempfinden von Eingewiesenen und Mitarbeitenden, ein respektvoller Umgang mit den Eingewiesenen. Und nicht zuletzt zeigte sich die positive Bedeutung des Geländes, der Gebäude und der Umgebung in Hindelbank.

Hohe Belastung der Mitarbeitenden

Der Bericht deckte aber auch Faktoren auf, die das soziale Klima beeinträchtigen. Im Zentrum stand dabei die häufig sehr hohe Arbeits- und emotionale Belastung der Mitarbeitenden. Aber auch die Anwendung einer Vielzahl von Regelungen oder das Ausmass an notwendiger Dokumentation durch die Mitarbeitenden beeinträchtigen zum Teil das Gerechtigkeitsempfinden und reduzieren die verfügbare Zeit für notwendige Gespräche.

In zwei Retraiten erarbeiteten die Kader der JVA Hindelbank aufgrund des Berichts ein Bündel von Massnahmen zum langfristigen Erhalt des positiven Ergebnisses und zur Bearbeitung der hindernden Faktoren. So wurden Weiterbildungen geplant, die die Handlungssicherheit im Umgang mit psychisch auffälligen Eingewiesenen verstärken oder den Umgang mit der Dokumentation erleichtern sollen. Das Ausfallsmanagement wird ebenso überprüft wie der Umgang mit Sucht.

Fortsetzung auf Seite 26



«In der Aussenwohngruppe der Frauen leben wir das Normalisierungsprinzip. Gemeinsam mit ihnen schaffen wir ein stabiles Umfeld für die Entwicklung Richtung Freiheit.»

Doris
Wohngruppenleiterin

Fortsetzung von Seite 25

Beitrag zur Weiterentwicklung des Justizvollzugs

Der Modellversuch dauert bis 2026. Im Jahr 2025 wird mittels einer zweiten Erhebung evaluiert werden, ob die definierten Massnahmen greifen und langfristig zum Erhalt oder gar zur Verbesserung des sozialen Klimas beitragen. Es soll ebenso evaluiert werden, ob sich die Erhebungsmethode und die Massnahmen für weitere Vollzugseinrichtungen in der Schweiz eignen.

Die JVA Hindelbank freut sich, mit diesem Modellversuch zusammen mit dem MZ St. Johannsen und der Universität Bern einen Beitrag zur Weiterentwicklung des Schweizerischen Justizvollzugs leisten zu dürfen. Denn davon sind wir überzeugt: Das soziale Klima ist keine «Nebensache», sondern Basis für einen sicheren, gesetzmässigen, menschenwürdigen und auf Wiedereingliederung ausgerichteten Justizvollzug.

Annette Keller
Direktorin Justizvollzugsanstalt Hindelbank

Bestandsentwicklung
der eingewiesenen Frauen

	2023	2022	2021	2020	2019
Bestand 01.01.	100	97	96	105	105
Eintritte	84	82	79	64	71
Austritte	80	79	78	73	71
Bestand 31.12.	104	100	97	96	105

Interview

«Zuverlässigkeit und Expertise»

Der stellvertretende Amtsvorsteher Pascal Ludin leitet die neue Organisationseinheit «Management Services & Entwicklung» im AJV.

Weshalb verfügt das AJV neu über eine Organisationseinheit «Management Services & Entwicklung» (MSE)?

Der Name soll einerseits unsere thematische Breite und andererseits den Grundsatz unser Verständnisses widerspiegeln. «Management Services» versteht sich als eine Abteilung oder ein Team aus technischen und professionellen Spezialisten, die den Führungspersonen auf allen Ebenen Dienste und Rat anbieten. Mit dem Begriff «Entwicklung» wollen wir aber auch zeigen, dass wir uns nachhaltig und mit der gleichen Professionalität für die Weiterentwicklung im AJV einsetzen.

Was umfasst die neue OE alles?

MSE ist in die drei Bereiche Unternehmensführung, Unternehmensentwicklung sowie Recht & Politik gegliedert. Die Unternehmensführung umfasst die Fachbereiche strategische Planung, Finanzen & Controlling sowie Infrastruktur & Sicherheit. Recht & Politik komplementieren mit den Fachbereichen Recht, HR sowie Führungsunterstützung & Politik klassische Supportprozesse. Der neu geschaffene Bereich Unternehmensentwicklung vereint ICT und digitale Lösungen.

Wie sind Sie gestartet? Läuft es schon rund oder gibt es Anfangsschwierigkeiten?

Der Übergang von der alten Stabsorganisation hin zur neuen Organisation war und ist eine Herausforderung – und zwar für uns alle. Bisherige Rollenverständnisse müssen aufgeweicht und in neuen Arbeitsmodellen zusammengeführt werden. Dabei konnten wir durch die Schaffung neuer Stellenprofile neue Kompetenzen in unsere Organisation holen. Parallel dazu konnte ich mich zu 100 Prozent auf die professionelle Weiterarbeit in den bisherigen Fachbereichen verlassen. Diese Feststellung freut mich umso mehr, da diese Mitarbeitenden zusätzlich noch mit dem Zentralisierungsprojekt WeSuPro SID emotional belastet waren. All unseren Mitarbeitenden möchte ich hierfür ein grosses Merci aussprechen!

Was sind die derzeitigen Schwerpunkte?

Zuverlässigkeit und Expertise für diejenigen zu schaffen, welche in einem anspruchsvollen Tagesgeschäft für den bernischen Justizvollzug arbeiten. Wir wollen diese Unterstützung ausbauen und bei gleichzeitiger Stabilisierung der eigenen Organisation weiterentwickeln. Amtswert stehen konkrete Projekte in der Digitalisierung und Infrastruktur an. So wollen wir mit dem Projekt E-Dossier im GINA das papierlose und digitale Büro im AJV umsetzen. Ein weiteres Projekt setzt auf die Digitalisierung unserer Infrastrukturverwaltung, was verschiedene Harmonisierungsarbeiten voraussetzt.

Was sind die wichtigsten Herausforderungen für die verschiedenen Abteilungen von MSE?

Eine grosse Herausforderung ist es sicherlich, eine stabile und leistungsfähige Organisation zu bilden. Gleichzeitig müssen wir eine stetig steigende Anzahl von Projekten und Anfragen auf einem fachlich hohen Level bearbeiten und rechtzeitig die richtigen Lösungen für das Business oder Grundlagen für den politischen Prozess zur Verfügung stellen.

Wie interagieren die dezentralen OE mit euch?

Die Kommunikation läuft aktuell noch auf zu vielen Ebenen und es kann deshalb auch mal zu Missverständnissen kommen – auf beiden Seiten. Wir sind stark damit beschäftigt, standardisierte Kanäle wie Soundingboards oder Fach-Boards zu etablieren. Gerade auch der Ressourcensteuerung über die verantwortlichen Personen wird in Zukunft eine viel grössere Bedeutung zukommen, weshalb diese von uns allen proaktiv gefördert werden muss. Aber im Vordergrund steht noch immer das Wichtigste: Der respektvolle und direkte Kontakt zwischen den Betroffenen.

Was dürfen Vollzugseinrichtungen und Bewährungs- und Vollzugsdienste von MSE erwarten bzw. wie können sie davon profitieren?

Wir unterstützen einerseits die Amtsvorsteherin bei der Planung und Steuerung der Amtsgeschäfte. Hierzu gehören die Führung des Planungs- und Finanzprozesses auf Stufe Amt sowie das Amtscontrolling. Wir stellen sicher, dass die geplanten Geschäfte über die notwendigen Ressourcen verfügen und in den übergeordneten Gremien präsent sind. Die Organisationseinheiten können zudem im Projektmanagement von unseren Ressourcen und Kompetenzen profitieren. Wir steuern amtsübergreifende Themen und sind darum bemüht, die Anforderungen aus dem Business bestmöglich abzudecken.

Welche konkreten Ziele wollen Sie in welchem Zeitraum erreichen?

Für das Jahr 2024 haben wir zentrale Prozesse, welche zum ersten Mal in neuer Form umgesetzt werden. Dazu gehört der neue Planungsprozess, welcher uns stark fordert wird. Hier wollen wir die Realisierung der Vorhaben der Organisationseinheiten bestmöglich unterstützen können. Doch gerade auch die interne Arbeitsweise wird sich verändern und sich an agilen Projektmethoden orientieren. Hier wollen wir als lernende Organisation einen wichtigen Entwicklungsschritt machen.

«Meine Vierbeiner und ich sind Teil des Drogenspürhundeteams, das sich durch Stabilität der Grundausbildung und ständiger Weiterentwicklung des Gelernten in regelmässigen Trainings auszeichnet – das tun wir mit Leidenschaft und Lebensfreude.»

Nicole
Gruppenleiterin
Sicherheit und Schutz,
mit Ickx und Kyrup



Finanzzahlen

Vergleich der Erfolgsrechnung 2023 mit dem Vorjahr 2022

Gegenüber dem Vorjahr ist der Saldo von CHF 116,2 Millionen auf CHF 123,3 Millionen gestiegen. Zu dieser Veränderung von CHF 7,1 Millionen haben der höhere Aufwand von CHF 4,2 Millionen sowie der tiefere Ertrag von CHF 2,9 Millionen beigetragen.

Die Veränderung im Personalaufwand von CHF 4,8 Millionen wurde hauptsächlich durch den Direktionswechsel des Jugendheims Lory von der «Sicherheitsdirektion» in die «Direktion für Inneres und Justiz» (DIJ) verursacht. Vom Wechsel waren 44 Stellen betroffen, welche vollständig von der DIJ übernommen wurden.

Im Sachaufwand fiel ein Mehraufwand von CHF 8,5 Millionen an. Dieser wurde durch eine erfolgswirksame Änderung der Buchungspraxis bei medizinischen Leistungen (CHF 3,9 Mio.), durch Therapiekosten für eine Übergangslösung beim Bezug von psychiatrischen Leistungen (CHF 1,3 Mio.), durch eine höhere Anzahl an gerichtlich angeordneten Einweisungen in forensisch-psychiatrische Kliniken (CHF 1,7 Mio.) und die Teuerung im Bereich der Energie (CHF 1,5 Mio.) ausgelöst.

Die Entgelte reduzierten sich um CHF 5,9 Millionen. Dazu beigetragen haben der Direktionswechsel des Jugendheims Lory (CHF 4,4 Mio.) sowie weniger Vollzugstage beim Vollzug von ausserkantonalen Urteilen.

Von der oben erwähnten, erfolgswirksamen Änderung der Buchungspraxis bei medizinischen Leistungen konnte ein Teil weiterverrechnet werden. Dies ist im Umfang von CHF 2,5 Millionen in der Erfolgsrechnung als Transferertrag ersichtlich.

Stefan Hirschi
Leiter Finanzen und Controlling

Aufwand AJV nach Sachgruppen

Sachgruppe	2023	2022	2021	2020	2019
30 Personalaufwand	105'307'339	110'095'128	109'109'980	107'531'232	104'098'889
31 Sach- + übriger Betriebsaufwand	70'882'931	62'434'249	58'489'134	55'792'402	52'899'782
33 Abschreibungen Verwaltungsvermögen	1'988'007	2'137'664	2'122'110	2'176'297	1'742'607
34 Finanzaufwand	-1'442	4'531	1'233	354	576
36 Transferaufwand	12'989'537	13'144'855	12'949'585	11'097'143	10'402'154
39 Interne Verrechnungen	1'833'096	958'605	1'705'758	1'301'807	1'074'711
3 Aufwand	192'999'466	188'775'033	184'377'801	177'899'234	170'218'719

Ertrag AJV nach Sachgruppen

Sachgruppe	2023	2022	2021	2020	2019
42 Entgelte	-51'363'277	-57'313'627	-60'670'816	-57'721'253	-64'522'956
43 Verschiedene Erträge	-111'474	-175	-17	-214	-6'396
44 Finanzertrag	-18'062	-93'155	-74'673	-96'432	-112'704
46 Transferertrag	-14'192'086	-11'701'089	-10'902'292	-9'731'873	-9'733'718
49 Interne Verrechnungen	-3'975'775	-3'423'242	-4'378'666	-4'395'288	-5'532'193
4 Ertrag	-69'660'674	-72'531'289	-76'026'464	-71'945'060	-79'907'966

Gesamtergebnis AJV nach Kontenklassen

Kontenklasse	2023	2022	2021	2020	2019
3 Aufwand	192'999'466	188'775'033	184'377'801	177'899'234	170'218'719
4 Ertrag	-69'660'674	-72'531'289	-76'026'464	-71'945'060	-79'907'966
9 Gesamtergebnis	123'338'793	116'243'744	108'351'337	105'954'175	90'310'753

Interview

«Gut investierte Zeit»

Sigrid Haunberger ist Professorin am Institut für Sozialmanagement der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) und seit über 5 Jahren Freie Mitarbeiterin im AJV

Seit wann sind Sie Freie Mitarbeiterin (FM) im AJV?

Ich bin seit 2018 FM, also seit gut fünf Jahren. Ich habe aber das Gefühl, dass ich das schon viel länger mache.

Wie sind Sie auf die Idee gekommen, sich als FM zu engagieren?

Für mich gehört ein freiwilliges Engagement einfach dazu. Für mich war klar, dass ich mich im sozialen Bereich engagieren möchte und auch «im Auftrag» einer Organisation. Es wäre auch ein Engagement im Umweltschutz oder im Kulturbereich möglich gewesen. Ein freiwilliges Engagement im Strafvollzug erschien mir, neben anderen Möglichkeiten, recht spannend zu sein.

Haben Sie vielleicht zu viel Zeit?

Mein Tag hat genau 24 Stunden. Ich begleite die eingewiesene Person nun schon seit vier Jahren, die regelmässigen Besuche sind für mich gut investierte Zeit.

Was machen Sie sonst im Leben?

Ich arbeite an einer Hochschule und forsche dort auch zu Freiwilligenarbeit und -kooperation. Gerade war ich als Gastwissenschaftlerin im Ausland und durfte erforschen, wie Freiwilligenkoordination in Japan funktioniert und was Freiwilligenarbeit in einem anderen Land bedeutet.

Was umfasst die Tätigkeit als FM vor allem?

Das hängt stark davon ab, ob jemand im geschlossenen oder offenen Strafvollzug begleitet wird. Je offener die Vollzugsform, desto mehr Möglichkeiten bieten sich für FM. Die bisher von mir begleiteten Eingewiesenen hatten keinen begleiteten Ausgang, das heisst wir konnten nur Aktivitäten innerhalb der JVA durchführen, von Gesprächen bis hin zum gemeinsamen Güzibacken auf der Wohngruppe. Alle Tätigkeiten haben aber gemeinsam, dass die Begleitungen regelmässig und innerhalb von abgesprochenen Zeitfenstern stattfinden.

Was bringt das Ihrer Klientin?

Da müssten Sie die eingewiesene Person eigentlich selbst fragen. Ich vermute, dass ihr die Besuche in einer gewissen Weise eine Art Stabilität, Regelmässigkeit und Verlässlichkeit bringen und eine Möglichkeit, über Themen ausserhalb des Vollzugsalltags zu sprechen. Ich versuche jedenfalls, ihr so viel Wertschätzung wie möglich entgegenzubringen.

Sehen Sie eine Entwicklung in der Beziehung zu Ihren Klientinnen über die Zeit?

Ja, ich denke, dass wir uns über die Zeit betrachtet einander angenähert haben und recht viel voneinander wissen. Dabei haben wir aber, und das finde ich wichtig in der Rolle der FM, immer ein gutes Verhältnis von Nähe und Distanz aufrechterhalten können. Es ist uns relativ klar, was die Rolle FM beinhaltet und was nicht. Als FM bin ich keine Freundin und auch keine Fachperson.

Gibt es Dinge, die Sie als schwierig oder belastend empfinden?

Da es sich beim Strafvollzug um ein rigides System handelt, empfand ich manchmal Entscheide über Strafaussetzungen oder -lockerungen als schwierig. Schwierig kann auch sein, wenn es zu einem plötzlichen Kontaktabbruch seitens der begleiteten Person kommt. Das habe ich noch nicht erlebt, wurde mir aber von anderen FM schon mitgeteilt.

Gibt es Dinge, die Ihnen dabei auch Spass machen?

Die gesamte Rolle der FM macht Spass, sonst würde ich das nicht mehr machen. Ich versuche immer die begleiteten Personen in den Stimmungen abzuholen, in denen sie sich gerade befinden. Besonders Freude macht mir aber, wenn ich von ihnen höre, dass sie etwas begeistert oder dass sie für sich – unabhängig von der Länge der Strafe – eine Perspektive sehen.

Was bringt das Engagement Ihnen persönlich?

So ein Engagement in einer Welt, mit der man in seinem Leben höchstwahrscheinlich nicht in Berührung kommen wird, hat einen reizvollen Anteil. Auch die Person, die ich im Moment begleite, hat mich gefragt, warum ich das mache. Meine Antwort war, dass ich neugierig bin.

Können Sie die Tätigkeit weiterempfehlen?

Ja, das kann ich durchaus. Einerseits werden die FM vom AJV gut auf ihren Einsatz vorbereitet und gut begleitet. Andererseits ist diese Tätigkeit eine gute Übung, um über eigene unbewusste Vorurteile nachzudenken. Letztendlich ist es auch ein Zeichen, dass FM setzen können.

«Stabilität ist das Fundament, auf dem Weiterentwicklung aufbaut. Sie ermöglicht es, flexibel auf Veränderungen zu reagieren, ohne die innere Ruhe zu verlieren.»

Sigrid

Freie Mitarbeiterin und Professorin an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Amt für Justizvollzug

Sicherheitsdirektion
des Kantons Bern

Gerechtigkeitsgasse 36, Postfach, CH-3001 Bern
Telefon +41 31 635 60 11
www.be.ch/ajv