

RICHTLINIE

der Konkordatskonferenz des Strafvollzugskonkordats der Nordwest- und Innerschweizer Kantone

betreffend das Betreuungs- und Sicherheitspersonal im Justizvollzug

vom 20. März 2020

Die Kantone sind verpflichtet, die für den Vollzug der strafprozessualen Haft, der strafrechtlichen Sanktionen und der ausländerrechtlichen Anordnungen erforderlichen Vollzugseinrichtungen zu bauen und zu betreiben. Sie sorgen für den gesetzmässigen Betrieb dieser Vollzugseinrichtungen. Sie haben eine dem jeweiligen Vollzugauftrag und der Zahl der inhaftierten Personen angemessene Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzustellen. Dabei achten sie auf ein zahlenmässig ausgewogenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden. Die Anstellungsbedingungen sollen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Die Mitarbeitenden, die im direkten täglichen Kontakt mit den inhaftierten Personen stehen, nehmen eine Doppelrolle wahr, indem sie sowohl für die Betreuung der inhaftierten Personen wie auch für die Aufsicht verantwortlich sind. Sie stellen den 24-Stunden-Betrieb der Vollzugseinrichtungen sicher. Die Kantone haben die Aus- und Weiterbildung des Personals zu fördern, damit dieses seine Aufgaben auf professionelle Weise wahrnehmen kann. Sie arbeiten mit dem Schweizerischen Kompetenzzentrum für den Justizvollzug zusammen, das die theoretische und praxisorientierte Aus- und Weiterbildung für die im Justizvollzug tätigen Mitarbeitenden anbietet.

Art. 1 Geltungsbereich¹

Diese Richtlinie gilt als Mindeststandards für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Institutionen des Freiheitsentzugs, die inhaftierte Personen während der Untersuchungs- und Sicherheitshaft, des (vorzeitigen) Straf- und Massnahmenvollzugs sowie der ausländerrechtlichen Administrativhaft im direkten Kontakt betreuen², beaufsichtigen und kontrollieren (Mitarbeitende).

Art. 2 Ausgangslage

¹Die Mitarbeitenden erbringen eine wichtige öffentliche Dienstleistung in einem anspruchsvollen Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen. Sie haben:

- a) sowohl Aufsichts- und Sicherheitsaufgaben wie auch Betreuungsaufgaben wahrzunehmen;

¹ Die Richtlinie ist auf die Mitarbeitenden in den Betreuungs- und Sicherheitsdiensten sowie im Arbeitsbereich ausgerichtet und nicht auf die weiteren Mitarbeitenden, die beispielsweise in einem Sozial- oder Gesundheitsdienst oder als Lehrerin oder Lehrer in der Institution arbeiten.

² Die Handlungsfähigkeit der inhaftierten Personen ist systembedingt je nach Vollzugsregime mehr oder weniger eingeschränkt. Dem Staat bzw. den Mitarbeitenden obliegt daher eine besondere Fürsorgepflicht. Das Betreuungsprinzip (vgl. Art. 75 Abs. 1 StGB) ist Ausfluss davon. Die Mitarbeitenden haben die inhaftierten Personen während des Freiheitsentzugs zu begleiten und zu unterstützen.



- b) inhaftierte Personen mit unterschiedlichen Lebensgeschichten und aus verschiedenen Kulturkreisen zu betreuen, die für die Dauer des Freiheitsentzugs in einer Zwangsgemeinschaft zusammenleben müssen;
- c) in Berücksichtigung der Tatsache, dass der Freiheitsentzug gewöhnlich zeitlich begrenzt ist, die Betreuung darauf auszurichten, dass die Rückkehr der inhaftierten Personen in die Freiheit und die Gesellschaft gelingen kann.

²Die Arbeit der Mitarbeitenden ist geprägt von den Zielen,

- a) die korrekte Behandlung und Betreuung der inhaftierten Personen zu gewährleisten;
- b) die inhaftierten Personen auf eine erfolgreiche Wiedereingliederung in die Gesellschaft vorzubereiten;
- c) die Ordnung innerhalb der Institution des Freiheitsentzugs sowie die Sicherheit der anderen Mitarbeitenden und der Inhaftierten zu gewährleisten;
- d) neue Straftaten zu verhindern und damit potentielle Opfer und die Gesellschaft zu schützen.

I. Allgemeine Grundsätze

Art. 3 Verhaltensregeln³

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- a) achten die Menschenwürde und die Grundrechte der inhaftierten Personen, namentlich deren körperliche, sexuelle und geistige Unversehrtheit;
- b) achten auf eine professionelle, diskriminierungsfreie Arbeitsbeziehung zu den inhaftierten Personen; sie verkehren mit diesen respektvoll, handeln konsequent und berechenbar und setzen Regeln und Abmachungen durch;
- c) beachten bei inhaftierten Personen, die nicht rechtskräftig verurteilt sind, die Unschuldsvermutung;
- d) wahren beim Einsatz von Zwangsmassnahmen die Grundsätze der Recht- und der Verhältnismässigkeit;
- e) unterstützen die inhaftierten Personen bei der Bewältigung des Alltags im Freiheitsentzug, achten auf besondere Schutzbedürfnisse von inhaftierten Personen und tragen zu einem positiven Klima innerhalb der Einrichtung bei;
- f) tragen im Rahmen ihres Aufgabenbereichs zur Erreichung der gesetzlich festgelegten oder im individuellen Vollzugsplan vereinbarten Ziele bei; namentlich wirken sie fördernd auf das soziale Verhalten der inhaftierten Personen und die Übernahme von Selbstverantwortung ein und unterstützen die Massnahmen zur Wiedereingliederung;
- g) sind sich bewusst, dass ihnen als sichtbare Vertretung des Justizvollzugs eine Vorbildwirkung zukommt; sie unterlassen daher auch ausserhalb des Dienstes Handlungen, welche das Bild des Justizvollzugs beschädigen könnten;
- h) dürfen mit den inhaftierten Personen keine Rechtsgeschäfte abschliessen;
- i) arbeiten miteinander und den weiteren Diensten, die für die Begleitung, Betreuung und Behandlung der inhaftierten Personen zuständig sind, offen zusammen und informieren sich gegenseitig, soweit dies für die jeweilige Aufgabenerfüllung notwendig ist;
- j) wahren gegenüber Dritten das Amtsgeheimnis.

³ Diese Aufzählung umfasst die wesentlichsten Verhaltensregeln. Sie ist somit nicht abschliessend.



Art. 4 Notwendigkeit spezifischer Aus- und Weiterbildung

¹Die Arbeit mit den inhaftierten Personen erfordert angesichts der hohen Anforderungen eine spezifische Aus- und regelmässige Weiterbildung⁴.

²Die Betreuung, Beaufsichtigung und Kontrolle der inhaftierten Personen erfolgt in der Regel durch Mitarbeitende, welche den eidg. Fachausweis "Fachfrau/Fachmann für Justizvollzug" erworben haben.

³Sie kann durch Mitarbeitende ohne Fachausweis erfolgen:

- a) solange diese die Grundausbildung am Schweizerischen Kompetenzzentrum für den Justizvollzug (SKJV) noch nicht beginnen können bzw. sie sich in dieser Ausbildung befinden⁵;
- b) wenn für diese die Grundausbildung am SKJV aufgrund der Vorbildung, Funktion⁶ oder des Alters nicht als zweckmässig beurteilt wird.

⁴Bei der Berechnung der Personalschlüssel für die Institutionen des Freiheitsentzugs ist zu berücksichtigen, dass:

- a) die Ausbildung zur Fachfrau bzw. zum Fachmann für Justizvollzug berufsbegleitend erfolgt;
- b) angesichts der ständigen Weiterentwicklungen des Arbeitsgebietes regelmässige fachspezifische Weiterbildungen notwendig sind.

Art. 5 Anstellungsanforderungen

¹Wer in einer Institution des Freiheitsentzugs im direkten Kontakt mit inhaftierten Personen arbeiten möchte, muss mindestens:

- a) über eine abgeschlossene Berufsausbildung mit eidgenössischem Fähigkeitsausweis (EFZ), eine (Fach)Maturität oder einen Fachmittelschulabschluss oder einen gleichwertigen Abschluss verfügen;
- b) bereit sein, berufsbegleitend justizvollzugsspezifische Aus- und Weiterbildungen zu absolvieren;
- c) Interesse an der Arbeit mit Menschen im Zwangskontext mit unterschiedlichen Lebensgeschichten und aus unterschiedlichen Kulturen⁷ haben;
- d) vertrauenswürdig und integer sein⁸;
- e) persönlich reif und gefestigt sein sowie über einen hohen Grad an Reflexions- und Teamfähigkeit verfügen;
- f) fähig sein, komplexe und anspruchsvolle Situationen richtig einzuschätzen;
- g) bereit und in der Lage sein, in interdisziplinären Teams zusammenzuarbeiten;
- h) bereit sowie körperlich und psychisch in der Lage sein, im Schichtbetrieb zu arbeiten.

²Um praxisrelevante Erkenntnisse über die Eignung einer Bewerberin oder eines Bewerbers für die Arbeit im Freiheitsentzug zu gewinnen, wird empfohlen:

- a) einen Praxiseinsatz ("Schnuppertag" oder Stage) vor Ort durchzuführen;
- b) die Bewerberin oder den Bewerber konkrete Praxissituationen bewältigen zu lassen, um die Haltungen und die Belastbarkeit besser einschätzen zu können.

⁴ Siehe Art. 6 ff. und Art. 11 dieser Richtlinie.

⁵ Siehe Art. 7 und Art. 10 dieser Richtlinie.

⁶ Z.B. abgeschlossene Ausbildung in Sozialpädagogik, Sozialarbeit, Arbeitsagogik oder Tätigkeit im Gesundheitsdienst mit medizinischer Ausbildung.

⁷ Fremdsprachenkenntnisse sind für die Arbeit von grossem Nutzen.

⁸ Dies ist im Bewerbungsverfahren gezielt zu prüfen, beispielsweise anhand von Fragen an die Bewerbenden, Unterlagen wie einem Straf- und Betreibungsregisterauszug, Referenzauskünften und weiteren Abklärungen.



II. Ausbildung

Art. 6 Im Allgemeinen

Die Ausbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- a) vermittelt das notwendige Grundwissen und die erforderlichen Handlungskompetenzen für die Tätigkeit im Freiheitsentzug;
- b) ist eine gemeinsame Aufgabe der Kantone und des SKJV; sie besteht aus dem Basiskurs in den Kantonen (Art. 8) und der Grundausbildung SKJV, dem vorbereitenden Lehrgang zur Erlangung des eidg. Fachausweises "Fachfrau/Fachmann für Justizvollzug" (Art. 10);
- c) setzt auf ein erwachsenengerechtes Ausbildungskonzept mit Selbstverantwortung der Mitarbeitenden für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss.

Art. 7 Kantonale Ausbildung

Der Kanton, welcher die Mitarbeitenden angestellt hat, sorgt dafür, dass diese:

- a) ab Arbeitsantritt einen Basiskurs als justizvollzugsspezifische Einführungsschulung absolvieren (Art. 8); die Kantone können Vereinbarungen treffen zur gemeinsamen Durchführung dieser Kurse;
- b) frühestens sechs Monate und wenn möglich spätestens zwei Jahre nach Aufnahme der Arbeit im Freiheitsentzug die Grundausbildung am SKJV beginnen oder, falls die Grundausbildung nicht zweckmässig ist⁹, die Module des Einführungskurses Justizvollzug am SKJV ganz oder teilweise besuchen;
- c) die Lerninhalte in der praktischen Arbeit in den Institutionen des Freiheitsentzugs korrekt anwenden und während der gesamten Dauer der Ausbildung durch Praxiscoaches begleitet werden.

Art. 8 Basiskurs

¹Der kantonale Basiskurs umfasst wenigstens folgendes Grundwissen:

- a) wesentliche gesetzliche Grundlagen von Bund und Kanton zum Freiheitsentzug und zum Umgang mit den inhaftierten Personen, namentlich zu den Menschen- und Grundrechten, zur Achtung der Menschenwürde, zum Verbot unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung und zum Disziplinarrecht;
- b) professionelle Beziehungsgestaltung im Freiheitsentzug, eingeschlossen die Themen Berufsethik, Nähe und Distanz, Früherkennung von Problemen, Deeskalationstechniken, Einsatz von unmittelbarem Zwang und Zwangsmitteln sowie Eigenschutz;
- c) kantonale Organisationsstruktur sowie kantonale Leitbilder und Verhaltensrichtlinien; Datenschutz;
- d) institutionsspezifische Sicherheits-, Notfall und Krisenkonzepte;
- e) Erste Hilfe, Schutz vor übertragbaren Krankheiten und Zusammenarbeit mit medizinischen Fachpersonen unter Berücksichtigung der besonderen Rahmenbedingungen in der Institution bzw. im Freiheitsentzug.

²Soweit es zur Gewährleistung einer einheitlichen Ausgestaltung des Freiheitsentzugs erforderlich ist, gibt das SKJV nach Absprache mit den Kantonen die Schulungsinhalte vor.

⁹ Siehe Art. 4 Abs. 3 dieser Richtlinie.



Art. 9 Praxiscoach

¹Die Praxiscoaches unterstützen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort in den Vollzugseinrichtungen während der gesamten Ausbildungsdauer beim Erwerb und der Anwendung der erforderlichen theoretischen und praktischen Kompetenzen.

²Sie überprüfen und bestätigen die Lernerfolge des Basiskurses mit einem Einarbeitungsdossier.

³Sie begleiten und überprüfen den Erwerb der beruflichen Handlungskompetenzen in der Praxis, dokumentieren den Ausbildungsverlauf und beurteilen die Leistungen mit einem betrieblichen Leistungsnachweis.

Art. 10 Schweizerisches Kompetenzzentrum für den Justizvollzug (SKJV)¹⁰

¹Die Grundausbildung des SKJV:

- a) soll die Mitarbeitenden befähigen, die komplexen Anforderungen in ihrem Berufsalltag zu erfüllen;
- b) fokussiert auf Kompetenzen, die sich auf den professionellen Umgang mit den inhaftierten Personen beziehen¹¹;
- c) legt grossen Wert auf einen gelungenen Theorie-Praxis-Transfer;
- d) hat als thematische Schwerpunkte:
 - rechtliche Aspekte von der Verhaftung bis zur Entlassung;
 - die Begleitung und Betreuung der inhaftierten Personen im Wohn- und Arbeitsbereich sowie von besonderen Gruppen von inhaftierten Personen;
 - die Sicherheit (Sicherheit und Prävention sowie Risikoevaluation und Übergangmanagement);
 - die Gesundheit der inhaftierten Personen und Massnahmen zur Prävention;
 - Zusammenarbeit und Selbstmanagement.
- e) berücksichtigt die Empfehlungen der Gremien der UNO und des Europarats¹².

²Die Grundausbildung SKJV bereitet die Teilnehmenden auf die eidg. Berufsprüfung zum Erwerb des Fachausweises "Fachfrau/Fachmann für Justizvollzug" vor. Sie dauert 15 Wochen, verteilt auf zwei Jahre, und erfolgt berufsbegleitend.

³Die Lernerfolge werden mit schulischen Leistungsnachweisen überprüft. Die Mitarbeitenden haben sich auf den Unterricht und die Leistungsnachweise vorzubereiten und die dafür notwendigen Aufgaben zu erfüllen.

⁴Zusätzlich wird der Kompetenzerwerb während der Grundausbildung SKJV durch die Praxiscoaches (Art. 9) mit einem betrieblichen Leistungsnachweis nach den Vorgaben des SKJV überprüft und durch die Leitungen der Institutionen bestätigt.

¹⁰ Vgl. dazu www.skjv.ch/de.

¹¹ Die wichtigsten Handlungskompetenzen sind in Ziff. 1.2 des Qualifikationsprofils der Trägerschaft eidgenössische Prüfungen der Mitarbeitenden im Justizvollzug (epjv) zur Prüfungsordnung Fachfrau / Fachmann für Justizvollzug vom 30.10.2017 aufgelistet.

¹² Vgl. z.B. Art. 74 ff. der Nelson-Mandela-Regeln, Empfehlung des Ministerkomitees des Europarats CM/Rec(2012)5 über den Europäischen Verhaltenskodex für Vollzugsbedienstete; Guidelines des Europäischen Komitees für Kriminalitätsprobleme (CDPC) über die Rekrutierung und Schulung von Vollzugspersonal und Personal der Bewährungsdienste.



III. Weiterbildung

Art. 11 Grundsätze

¹Die Weiterbildung der Mitarbeitenden dient dazu, die beruflichen Qualifikationen zu erneuern, zu vertiefen oder zu erweitern oder neue Qualifikationen zu erwerben. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, das für die professionelle Aufgabenerfüllung erforderliche Wissen und Können regelmässig den Entwicklungen anzupassen.

²Die Kantone sorgen dafür, dass die Mitarbeitenden regelmässig (Richtwert: wenigstens drei Tage pro Jahr) zielgruppengerechte justizvollzugsspezifische Weiterbildungen des SKJV oder gleichwertige Angebote absolvieren.

³Die Kantone fördern Supervisionsangebote, die den Mitarbeitenden ermöglichen, ihr berufliches Handeln unter fachlicher Anleitung zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

⁴Die Kantone können Vereinbarungen treffen zur gemeinsamen Durchführung von Weiterbildungen und Supervisionen. Sie können das SKJV um Unterstützung solcher Angebote und um Durchführung von Kursen in ihrer Region ersuchen.

IV. Schlussbestimmungen

Art. 12 Genehmigung und Inkrafttreten

¹Die vorliegende Richtlinie wurde auf Antrag der AKP am 20. März 2020 von der Konkordatskonferenz genehmigt. Sie ersetzt die Richtlinien für die Auswahl und Anstellung von Personal des Justizvollzugs (SSED 07.1) und für die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Personal des Justizvollzugs (SSED 07.2) vom 30. April 2004 und tritt am 1. April 2020 in Kraft.

²Sie wird in die systematische Sammlung der Erlasse und Dokumente des Strafvollzugskonkordats der Nordwest- und Innerschweiz (SSED) aufgenommen und im Internet publiziert.