Burnout bei Mitarbeitenden im schweizerischen Justizvollzug – Die Bedeutung der Arbeit mit InsassInnen, Strafeinstellungen und wahrgenommene öffentliche Erwartungen

Anna Isenhardt und Ueli Hostettler

Gliederung

1. Einleitung
2. Die Stichprobe der Mitarbeitendenbefragung
3. Burnout – Definition und Messung
4. Verteilung des Burnoutrisikos im Schweizer Justizvollzug
5. Die Bedeutung der Arbeit mit den Insassinnen und Insassen, von Strafeinstellungen und vermuteter Aussenwahrnehmung des Vollzugs
6. Schlussbetrachtung

1. Einleitung

Burnout ist derzeit eine der häufigsten Stressfolgeerkrankung. Während traditionell Personen, die mit Menschen bzw. in helfenden Berufen arbeiten, als besonders gefährdet gelten, sind seit einigen Jahren zunehmend auch Menschen aus anderen Berufsgruppen von Burnout betroffen.[1] Gründe dafür, warum insbesondere die Arbeit „am Menschen" zu einem besonders hohen Burnoutrisiko führt, werden in der grossen emotionalen Belastung in therapeutisch-pflegenden oder pädagogisch-erzieherischen Berufen, der häufig geringen oder fehlenden Anerkennung für ihren Aufgabenbereich und den fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten in diesen Berufsfeldern gesehen.[2] Alle diese Charakteristika lassen sich auch für die Arbeit im Strafvollzug finden, wodurch Mitarbeitende im Justizvollzug zu einer „klassischen" Risikogruppe zählen. Verstärkt wird dies vermutlich zusätzlich durch die Tatsache, dass die Inhaftierten sich nicht freiwillig in der Strafanstalt aufhalten und so auch die Beziehung zwischen Angestellten und Inhaftierten nicht auf Freiwilligkeit beruht.

---

1 *Kury*, 2012, S.273.
2 *Ebd.*

Burnout kann weitreichende Folgen für die Betroffenen haben. Seine Entstehung geht häufig mit verschiedenen psychologischen, psychosomatischen und somatischen Beschwerden einher und kann bis hin zu schwerwiegenden Depressionen und völliger körperlicher und geistiger Erschöpfung reichen. Darüber hinaus kommt es häufig zu einer Änderung des Verhaltens. Probleme werden verleugnet, die betroffene Person zieht sich zurück und meidet vermehrt soziale Kontakte, wodurch sowohl private als auch Arbeitsbeziehungen leiden.[3] Neben individuellen Folgen hat Burnout auch Konsequenzen für den Arbeitgeber. Durch häufigere Fehlzeiten, geringeres Engagement, hohe Personalfluktuationen und Abnahme der Arbeitsleistung auf Seiten der Betroffenen entstehen Kosten für den Betrieb.[4] Speziell im Justizvollzug kann ein hoher Anteil an erkrankten Mitarbeitenden zudem ein Sicherheitsrisiko darstellen. Wegen Personalengpässen aufgrund häufigerer krankheitsbedingter Abwesenheiten oder vermehrter Kündigungen und grosser psychischer Erschöpfung bei den betroffenen Mitarbeitenden kann nicht mehr entsprechend auf kritische Situationen reagiert werden. Dadurch wird die Herstellung und Aufrechterhaltung von Sicherheit für Inhaftierte, Mitarbeitende und die Gesellschaft erschwert. Zudem verstärken sich die Belastungen auch für die bisher nicht von Burnout betroffenen Angestellten und erhöhen für diese das Risiko ebenfalls zu erkranken.

Für den Schweizerischen Justizvollzug wurde Burnout im Rahmen eines vom Schweizerischen Nationalfonds (SNF) finanzierten und an der Universität Fribourg durchgeführten Projekts (Projekt# 130'375) untersucht.[5] In diesem Projekt wurden im Jahr 2012 Mitarbeitende aus den unterschiedlichsten Vollzugsformen in der gesamten Schweiz befragt. Neben Burnout wurden eine Reihe weiterer Themen des Personalwesens und für den Vollzugskontext zentrale Konzepte in die Erhebung einbezogen. So enthielt der Fragebogen Fragen zur Berufsbiographie, zu Arbeitszufriedenheit und Arbeitsanforderungen, zur Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten, zum Ar-

---

3 *Freudenberger und North*, 1992, S. 38, Überblick bei *Lambert et al.*, 2012, S. 4).

4 *Lambert et al.*, 2012, S. 4.

5 Neben dem Schweizerischen Nationalfonds möchten wir uns auch beim Schweizerischen Ausbildungszentrum für das Strafvollzugspersonal (SAZ), bei Freiheitsentzug Schweiz (FES) und bei der Konferenz der kantonalen Justiz- und Polizeidirektorinnen und -direktoren (KKJPD) bedanken, ohne deren Hilfe und Unterstützung unser Projekt nicht in dieser Form möglich gewesen wäre. Weiter wurde das Projekt auch durch einen namhaften Beitrag aus dem Forschungspool der Universität Fribourg unterstützt. Zum Forschungsteam gehörten in alphabetischer Reihenfolge *Monica Budowski, Ueli Hostettler, Anna Isenhardt und Christopher Young.* Zusätzliche Informationen sind unter http://p3.snf.ch/project-130375 und unter http://prisonresearch.ch zu finden.

beitsplatz im Allgemeinen, zur Arbeit mit den Inhaftierten, zur Sicherheit in den Einrichtungen und zur Einschätzung der Wahrnehmung des Vollzugs durch Aussenstehende. So kann ein umfangreiches und detailliertes Bild der Situation der Mitarbeitenden im Schweizer Justizvollzug gezeichnet und erstmals eine gesamtschweizerische Sicht auf diese Berufsgruppen ermöglicht werden.

Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich mit Burnout als Stressfolgeerkrankung und versucht Faktoren bzw. Stressoren zu identifizieren, welche das Burnoutrisiko der Mitarbeitenden im Schweizer Justizvollzug beeinflussen. Der Fokus liegt dabei auf Stressoren, die durch die Arbeit mit den Insassinnen und Insassen, eigene Einstellungen zum Sinn und Zweck der Strafe sowie die durch die Mitarbeitenden vermutete Aussenwahrnehmung des Vollzugs entstehen. Zunächst soll jedoch kurz ein Einblick in die Schweizer Vollzugslandschaft sowie in die in der Befragung realisierte Stichprobe gegeben werden. Der darauf folgende Abschnitt beschäftigt sich mit dem Begriff des Burnouts, was allgemein darunter verstanden wird und wie Burnout in der Befragung gemessen wurde. Anschliessend wird die Verteilung des Burnoutrisikos im Schweizerischen Vollzug dargestellt bevor schliesslich der Einfluss der oben genannten Stressoren näher beleuchtet wird.

2. Die Stichprobe der Mitarbeitendenbefragung

In der Schweiz arbeiten rund 4300 Angestellte in Einrichtungen des Justizvollzugs, von denen 2045 an der Befragung teilgenommen haben, was einem Rücklauf von 48,5 % entspricht. Die befragten Angestellten verteilen sich auf 89[6] Institutionen mit unterschiedlicher Sicherheitsstufe und unterschiedlichem Vollzugsauftrag.

Wie sich die teilnehmenden Mitarbeitenden auf die einzelnen Vollzugsformen verteilen kann *Tabelle 1* entnommen werden. Darüber hinaus zeigt *Tabelle 1* auch, wie sich die Stichprobe nach Geschlecht, nach Alter und nach Anstaltsgrösse verteilt. Ein Vergleich mit der Grundgesamtheit zeigt, dass sich die Stichprobe zumindest in Bezug auf die, aufgeführten, zentralen

[6] In diesen 89 Institutionen sind auch 3 Jugendheime und 2 forensische Psychiatrien enthalten. Diese beiden Institutionenformen konnten wir aus verschiedenen Gründen nicht vollständig erheben. Die von uns erzielte Stichprobe ist für diese Vollzugsformen nicht repräsentativ.

Merkmale nur geringfügig von der Gesamtheit aller Mitarbeitenden im Schweizer Justizvollzug unterscheidet. Die dargestellten Ergebnisse können somit als gültig für alle Mitarbeitenden angenommen werden.

Tabelle 1: Verteilung der Befragungsteilnehmenden

	Prozent	Häufigkeit
Geschlecht		
weiblich	27,8	566
männlich	72,2	1469
Alter		
zwischen 16 und 30	8,5	174
zwischen 31 und 40	22,3	454
wischen 41 und 50	34,7	706
zwischen 51 und 60	28,8	587
über 60	5,7	116
Vollzugsform		
geschlossener Strafvollzug	28,8	583
offener Strafvollzug	18,2	368
Massnahmenvollzug	15,0	305
Gefängnis/Untersuchungshaft	28,0	568
Ausschaffungshaft	0,8	16
Arbeitsexternat/Wohn- und Arbeitsexternat	1,3	27
Jugendheim	4,8	97
Forensische Psychiatrie	2,5	51
Haftkrankenhaus	0,6	12
Anstaltsgrösse		
unter 20 bis 50 Plätzen	25,6	515
zwischen 51 und 100 Plätzen	23,4	471
mehr als 100 Plätze	51,0	1029

Die Vollzugslandschaft der Schweiz ist kantonal geregelt. Zudem haben sich die Kantone in drei Strafvollzugskonkordaten zusammengeschlossen.[7] Dies trägt zur Heterogenität des Vollzugs in der Schweiz bei. So hat die grösste Einrichtung eine Aufnahmekapazität von 425, die kleinste eine von sieben Plätzen. Die grösseren Einrichtungen sind i.d.R. Einrichtungen des Strafvollzugs, während kleinere Einrichtungen häufig alternative Vollzugsformen wie Arbeitsexternat[8] anbieten oder als spezialisierte Massnahmenzentren gericht-

[7] Für Detailinformationen zum Schweizer Justizvollzug siehe *Baechtold*, 2009, *BJ*, 2010.

[8] Arbeitsexternat ist häufig die letzte Vollzugsstufe vor der Entlassung. Die Inhaftierten im Arbeitsexternat arbeiten ausserhalb der Anstalt und verbringen nur noch die arbeitsfreie Zeit in der Anstalt. Dafür unterhalten entweder die grossen Strafvollzugsanstalten eigene Ausseneinrichtungen die ihrer Verwaltung unterstehen oder es stehen externe Wohnheime

lich angeordnete Massnahmen vollziehen. In der Vollzugskategorie der Gefängnisse lassen sich Anstalten unterschiedlichster Grössenordnung finden. Das grösste Gefängnis verfügt über 376 Plätze, das kleinste über die genannten sieben. In Gefängnissen wird entweder ausschliesslich Untersuchungshaft oder neben Untersuchungshaft Ausschaffungshaft, der Vollzug von Ersatzfreiheitsstrafen oder teilweise der Vollzug kurzer Haftstrafen bis zu einem Jahr angeboten.

3. Burnout – Definition und Messung

Obwohl Burnout wie eingangs erwähnt eine der häufigsten Stressfolgeerkrankung darstellt, fehlt bis heute eine einheitliche Definition. Darüber hinaus ist das Burnout-Syndrom bislang nicht als eigenständige Krankheit anerkannt, sondern gilt als Problem der Lebensbewältigung.[9] Gründe hierfür sind in der Schwierigkeit zu sehen, das Phänomen Burnout und seine Symptome gegenüber anderen Krankheiten wie z.B. Depression, Erschöpfungsde–pression oder Neurasthenie abzugrenzen.

Unstrittig scheint jedoch, dass es sich bei einem Burnout um einen psychischen und physischen Zusammenbruch handelt, der durch einen Zustand der totalen Erschöpfung und reduzierten Leistungsfähigkeit gekennzeichnet ist.[10] Der Prozess, der zum Zusammenbruch führt, dauert in der Regel relativ lange und führt über Desillusionierung, Frustration und Apathie hin zum Burnout und somit zum Zusammenbruch. Häufiges Merkmal für einen Burnout ist das anfängliche grosse Engagement einer Person. Eine Person ist also erst „entflammt“ und geht ihre Arbeit mit grossem Einsatz an und ist am Ende des Prozesses „ausgebrannt“ bzw. „burnt-out“.[11] Engagierte Personen können demzufolge als stärker gefährdet angesehen werden. Es scheinen jedoch auch Personen zu erkranken, die kein überdurchschnittliches Engagement zeigen. Problematisch ist insbesondere eine fehlende Passung von Arbeitsanforderungen und Ressourcen des/der Mitarbeitenden, wodurch für die Betroffenen Stress entsteht.[12]

---

zur Verfügung. Das Arbeitsexternat ist in Art. 77a StGB geregelt.

[9] Siehe *ICD-10*, 2013, Z73.

[10] *Pschyrembel*, 2004, S. 295.

[11] *Schmitz und Voreck*, 2011, S. 104.

[12] *Schweizer Expertennetzwerk für Burnout*, o.J.

Ist eine Person erkrankt, lassen sich drei Symptome (Dimensionen) des Syndroms unterscheiden, die auf die Sozialpsychologin *Christina Maslach* zurückgehen:[13]

Emotionale Erschöpfung,
Depersonalisierung,
Reduziertes persönliches Wirksamkeitsempfinden.

Einige jüngere Studien konnten jedoch zeigen, dass emotionale Erschöpfung und Depersonalisierung bzw. Disengagement die beiden Kerndimensionen des Burnout darstellen.[14] Ein reduziertes persönliches Wirksamkeitsempfinden müsse demnach eher als eine Folge der beiden Kerndimensionen denn als eigenständige Dimension betrachtet werden (ebd.). Aus diesem Grund und aufgrund der guten Handhabung des Erhebungsinstruments für die Befragten, kam in der vorgestellten Studie das von *Demerouti et al.* (2003) entwickelte Oldenbourg Burnout Inventory (OLBI) zum Einsatz, welches die beiden Kerndimensionen Erschöpfung und Disengagement (bzw. Depersonalisierung) misst. Verschiedene Tests der Autoren mit unterschiedlichen Populationen haben gezeigt, dass es sich um ein reliables und valides Instrument zur Messung von Burnout handelt.[15]

Erschöpfung im OLBI ist definiert als eine Folge intensiver physischer, emotionaler und psychischer Belastungen und somit eine Langzeitfolge aufgrund lang anhaltender Beanspruchung durch bestimmte Arbeitsanforderungen. Beispielitems sind: „Es gibt Tage, an denen ich mich schon vor der Arbeit müde fühle" oder „Ich habe bei der Arbeit immer häufiger das Gefühl emotional ausgelaugt zu sein". Disengagement bezieht sich auf die Distanzierung einer Person von ihren Arbeitsgegenständen, ihren Arbeitsinhalten bzw. von ihrer Arbeit insgesamt (z.B. uninteressant, nicht mehr anspruchsvoll, aber auch angewidert). Depersonalisierung, als Distanzierung vom Arbeitsgegenstand „Klienten/Menschen", ist nur eine Form des Disengagements. Das OLBI erfasst somit auch die Distanzierung von Arbeitsaufgaben im Justizvollzug, die nicht mit der Arbeit am Gefangenen zu tun haben. Beispielitems für die Dimension des Disengagements sind: „Bei meiner Arbeit entdecke ich immer wieder interessante Aspekte" oder „Manchmal bin ich von meiner Arbeitstätigkeit regelrecht angewidert".

---

[13] *Maslach und Jackson*, 1981.
[14] Für einen Überblick siehe *Demerouti et al.*, 2003, S. 298.
[15] *Demerouti et al.*, 2003, *Demerouti et al.,* 2010.

4. Verteilung des Burnoutrisikos im Schweizer Justizvollzug

Ein gängiger Weg in der Burnoutforschung ist, die Ergebnisse für die gemessenen Dimensionen einzeln zu berichten. Betrachtet man diese für den Schweizerischen Justizvollzug, so liegen die Werte für beide Dimensionen unterhalb des Skalenmittelwerts von 2,5. Der Durchschnittswert für die emotionale Erschöpfung beträgt 2,2 und derjenige für die Distanzierung von der Arbeit 2,0.

Zur Bestimmung des Anteils an burnoutgefährdeten Mitarbeitenden und zur besseren Veranschaulichung und Einordnung der Ergebnisse wurden die beiden Dimensionen zudem miteinander verknüpft. Dabei wurde die von vielen Autoren betonte herausragende Bedeutung der (emotionalen) Erschöpfung im Burnoutkonzept berücksichtigt und diese entsprechend höher gewichtet.[16] Um der Tatsache gerecht zu werden, dass weder das OLBI noch alle anderen gängigen Erhebungsinstrumente einen Burnout als Krankheit diagnostizieren können, soll an dieser Stelle von dem Risiko an Burnout zu erkranken gesprochen werden. Haben Mitarbeitende hohe Werte oder erhöhte Werte auf der Erschöpfungsskala und hohe Werte auf der Distanzierungsskala, haben sie demzufolge ein hohes Risiko, an einem Burnout zu erkranken.

Die Verteilung über das so gebildete Gesamtburnoutrisiko kann *Tabelle 2* entnommen werden. Bei Betrachtung der Ergebnisse wird deutlich, dass jeder zehnte / jede zehnte Mitarbeitende im Justizvollzug ein hohes Risiko hat, an einem Burnout zu erkranken und somit bereits jetzt emotional erschöpft ist und sich vom Arbeitsgegenstand distanziert. 16 % haben ein mittleres Risiko und der Grossteil der Angestellten im Schweizer Justizvollzug hat mit 74,4 % ein geringes bzw. kein Risiko in der näheren Zukunft an einem Burnout zu erkranken.

---

[16] Z.B. *Schaufeli et al.*, 2001, *Maslach,* 2003, *Brenninkmeijer und Van Yperen,* 2003.

Tabelle 2: Burnout[17]

	Häufigkeit	Prozent
geringes/kein Risiko	1393	74.4
mittleres Risiko	299	16.0
hohes Risiko	180	9.6
Total	1872	100.0

Allgemein existieren wenig Vergleichszahlen. Erschwert werden Vergleiche zusätzlich durch unterschiedliche Studiendesigns, den Einsatz unterschiedlicher Messinstrumente sowie Unterschiede in den untersuchten Populationen. Eine Vergleichsmöglichkeit mit Schweizerischen Arbeitnehmern liefert jedoch eine von *Grebner et al.* (2011) für das Jahr 2010 im Auftrag des Schweizerischen Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) durchgeführte Stressstudie, an der insgesamt 1006 Schweizerische Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen und Selbstständige teilnahmen. Burnout wurde jedoch nur mit einer einzelnen Frage gemessen, welche die Dimension der emotionalen Erschöpfung abbildet.[18] Diese Frage wurde von rund 25 % der Befragten mit trifft völlig zu bzw. trifft zu beantwortet.[19] Stellt man diesen Zahlen ausschliesslich die Ergebnisse für die Subskala der emotionalen Erschöpfung aus der Befragung im Justizvollzug gegenüber, zeigen sich mit einem Anteil von 25,6 % welche die Items der Subskala überwiegend mit völlig zutreffend bzw. zutreffend beantwortet haben keine gravierenden Abweichungen zu Schweizer Beschäftigten im Allgemeinen. Diese Aussage ist jedoch mit grosser Vorsicht zu betrachten, da einer Messung mit einem Einzelitem eine aus acht Items bestehende Skala gegenüber steht. Dennoch kann der Vergleich mit den Ergebnissen der SECO Studie dazu beitragen, die Ergebnisse aus dem Justizvollzug zumindest grob einzuordnen.

[17] Aus Gründen eingeschränkter Repräsentativität sind die Angaben von Mitarbeitenden aus forensischen Psychiatrien und Jugendheimen nicht in den Ergebnissen enthalten.
[18] *Grebner at al.*, 2011, S. 73.
[19] *Ebd.*

5. Die Bedeutung der Arbeit mit den Insassinnen und Insassen, von Strafeinstellungen und vermuteter Aussenwahrnehmung des Vollzugs

Eine der wichtigsten Ursachen für die Entwicklung eines Burnouts wird in psychosozialem Stress aufgrund berufsbedingter Überlastung gesehen. Arbeitsbedingten Faktoren wird demnach ein höheres Gewicht als persönlichen Faktoren zuerkannt. Stress versetzt den Körper bei Bedrohung in einen Zustand höchster Leistungsfähigkeit und hat somit einen positiven, leistungssteigernden Effekt. Hält der Stress jedoch länger an und fehlen entsprechende Erholungsphasen kann dieser zu massiven Schädigungen und zum Burnout führen.[20]

Psychosozialer Stress im beruflichen Kontext kann von verschiedenen Faktoren ausgelöst werden. In einem von *Schaufeli und Peeters* (2000) vorgenommenen Review, der auf insgesamt 43 Studien aus neun verschiedenen Ländern basiert, lässt sich ein guter Überblick über die für den Bereich des Strafvollzugs relevanten Einflussfaktoren finden. Hier werden neben eher allgemeinen Stressoren, wie eine Überlastung durch die Menge der Arbeitsaufgaben oder geringe Autonomie bei der Arbeitsausführung und als negativ erlebte Arbeitsbeziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten spezifisch aus dem Kontext Strafvollzug resultierende Stressoren genannt wie problematische oder schwierige Inhaftiertenkontakte oder Gesundheits- und Sicherheitsrisiken.[21]

Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich ausschliesslich mit der Bedeutung derjenigen Faktoren, die sich speziell im Arbeitsfeld des Strafvollzugs finden lassen, so dass die Bedeutung der folgenden drei Themenkomplexe näher betrachtet wird:

Arbeit mit Insassinnen und Insassen,
Geringe Wertschätzung der Berufsgruppe,
Einstellungen der Mitarbeitenden gegenüber Strafe und Vollzug.

Die in *Tabelle 3* dargestellten Werte für diese Themen stammen aus einem umfassenderen Modell, das neben diesen Themenkomplexen noch weitere, allgemeinere, wie die Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten, die

[20] *Kury*, 2012, S. 271.
[21] *Schaufeli und Peeters*, 2000.

institutionellen Rahmenbedingungen und persönliche Merkmale einbezieht. Ein Vergleich der durch die einzelnen Themenkomplexe aufgeklärten Varianz zeigt, dass die oben erwähnten Themenkomplexe zusammen genommen einen Erklärungsbeitrag von rund 8 % leisten können. Trotz der im Vergleich insbesondere zu den institutionellen Rahmenbedingungen (z.B. Arbeitsüberlastung, Personalengpässe, geringe Autonomie) geringeren Varianzaufklärung, lohnt sich dennoch ein detaillierterer Blick auf diese sehr strafvollzugsspezifischen Stressoren, da sie die besonderen Charakteristika des Berufs widerspiegeln.

Tabelle 3: Schrittweise lineare Regressionen

Prädiktor	**Beta**	**Signifikanz (p)**
Strafeinstellungen der Angestellten		
Unschädlichmachung	-0.04	<0.10
Resozialisierung/Vergeltung/Generalprävention	<0.03	n.s.
Wertschätzung von Aussen		
Geringe Wertschätzung in Politik, Medien und Gesellschaft	0.04	<0.10
Geringe Wertschätzung der Arbeit im Privaten	0.08	<0.01
Arbeit mit InsassInnen		
Negative Beziehung zu InsassInnen	0.10	<0.01
Angst vor Aggressionen durch InsassInnen	0.04	n.s.
Umgangston der InsassInnen	0.08	<0.01
Psychisch auffällige InsassInnen	<0.03	n.s.

Bei einem näheren Blick auf die einzelnen Ergebnisse zeigt sich der stärkste Effekt in der Beziehung zu den Inhaftierten bzw. wie diese von den befragten Angestellten bewertet wurde. Dazu standen den Befragten insgesamt sieben konträre Begriffspaare (z.B. entspannt-angespannt, bedrohlich-unbedrohlich, wertschätzend-nichtwertschätzend) zur Verfügung, mit deren Hilfe sie ihre persönliche Beziehung zu den Insassinnen und Insassen einschätzen konnten. Wenn die Beziehung im Ergebnis eher negativ bewertet wird, erhöht sich das individuelle Bunroutrisiko der Angestellten.

Der Umgangston der Inhaftierten hat ebenfalls einen signifikanten Effekt auf das Burnoutrisiko. Umso belastender der Umgangston der Insassinnen und Insassen von den Mitarbeitenden empfunden wird, desto stärker erhöht sich das Risiko, an einem Burnout zu erkranken. Die Belastung die durch die Ar-

beit mit psychisch auffälligen Inhaftierten entsteht, hat demgegenüber keinen Einfluss, obwohl dieser Aspekt von besonders vielen der Befragten als belastend erlebt wird. 40,5 % haben angegeben, sich persönlich oder in der Ausübung ihrer täglichen Aufgaben durch die Arbeit mit dieser Insassengruppe belastet zu fühlen.[22] Ein Grund dafür, dass die Arbeit mit psychisch Auffälligen dennoch nicht zur Erhöhung des Burnoutrisikos beiträgt, könnte darin liegen, dass diese spezifische Belastung durch die betroffenen Mitarbeitenden bewältigt wird und/oder dass diese Herausforderung im Vollzugskontext als „schwierige Aufgabe, an der man auch scheitern kann" anerkannt ist.

Einen ähnlich starken Effekt wie der Umgangston der Insassinnen und Insassen hat die geringe Wertschätzung im sozialen Umfeld. Gemeint sind weniger langfristige soziale Beziehungen, als die Reaktionen von Dritten, wenn diese zum ersten Mal erfahren, dass eine Person im Justizvollzug arbeitet. Auch als gering erlebte Wertschätzung der Arbeit im Vollzug in Politik, Gesellschaft und Medien im Allgemeinen hat einen signifikanten Effekt. Dieser ist jedoch sehr schwach.

Bezüglich des Einflusses der Strafeinstellungen der Mitarbeitenden lassen sich allgemein nur sehr geringe Einflüsse finden. Lediglich die Präferierung einer eher auf die Unschädlichmachung des Straftäters ausgerichteten Strafeinstellung, führt zu einer geringfügigen Verringerung des Burnoutrisikos. Dies könnte mit der eingangs erwähnten Tatsache zusammen hängen, dass Personen mit einem besonders grossen Engagement bei der Arbeitsausführung ein erhöhtes Burnoutrisiko haben. So gesehen, wären Angestellte die ein hauptsächliches Ziel des Strafvollzugs in der reinen Verwahrung des Täters sehen, demgegenüber weniger gefährdet.

6. Schlussbetrachtung

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass Burnout im Schweizer Justizvollzug ein Thema ist. Die Mitarbeitenden scheinen zwar nicht stärker gefährdet als die übrige Schweizer Arbeitsbevölkerung. Dennoch hat rund jede/r zehnte Mitarbeitende ein erhöhtes Risiko, in näherer Zukunft an einem Burnout zu erkranken. Diese Personen weisen bereits zum Zeitpunkt der Befragung ein gewisses Mass an emotionaler Erschöpfung auf und haben sich von der Arbeit distanziert. Ziel des vorliegenden Beitrags war es, insbesondere diejeni-

[22] *Isenhardt, Young und Hostettler*, 2013.

gen Faktoren heraus zu arbeiten, die konkret für den Strafvollzug das individuelle Burnoutrisiko beeinflussen. Wie die Ergebnisse zeigen konnten, beeinflusst die Arbeit mit den Insassinnen und Insassen das Risiko an einem Burnout zu erkranken. Insbesondere die Beziehung zu den Inhaftierten spielt hier eine Rolle. Diese bestmöglich zu gestalten, ist sicherlich ein Punkt, an dem Massnahmen zur Burnoutprävention ansetzen könnten. Die Bildung einer professionellen Beziehung zu den Inhaftierten ist ein Aspekt, der in der Rekrutierung und der Ausbildung des Strafvollzugspersonals besonderer Beachtung und Betonung bedarf und zudem am Arbeitsplatz in regelmässiger Supervision reflektiert werden sollte. Von einer positiven Bindung können sowohl die Insassinnen und Insassen als auch die Angestellten profitieren und es werden insgesamt die Erreichung der Ziele des Strafvollzugs begünstigt. Darüber hinaus spielt auch die in der Öffentlichkeit weitgehend fehlende Wertschätzung des Berufsstands eine Rolle. Besonders gross ist deren Einfluss dann, wenn eine Person, die im Vollzug arbeitet, persönlich mit fehlender Wertschätzung konfrontiert wird und die Reaktion von Dritten, wenn diese von der Arbeit im Strafvollzug erfahren, eher distanziert oder gar ablehnend ausfällt.

Literatur

Baechtold, Andrea. 2009. Strafvollzug: Straf- und Massnahmenvollzug an Erwachsenen in der Schweiz. Bern: Stämpfli. 2. Auflage.

BJ. 2010. Strafen und Massnahmen in der Schweiz. System und Vollzug für Erwachsene und Jugendliche: ein Überblick. Bern. Bundesamt für Justiz. Zugriff am 12.12.2013 auf https://www.bj.admin.ch/content/dam/data/sicherheit/straf_und_massnahmen/documentation/smv-ch-d.pdf

Brenninkmeijer, Veerle und Nico Van Yperen. 2003. How to Conduct Research on Burnout: Advantages and Disadvantages of a Unidimensional Approach in Burnout Research. *Occup Environ Med*, 60, 16-20.

Demerouti, Evangelia, Arnold B. Bakker, Ioanna Vardakou und Aristotelis Kantas. 2003. The convergent Validity of two Burnout Instruments: A Multitraid-multimethod Analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 19, 12-23.

Demerouti, Evangelia, Karina Mostert und Arnold B. Bakker. 2010. Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of the Independency of Both Constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 209-222.

Freudenberger, Herbert und Gail North. 1994. Burn-out bei Frauen. Frankfurt/Main: Fischer.

Grebner, Simone, Ilana Berlowitz, Vanessa Alvarado und Manuel Cassina. 2011. Stressstudie 2010. Stress bei Schweizer Erwerbstätigen. Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

ICD-10. 2013. Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (ICD-GM). Genf: WHO. Zugriff am 25.06.2013 auf http://www.icd-code.de/icd/code/ICD-10-GM-2013.html.

Isenhardt, Anna, Chris Young und Ueli Hostettler. 2013. Die Mitarbeitenden im Freiheitsentzug im Brennpunkt. Erste Ergebnisse einer schweizweiten Befragung über die Angestellten im Freiheitsentzug. *Information zum Straf- und Massnahmenvollzug – info bulletin* 38, 5-10.

Kury, Patrick. 2012. Der überforderte Mensch. Frankfurt/Main: Campus Verlag.

Lambert, Eric G., Nancy L. Hogan, Kelly Cheeseman Dial, Shanhe Jiang und Mahfuzul I. Khondaker. 2012. Is the Job Burning Me Out? An Exploratory Test of the Job Characteristics Model on the Emotional Burnout of Prison Staff. *Prison Journal*, 92, 3-23.

Maslach, Christina. 2003. Burnout: The Cost of Caring. Cambridge: Malor Books.

Maslach, Christina und Susan E. Jackson. 1981. The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.

Pschyrembel. 2007. Klinisches Wörterbuch. Berlin: De Gruyter.

Schaufeli, Wilmar B., Arnold Bakker, Kees Hoogduin, Cas Schaap und Atilla Kladler. 2001. On the Clinical Validity of the Maslach Burnout Inventory and the Burnout Measure. *Psychology and Health*, 16, 565-582.

Schaufeli, Wilmar B. und Maria C. W. Peeters. 2000. Job Stress and Burnout Among Correctional Officers: A Literature Review. *International Journal of Stress Management,* 7, 19-48.

Schmitz, Edgar und Peter Voreck. 2011. Einsatz und Rückzug an Schulen: Engagement und Disengagement bei Lehrern. Berlin: Springer.

Schweizer Expertennetzwerk für Burnout. o.J. Definition Burnout. Zugriff am 25.06.2013 auf http://www.burnoutexperts.ch/wissenswertes/burnout-definition.