universität wien

Diplomarbeit

Titel der Arbeit

Arbeitsbezogene Einstellungen von Justizwachebeamten der Justizanstalt Wien-Josefstadt

Verfasserin

Jennifer Steininger

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, im August 2012

Studienkennzahl:	298
Studienrichtung:	Psychologie
Betreuer:	Univ.-Prof. Mag. Dr. Claus Lamm

Danke an die Justizanstalt Wien-Josefstadt und die Vollzugsdirektion
für das Vertrauen, die Zusammenarbeit und die Unterstützung.
Bitte fühlen Sie sich, bitte fühlt euch persönlich angesprochen.

Danke für die Schlüssel.

Danke an Univ.-Prof. Mag. Dr. Lamm,
dass Sie die Betreuung dieser Diplomarbeit übernommen
und mit Ihren Anregungen spannende Facetten hinzugefügt haben.

In lieber Erinnerung an Wolfgang Schott.
Danke für deine Hilfe.

Abstract

Hintergrund: Die vorliegende Arbeit behandelt die arbeitsbezogenen Problem- und Ressourcenfelder sowie die arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster der Justizwachebeamten der Justizanstalt Wien-Josefstadt. Desweiteren wird Einblick in die Leitbilder und erforderlichen Persönlichkeitseigenschaften der Bereiche Abteilungsdienst, Wachzimmer und Werkstätten/Betriebe gegeben. Hierbei stand vor allem die Fähigkeit zur Empathie im Fokus.
Methode: Im Zeitraum von acht Wochen wurde ein Fragebogen verteilt, der aus vier Teilen bestand. Anhand des Arbeitsbewertungschecks für Bedienstete in Justizanstalten (ABC-JA) sollten Bewertungen über verschiedene arbeitsbezogene Kategorien gegeben und Ressourcen- und Problemfelder identifiziert werden. Das Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM) sollte die gesundheitsförderlichen und gesundheitsgefährdenden Verhaltens- und Erlebensmuster bei der Bewältigung von Arbeits- und Berufsanforderungen erfassen. Mittels des Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogens (SPF) wurden mögliche Unterschiede in der Empathiefähigkeit der Justizwachebeamten ergründet.
Ergebnisse: An der Befragung beteiligten sich 103 Justizwachebeamte der Justizanstalt Wien-Josefstadt, von denen sich 86,4% wieder für ihren Beruf entscheiden würden. Als Ressourcenfeld konnte unter anderem das Verhalten der direkten Vorgesetzten identifiziert werden, welches positiv bewertet wurde. Ein hohes Ausmaß an Empathiefähigkeit spielt als wichtige Persönlichkeitseigenschaft eine zentrale Rolle im Strafvollzugsalltag. In Bezug auf die festgestellten Problemfelder wurde im Anschluss dieser Untersuchung in der Justizanstalt Wien-Josefstadt an der Umsetzung von Interventionen gearbeitet, die die vorliegenden Ergebnisse mit einbeziehen.

Background: This diploma thesis deals with the work-related problem and resource fields and the work-related behavior and experience patterns of prison guards, who work in the Justizanstalt Wien-Josefstadt, to demonstrate critic working conditions in this prison. Further insight into the concepts and necessary personality characteristics of the areas Abteilungsdienst, Wachzimmer and Werkstätten/Betriebe will be given. Here, above all, the ability to empathize was the focus.
Method: In an eight-week period, a questionnaire was distributed, which consisted of four parts. Based on the Arbeitsbewertungscheck für Bedienstete in Justizanstalten (ABC-JA), an assessment check for staff working in justice institutes, reviews should be given on various work-related categories. The work-related behavior and experience pattern (AVEM) should capture personal resources of health and the exposure of work related stress during the daily working routine. The Saarbrücker personality questionnaire (SPF) should explore possible differences in empathy.
Results: 103 prison guards participated in this survey, of which 86,4% would choose their profession again. The behavior of the immediate supervisor was identified as a resource field, which has been positively evaluated by the participants. A high degree of empathy as an important personality trait plays as a central role in prison life. Based on the identified problem areas and the present results of this investigation, interventions were planned in the Justizanstalt Wien-Josefstadt.

Inhaltsverzeichnis

Abstract ... 3
Abkürzungsverzeichnis ... 7
I. Theoretischer Teil ... 8
1. Einleitung ... 8
2. Strafvollzug – Eine Begriffsbestimmung ... 9
2.1. Strafvollzug in Österreich ... 10
2.2. Zwecke des Strafvollzuges ... 11
3. Die Justizanstalt Wien-Josefstadt ... 12
4. Historischer Überblick ... 13
4.1. Historische Entstehung der österreichischen Justizwache ... 17
5. Die Ausbildung zum Justizwachebeamten ... 18
5.1. E2b, E2a und E1 ... 18
5.2. Bewerbung für die Grundausbildung E2b ... 18
5.3. Anforderungsprofil und Aufnahmeerfordernisse ... 18
5.4. Aufnahmetests ... 19
5.5. Das Ausbildungscurriculum E2b ... 21
6. Die Bereiche Abteilungsdienst, Wachzimmer und Werkstätten/Betriebe ... 21
Abteilungsdienst ... 21
Wachzimmer ... 21
Werkstätten und Betriebe ... 22
7. Psychologen im Strafvollzug ... 23
7.1. Das Rollenbild des Psychologen im Strafvollzug ... 23
7.2. Aufgabenbereiche ... 24
8. Belastungsfaktoren von Justizwachebeamten ... 26
Arbeitszufriedenheit – Eine Begriffsbestimmung ... 27
8.1. Das Gefängnis als Totale Institution ... 28
8.2. Dienstliche Belastungsfaktoren ... 29
8.3. Soziale Belastungsfaktoren ... 31
8.4. Der Belastungsfaktor des unklaren Berufsbildes ... 32
8.5. Der Belastungsfaktor Aufgabendualismus ... 33
8.6. Die Arbeit mit Insassen ... 35
8.6.1. Das Verhalten der Insassen ... 35
8.6.2. Die Interaktion mit Insassen ... 38
Empathie – Eine Begriffsbestimmung ... 40
8.7. Der Belastungsfaktor des Berufsprestiges ... 41
8.8. Der Belastungsfaktor Geschlecht – Justizwachebeamtinnen ... 42
9. Das Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster AVEM ... 43
9.1. Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderung in Justizanstalten AGiJA ... 48
II. Empirischer Teil ... 49
10. Untersuchungsplanung ... 49
10.1. Ziel der Untersuchung ... 49
10.2. Fragestellungen und Hypothesen ... 50
11. Methodisches Vorgehen ... 54
11.1. Aufbau und Ablauf der Untersuchung ... 54
11.2. Beschreibung der Stichprobe ... 55
11.3. Beschreibung der Erhebungsinstrumente ... 55
Teil 1 Angaben zur Person ... 56
Teil 2 AVEM – Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster ... 56

Teil 3 ABC-JA – Arbeits-Bewertungs-Check für Bedienstete in Justizanstalten . 57
Teil 4 SPF – Der Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogen ... 58
11.4. Auswertungsmethodik der Daten ... 59
12. Ergebnisse ... 61
Zum besseren Verständnis der Ergebnisse finden sich im Anhang ausführliche und detaillierte Werte, Abbildungen und Tabellen. Gerechnet wurde mit korrigierten Werten. ... 61
12.1. Rücklauf ... 61
12.2. Demografische Ergebnisse ... 63
12.2.1. Art der Beschäftigung ... 63
12.2.2. Geschlechterverteilung ... 64
Die drei Bereiche ... 64
12.2.3. Altersverteilung ... 65
Die drei Bereiche ... 65
12.2.4. Familienstand ... 66
12.2.5. Beschäftigungsdauer in der Justizanstalt Wien-Josefstadt ... 66
Die drei Bereiche ... 66
12.2.6. Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Justizanstalt Wien-Josefstadt ... 67
Die drei Bereiche ... 67
12.2.7. Wiederwahl des Berufes Justizwachebeamter ... 68
Die drei Bereiche ... 68
12.2.8. Durchschnittlicher Anfahrtsweg in die Justizanstalt Wien-Josefstadt und Zufriedenheit mit dem Anfahrtsweg ... 69
12.3. Bewertung des allgemeinen Berufsprestiges des Justizwachebeamten ... 70
Die drei Bereiche ... 71
Allgemeines Berufsprestige des Justizwachebeamten, nach Geschlecht ... 71
12.4. Ergebnisse der Persönlichkeitseigenschaften ... 72
12.5. Ergebnisse des Arbeitsbewertungschecks für Bedienstete in Justizanstalten (ABC-JA) ... 73
12.5.1. Die drei Bereiche ... 77
1. Abteilungsdienste ... 77
2. Wachzimmer ... 77
3. Werkstätten/Betriebe ... 78
12.5.2. Signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen ... 79
1. ABC-JA Skalen ... 79
2. ABC-JA Items ... 79
12.5.3. Signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern ... 81
12.6. Ergebnisse des Arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmusters (AVEM) ... 82
12.6.1. Die AVEM Musterverteilungen ... 82
Die drei Bereiche ... 82
1. Abteilungsdienste ... 83
2. Wachzimmer ... 83
3. Werkstätten/Betriebe ... 84
Musterverteilungen nach Geschlecht ... 84
12.6.2. Die AVEM Dimensionen ... 85
Die drei Bereiche ... 86
12.6.3. Die AVEM Cluster ... 87
Die drei Bereiche ... 87
12.6.4. AVEM und Geschlecht ... 88
12.6.5 Die AVEM Muster und die zwölf Skalen des ABC-JA ... 88

12.7. Ergebnisse des Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogens 90
12.7.1. Die Skalen und Items des Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogens 90
Die drei Bereiche 91
12.7.2. SPF und Geschlecht 92
12.7.3. SPF und AVEM Muster 92
12.8. Korrelationen 92
12.8.1. Alter 93
12.8.2. Beschäftigungsdauer in der Justizanstalt Wien-Josefstadt 94
12.8.3. Allgemeines Berufsprestige des Justizwachebeamten 96
12.8.4. AVEM, ABC-JA, SPF 97
13. Beantwortung der Fragestellungen und Hypothesen 108
14. Statements und Interviews 112
15. Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse 115
16. Interventionsvorschläge 122
17. Konklusion 126
Literaturverzeichnis 128
Internetquellen 133
Abbildungsverzeichnis 135
Tabellenverzeichnis 136
Anhang 138
A. Statistische Daten 138
A.1. ABC-JA 138
A.2. AVEM 145
A.3. SPF 154
B. Allgemeines Berufsprestige des Justizwachebeamten 157
C. Arbeitsbewertungscheck für Bedienstete in Justizanstalten 158
D. Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster 181
E. Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogen 188
E.1. Zugehörigkeit der Items zu den SPF Skalen 188
E.2. Deskriptive Statistik der SPF Skalen 189
E.3. Deskriptive Statistik der SPF Skalen nach den Bereichen 190
E.4. Deskriptive Statistik der SPF Skalen nach Geschlecht 192
E.5. Deskriptive Statistik der SPF Skalen nach AVEM Mustern 192
F. Fragebogen 194
G. Curriculum Vitae 206

Abkürzungsverzeichnis

ABC-JA	Arbeitsbewertungscheck für Bedienstete in Justizanstalten
Abs.	Absatz
Abt	Abteilungsdienste
AGiJA	Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderung in Justizanstalten
AVEM	Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster
BDG	Beamten-Dienstrechtsgesetz
BGBl	Bundesgesetzblatt
BMJ	Bundesministerium für Justiz
Bzw.	beziehungsweise
IVV	Integrierte Vollzugsverwaltung
JA JOS	Justizanstalt Wien-Josefstadt
JWB	JustizwachebeamtInnen
S. o.	siehe oben
SPF	Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogen
StGB	Strafgesetzbuch
StVG	Strafvollzugsgesetz
Usw.	und so weiter
Vgl.	vergleiche
VZO	Vollzugsordnung für Justizanstalten
W/B	Werkstätten/Betriebe
WZ	Wachzimmer
Z. B.	Zum Beispiel
ZÜD	Zentraler Überstellungsdienst

I. Theoretischer Teil

In der gesamten vorliegenden Diplomarbeit sowie im vorgegeben Fragebogen wurde zur einfacheren Lesbarkeit weitestgehend auf die gleichzeitige Erwähnung von männlichen und weiblichen Formulierungen verzichtet. Die männliche Form wendet sich an Männer und Frauen gleichermaßen und möge als geschlechtsneutral und beide Geschlechter einbeziehend verstanden werden.

1. Einleitung

Strafvollzug und Justizanstalten – Bereiche, in denen geforscht und über die diskutiert wird. Der Großteil der Studien und Diskussionen, die Strafvollzug und den Alltag in Justizanstalten thematisieren, beschäftigt sich allerdings mit Häftlingen beziehungsweise Straftätern und nur selten mit Justizwachebeamten.

In der vorliegenden Arbeit wurden Justizwachebeamte der größten Justizanstalt Österreichs, der Justizanstalt Wien-Josefstadt, befragt. Themen waren unter anderem das subjektive Erleben der Arbeitszufriedenheit, erfasst mit Hilfe mehrerer Kategorien, die gesundheitsförderlichen und gesundheitsgefährdenden Verhaltens- und Erlebensmuster bei der Bewältigung von Arbeits- und Berufsanforderungen der Justizwachebeamten und die von ihnen als am wichtigsten empfundenen Persönlichkeitseigenschaften für ihren Beruf.

Ähnliche Forschungen zum Thema Arbeitszufriedenheit von Justizwachebeamten, die ebenfalls in der Justizanstalt Wien-Josefstadt durchgeführt wurden, finden sich zum Beispiel bei Kloibhofer (2005), Schaarschmidt und Fischer (2008a, 2008b) und Drabek (2010). Kloibhofer (2005) und Drabek (2010) berichten zudem umfassend über Arbeitsanforderungen und Belastungen von Justizwachebeamten, österreichweit und international.

In der vorliegenden Arbeit wird verstärkt auf den Belastungsfaktor „Berufsprestige“ der Justizwachebeamten und den Aufgabendualismus, dem die Wachebeamten ausgesetzt sind, eingegangen.

Anhand der historischen Ausführungen soll Einblick in den Wandel gegeben werden, den dieser Beruf im Laufe der Geschichte vollzog. Diese historische Entwicklung ist in Hinblick auf das oftmals negativ behaftete Berufsprestige und das Rollenbild von Justizwachebeamten in der Öffentlichkeit von Bedeutung.

Derzeit[1] wird in der Justizanstalt Wien-Josefstadt an der Umsetzung von Interventionen gearbeitet, denen die Ergebnisse dieser Arbeit zugrunde liegen.

[1] Stand: Ende des Jahres 2012.

2. Strafvollzug – Eine Begriffsbestimmung

Strafvollzug, als die Vollziehung von freiheitsentziehenden, stationären Kriminalsanktionen, umfasst die Vollziehung der Strafe sowie Maßregeln der Besserung und Sicherung und ist somit die „Art und Weise der Durchführung von […] Kriminalsanktionen, und zwar von der Aufnahme des Verurteilten bis zu dessen Entlassung“ (Kaiser & Schöch, 2002, S. 3).
Die Justizanstalten sorgen für den Vollzug der von den Gerichten und den Behörden ausgesprochenen freiheitsentziehenden Strafen und Maßnahmen sowie der Anhaltung in Verwahrungs-, Untersuchungs- und Auslieferungshaft, basierend auf den gesetzlichen Grundlagen und den Anordnungen des Bundesministeriums für Justiz (Vollzugsordnung für Justizanstalten VZO; BMJ, 1995).

Die Institution des Strafvollzuges als Mittel der Justiz zur Wiederherstellung des Rechtsfriedens wird in seiner Wirksamkeit allerdings bisweilen als mangelhaft und mit negativen Nebenwirkungen behaftet kritisiert (Schmidt, 2007). Ehemalige Gefängnisinsassen werden oftmals stigmatisiert und ausgegrenzt, aufgrund der Überzeugung der Gesellschaft, straffällig gewordene Menschen tragen die Schuld an ihrer Situation selbst (Knoll, 2007, S. 13).
In der Gesellschaft herrschen vielfach verzerrte, klischeebehaftete und von den Medien beeinflusste stereotype Vorstellungen über den Strafvollzug und die Gefängnisse vor, eine Mischung aus Nichtwissen und Vorurteilen (Ulrich, 2003, zitiert nach Schmidt, 2007; Vomberg, 2000; Hofinger, Neumann, Pilgram & Stangl, 2009). Viele dem Strafvollzug Außenstehende bilden sich ihre Meinung häufig ausschließlich anhand von Medienberichten, Fernsehsendungen und Spielfilmen. Vomberg (2000) nennt das Bild des „Hotelvollzug[es]“ als Beispiel, „der den Gefangenen statt Bestrafung alle erdenklichen Vorteile bietet“ (S. 23). Die Zwecke des Strafvollzuges und die Wege der Umsetzung dieser Zwecke werden dabei oftmals nicht thematisiert und generell scheint der beste Strafvollzug jener zu sein, von dem man nichts hört (Alex & Feltes, 2009).
Zachoval (1996) betont, dass die alleinige Verwahrung der Insassen nicht ausreicht, um den Ansprüchen eines „funktionierenden und effizienten Strafvollzuges gerecht werden zu können“ (S. 158). Sie verweist auf die „besonderen emotionalen Gegebenheiten“ der Insassen, die nach einer „eingehendere[n] Betreuung“ verlangen (Zachoval, 1996, S. 158).

Den modernen Straftheorien ist gemein, dass sie vorangegangene grausame Strafsysteme der Geschichte ablehnen. Vergeltungstheorien fordern die Bestrafung des Täters, um mittels Vergeltung Gerechtigkeit zu erhalten. Theorien der Generalprävention betrachten die Strafe als Abschreckung. Die Theorie der Resozialisierung sieht den Zweck der Strafe in der Resozialisierung des Täters begründet, und gesteht gleichzeitig ein, dass die jeweilige

Haftzeit nötig ist, um die Täter von der Begehung weiterer Verbrechen abzuhalten (Merle, 2007).

Preusker (2003) beklagt den zunehmenden Mangel an Akzeptanz in der Bevölkerung an einem Resozialisierungsvollzug. Als mögliche Gründe dieser Ablehnung nennt er hohe Rückfallquoten, die als ein Versagen des Strafvollzuges ausgelegt werden, ständig steigende Kosten, die für den Strafvollzug anfallen, eine sich vom Resozialisierungsvollzug abwendende Justizpolitik und die Kritik am Behandlungsvollzug, die vor allem seitens der Medien geäußert wird (S. 324)

2.1. Strafvollzug in Österreich

In Österreich existieren neben der Wiener Jugendgerichtshilfe 27 Justizanstalten: sieben Strafvollzugsanstalten für Männer, eine Strafvollzugsanstalt für Jugendliche, eine Strafvollzugsanstalt für Frauen, drei Anstalten für den Maßnahmenvollzug sowie 15 gerichtliche Gefangenenhäuser[2].

Gerichtliche Gefangenenhäuser, zu denen die Justizanstalt Wien-Josefstadt zählt, unterscheiden sich von Strafvollzugsanstalten durch die Dauer der Haftstrafen ihrer Insassen. Während in gerichtlichen Gefangenenhäusern vor allem Untersuchungshäftlinge und verurteilte Insassen mit Freiheitsstrafen von bis zu 18 Monaten inhaftiert sind, werden in Strafvollzugsanstalten verurteilte Insassen mit Freiheitsstrafen, die 18 Monate überschreiten, untergebracht.

In den Justizanstalten Österreichs arbeiten etwa 4000 Mitarbeiter, circa 3100 davon als Justizwachebeamte, der Rest setzt sich aus medizinischem Personal, Psychologen, Seelsorgern, Sozialarbeitern, Verwaltungspersonal und weiteren Berufsgruppen zusammen[3]. Am 30. August 2012 befanden sich insgesamt 8650 Insassen in den österreichischen Justizanstalten, davon 1825 Personen in Untersuchungshaft und 5536 Personen in Strafhaft[4]. Hofinger, Neumann, Pilgram und Stangl (2009) fassen im *Pilotbericht über den Strafvollzug 2008* zusammen, dass die Zahl der in österreichischen Justizanstalten angehaltenen Personen seit Anfang der 1980er Jahre zwischen 5946 (1989) und 8957 (2007) schwankt (S. 7). Zachoval (1996) analysierte die Jahre 1984 bis 1992 und kam zu dem Ergebnis, dass sich die österreichischen Häftlingszahlen im internationalen Vergleich als hoch erweisen. Über zehn Jahre später rangiert Österreich international im „(oberen) Mittelfeld“ (Hofinger, Neumann, Pilgram & Stangl, 2009, S. 8).

2 http://strafvollzug.justiz.gv.at/einrichtungen/index.php

3 http://strafvollzug.justiz.gv.at/

4 Quelle: IVV, Stand 30.08.2012.

Das Bundesministerium für Justiz hat die oberste Leitung des Strafvollzuges in Österreich inne und trifft primär strategische Entscheidungen und Vorgaben und ist die Dienstbehörde erster Instanz. Die Vollzugsdirektion, im fachlichen und dienstrechtlichen Bereich Oberbehörde für alle Justizanstalten, regelt unter anderem die operative Durchführung des Straf- und Maßnahmenvollzuges und beaufsichtigt den gesamten österreichischen Vollzug. Die Anstaltsleiter der jeweiligen Justizanstalten sind Vollzugsbehörde erster Instanz und Dienststellenleiter in Personal- und Vollzugsangelegenheiten. Weitere Entscheidungsträger und Zuständigkeiten im österreichischen Strafvollzug sind Personalvertretungen (Dienststellenausschüsse, Fachausschuss, Zentralausschuss), Vollzugskammer (Behandlung von Rechtsbeschwerden), Vollzugsgericht und Vollzugskommission (vgl. Gratz, 2010).

2.2. Zwecke des Strafvollzuges

Der österreichische Strafvollzug ist auf die Resozialisierung als definiertes Ziel und folgedessen auf eine Behandlung der Straftäter ausgerichtet (Kunst, 1979, zitiert nach Kaiser & Schöch, 2002).

Als rechtliche Grundlage für den Strafvollzug in Österreich dient das Strafvollzugsgesetz (StVG) aus dem Jahr 1969. Die Zwecke des Strafvollzuges werden in § 20 StVG Absatz 1 und Absatz 2 geregelt (Gödl & Deißenberger, 2007, S. 31):

> **StVG**
> „**Zwecke des Strafvollzuges**
> **§ 20. (1)** Der Vollzug der Freiheitsstrafe soll den Verurteilten zu einer rechtschaffenen und den Erfordernissen des Gemeinschaftslebens angepassten Lebenseinstellung verhelfen und sie abhalten, schädlichen Neigungen nachzugehen. Der Vollzug soll außerdem den Unwert des der Verurteilung zugrunde liegenden Verhaltens aufzeigen.
> **§ 20. (2)** Zur Erreichung dieser Zwecke und zur Aufrechterhaltung der Sicherheit und Ordnung […] sind die Strafgefangenen […] von der Außenwelt abzuschließen, sonstigen Beschränkungen ihrer Lebensführung zu unterwerfen und erzieherisch zu beeinflussen."

Die Strafzwecke – Besserung, Sicherung und Bestrafung – erscheinen weitgehend formuliert und die Möglichkeiten der Behandlungsmaßnahmen, Rückfälle zu verhindern, sind begrenzt. So stehen ihre Ziele zueinander in einem Spannungsverhältnis, der sogenannten Antinomie der Strafzwecke. Während der Zeit, in der der Täter in einem Gefängnis sicher verwahrt ist, werden ihm alle alltäglichen Verhaltens- und Handlungsmuster genommen, er agiert und reagiert ausschließlich so, wie es ihm im Rahmen des Strafvollzuges und innerhalb der Justizanstalt möglich ist. Nach der Entlassung wird von ihm verlangt und erwartet, umgehend ein rechtschaffenes Leben zu führen. Dies zeigt die Notwendigkeit einer dauerhaften Begleitung und Betreuung schon während der Haftzeit auf. Ein derart gestalteter Vollzug

findet aufgrund der notwendigen Ressourcen, finanzieller, materieller und personeller Art, jedoch kaum Akzeptanz in der Gesellschaft (Gratz, 2010).
Um die Strafzwecke zu erreichen, sieht der Vollzugsplan (§ 135 StVG), die inhaltliche Strukturierung der Strafzeit, nach Annahme der Strafdauer die Planung etwaiger notwendiger Interventionen aufgrund zugrundeliegender Problemlagen vor. Teil des Vollzugsplanes ist die Klassifizierung (§ 134 StVG), durch die jene Justizanstalt bestimmt wird, in welcher der Häftling die Strafzeit verbringt. Dabei spielt vor allem der soziale Empfangsraum des Häftlings eine zentrale Rolle, da es ihm ermöglicht werden soll, ihm zuträgliche soziale Kontakte zu Familienangehörigen und Freunden auch während der Haftzeit weiterzuführen und aufrechtzuerhalten.
Der Vollzugsplan beinhaltet unter anderem Arbeitsmöglichkeit, erzieherische und ärztliche Betreuung, Verkehr mit der Außenwelt und Aufsicht des jeweiligen Häftlings. Individuell auf den Häftling angepasst, wird somit versucht, die Ziele der Strafzwecke unter bestmöglichen Voraussetzungen zu erreichen.

3. Die Justizanstalt Wien-Josefstadt

Die Justizanstalt Wien-Josefstadt, erbaut 1839, ist das größte Gefängnis Österreichs und weist alle Formen des Vollzuges auf: männliche und weibliche Untersuchungs- und Strafgefangene mit einer Strafdauer von bis zu 18 Monaten, Jugendliche und Maßnahmenvollzug beziehungsweise vorläufig in der Maßnahme angehaltene Personen.
Geißler beschrieb die Justizanstalt Wien-Josefstadt „als Bollwerk des Rechts, Schrecken der Rechtsbrecher und eine Zuversicht derer, die guten Willens sind“ (Geißler, 1950, zitiert nach Knoll, 2007), Knoll (2007) als „palastartigen Bau“, der „durch seine Wucht und Größe imponierend wirkt“ (S. 40).

Als Lösung von kosten- und zeitintensiven Einzeltransporten, die bis 1980 von der jeweiligen Justizanstalt noch selbst durchgeführt werden mussten (Huber, 2006, zitiert nach Knoll, 2007), organisiert seit einem Grunderlass aus dem Jahr 1981 der Zentrale Überstellungsdienst (ZÜD) der Justizanstalt Wien-Josefstadt Übernahmen von Insassen und deren Weiterleitung zu verschiedenen Justizanstalten österreichweit. Der Zentrale Überstellungsdienst organisiert sämtliche im Bundesgebiet Österreich anfallende Überstellungen, ist zuständig für Ausführungen und gilt als die zentrale Koordinierungsstelle Österreichs. Gründe für Überstellungen von Häftlingen sind unter anderem Vorführungen vor Gerichten oder Klassifizierungen in andere Justizanstalten[5].

[5] Quelle: Büro des Zentralen Überstellungsdienstes der Justizanstalt Wien-Josefstadt, Stand: Mai 2012.

Die insgesamt 516 Bediensteten der Justizanstalt Wien-Josefstadt teilen sich in 429 Justizwachebeamte und 87 Angestellte, die als Vertragsbedienstete, Ärzte, Krankenschwestern, Pfleger, Psychologen, Sozialarbeiter, Seelsorger und in anderen Berufsgruppen tätig sind, auf[6].

In der Justizanstalt Wien-Josefstadt befanden sich im März 2012 insgesamt 1161 Insassen. Wird die Insassenzahl der Außenstelle Wilhelmshöhe mitgerechnet, ergibt dies einen Stand von 1224 Insassen. Dies entspricht einer Auslastung von 117%, da laut Integrierter Vollzugsverwaltung (IVV) 990 Insassen laut Soll-Stand in der Justizanstalt Wien-Josefstadt Platz finden. Somit wird die vorgesehene Belagsfähigkeit laufend um circa 15-17% überschritten. Der bisherige Höchststand wurde 2002 mit 1340 Insassen erreicht[7].

Seit Ende des Jahres 2003 fungiert die Justizanstalt Wien-Simmering zusätzlich als Außenstelle der Justizanstalt Wien-Josefstadt und steht unter anderem für die Unterbringung männlicher Untersuchungshäftlinge zur Verfügung. Aktuell steht diese Justizanstalt für die Unterbringung von Untersuchungshäftlingen nicht zur Verfügung.

In der zweiten Außenstelle, der Außenstelle Wilhelmshöhe, werden an Lungenerkrankungen leidende Insassen von medizinischen Fachkräften behandelt und von Justizwachebeamten und Mitarbeitern der Fachdienste betreut.

4. Historischer Überblick

Die Geschichte des Strafvollzuges ist Britz (2001) zufolge „im Wesentlichen eine Geschichte der Freiheitsstrafe und eine Geschichte solcher Einrichtungen oder Örtlichkeiten, an denen die Gesellschaft zunächst nicht unbedingt straffällige, in jedem Fall aber störende beziehungsweise „gemeinschädliche“ Personen zu verwahren, oder neutraler gesprochen, zu internieren pflegte“ (S. 76).

Schwind (1988) unterstellt der Geschichte des Strafvollzuges eine ihr zugrundeliegende „bestimmte Gesetzmäßigkeit“: Das Auftreten von Missständen, oft durch Überfüllung der Anstalten verursacht, mündet in Reformen, welche aber an fehlenden finanziellen Ressourcen scheitern und so Gegenbewegungen auslösen, „die zwar keine Missstände begünstigen wollen, aber vor der Humanisierung des Strafvollzuges entweder warnen oder die entsprechenden Bemühungen als übertrieben zurückschneiden wollen“ (S. 1).

Karl der Große führte im Jahr 813 den Freiheitsentzug zur Besserung von Straftätern gehobenen Standes ein (Kaiser & Schöch, 2002; Gratz, 2010) und gab damit der Freiheitsstrafe erstmalig einen Besserungszweck (Kaiser & Schöch, 2002; Kette, 1991). Im

[6] Quelle: Personalreferat der Justizanstalt Wien-Josefstadt. Stand: Mai 2012.
[7] Quelle: Büro des Zentralen Überstellungsdienstes der Justizanstalt Wien-Josefstadt. Stand: März 2012.

13. bis 15. Jahrhundert wurde die Freiheitsstrafe als Sanktion übernommen. Jedoch fehlte ihr der Erziehungsgedanke und ihre Zwecke waren lediglich eine Alternative zu Geldstrafe und eine Milderung der Todesstrafe zu schaffen. So blieb sie aufgrund ihrer unmenschlichen Bedingungen nur eine abgewandelte Form der Leibesstrafe (Kaiser & Schöch, 2002).

Am treffendsten beschreibt wohl Britz (2001) die Behandlung von Gefangenen im Mittelalter: „Wird der Körper des in seiner Individualität (noch) nicht erkannten Einzelnen lediglich als irdische Hülle betrachtet, ist mit Schonung und Rücksicht sowie Achtung und Respekt vor der physischen wie psychischen Existenz kaum zu rechnen“ (S. 74).
Im Verlauf des Mittelalters wurde langsam aber stetig Abstand von grausamen Methoden genommen (Janowsky, 1989). Müller-Dietz (1970) beschreibt „einen zunehmenden Abbau körperlich quälender, physisch wirkender Sanktionen“, in dem sich eine „Humanisierung der Strafe“ erkennen lässt (S. 75). Der Freiheitsentzug war als Bestrafung nicht ausgeschlossen, doch waren die Zwecke der Haft vordergrundig die Aufbewahrung und Sicherung des Täters bis zu seiner Verurteilung beziehungsweise Hinrichtung und bisweilen auch die Eintreibung von Geldforderungen (Kaiser & Schöch, 2002). Den Durchbruch schaffte die Freiheitsstrafe erst um 1800 (Britz, 2001).
In der Constitutio Criminalis Carolina, dem ersten deutschen Strafgesetzbuch aus dem Jahre 1532, schienen erstmals zeitliche und lebenslange Gefängnisstrafen auf (Geißler, 1947) und kann als Wendepunkt vom Mittelalter zur Neuzeit betrachtet werden (Knoll, 2007). Mit der Klosterhaft, eine Art disziplinierender Arrest, lassen sich die ersten Anfänge der Freiheitsstrafe moderner Ausprägung erkennen (Britz, 2001). Die Klostergefängnisse teilten sich in Ergastulum – Arbeitshäuser, in denen die Gefangenen Zwangsarbeit leisten mussten – und Kerker (Britz, 2001). Verurteilte, die „als eine Art Feind des Gemeinwesens betrachtet“ wurden (Kaiser & Schöch, 2002, S. 9), hielt man bis Ende des 18. Jahrhunderts auch in Türmen, Verliesen und Kellern (Lochgefängnisse) fest (Geißler, 1947). Geprägt von Vergeltung, Abschreckung, Unschädlichmachen und archaischen Rachegedanken fanden wirkliche Besserung und Wiedereingliederung keinen Platz (Britz, 2001; Kaiser & Schöch, 2002). Durch Freiheitsentzug und zusätzliche körperliche Züchtigungen sollte eine religiöse Besserung der Gefangenen erzielt werden. Der Freiheitsentzug spielte jedoch eine untergeordnete Rolle, sein Sinn bestand in der Umsetzung der Erziehung: durch Züchtigungen sollte eine Abschreckung entstehen, die wiederum in einer Besserung resultieren sollte (Britz, 2001).
Zur Unterbringung von Bettlern, Prostituierten und Kleinkriminellen und als „präventive Reaktion auf die Verarmung breiter Bevölkerungsschichten und die damit verbundene Kriminalitätsproblematik“ (Britz, 2001, S. 81) entstanden ab Mitte des 16. Jahrhunderts Besserungsanstalten. Zu diesen zählte auch das erste Arbeitshaus im Jahr 1531 in

Bridewell, England (Gratz, 2010). Aus dem im Jahr 1595 in Amsterdam gegründeten „rasphouse“, einem Zuchthaus für Männer, sowie folgend 1597 dem Spinnhaus für Frauen, entwickelten sich aus den Besserungsanstalten Zuchthäuser (Kaiser & Schöch, 2002). Durch Einsperren versuchte man die Gefangenen durch Arbeit und Gebet an ein ordentliches Leben heranzuführen (Schwind, 1988).
Die Hauptmerkmale der Zuchthäuser waren Zwangsarbeit, Aufrechterhaltung der Ordnung durch physischen Zwang. Ihre Zwecke waren, neben der Bekämpfung von Bettelei und Landstreicherei, die Erziehung und Besserung durch Arbeit und der Vorbeugung von Stigmatisierungseffekten – Zwecke, die den Gedanken der modernen Freiheitsstrafe erstmals verwirklichten (Kaiser & Schöch, 2002). 1656 wurden in der Landgerichtsordnung Ferdinand III. für Niederösterreich verschiedene Freiheitsstrafen erwähnt und vorgeschrieben, „die Gefangenen nicht viehisch, sondern menschlich zu behandeln, für Atzung [Nahrung] und Beheizung, ärztlichen und geistlichen Beistand zu sorgen […]“ (Geißler, 1947, S. 4). In Wien erfolgte 1670 die Errichtung des ersten Arbeitshauses nach dem Amsterdamer Modell, das in seinem Zweck multifunktional als Gefängnis, Armenhaus, Waisenhaus, Erziehungsheim und Psychiatrie diente (Gratz, 2010). Doch trotz dieser unterschiedlichen Zwecke wurden die Gefangenen nicht nach Haftgrund, Alter oder Geschlecht voneinander getrennt und mussten ihre Strafen zum Teil ohne Arbeit und unter qualvollen Bedingungen erdulden (Geißler, 1947).

Durch die Krise des Zuchthausgedankens im 18. Jahrhundert kam es zu einer Gefängnisreformbewegung (Britz, 2001) und das vorher als milde Strafe für geringe Delikte vorgesehene Zuchthaus wurde nun zur schweren Strafform (Gratz, 2010). Im Klima von Überfüllung, schlechten hygienischen Verhältnissen, mangelhafter Ernährung, Übergriffen, Krankheiten und unqualifiziertem Personal entstanden die Reformvorschläge von John Howard: Isolierung der Gefangenen um kriminelle Infektionen zu verhindern, Arbeitszwang und Arbeitsbelohnung, gesunde Ernährung, Hygiene sowie ein Stufenvollzugsystem (Kaiser & Schöch, 2002; Gratz, 2010).
In Österreich regelte die Constitutio Criminalis Theresiana 1768 die Strafen neu. Die Todesstrafe im ordentlichen Verfahren wurde im Strafgesetz Kaiser Josef II. 1787 durch harte und langwierige Freiheitsstrafen ersetzt, in denen die Gefangenen angekettet, gezüchtigt, nur mit Wasser und Brot ernährt und ihnen Kontakte mit Angehörigen untersagt wurden; lediglich bei gelinderen Strafen waren ihnen Kontakte mit Angehörigen in Gegenwart von Gefangenenaufsehern gestattet (Geißler, 1947).

Im 19. Jahrhundert entstanden in den USA das „solitary system“, geprägt durch völlige Isolierung der Gefangenen, und das „silent system“ mit nächtlicher Einzelhaft und Arbeit am

Tag unter absolutem Schweigegebot. In England etablierte sich ein Progressivsystem, das durch ein „mark system“ erweitert wurde, in dem sich Gefangene vorzeitige Entlassungen verdienen konnten. Das englische Progressivsystem entwickelte sich in Irland zu einem „intermediate prison“ weiter, einer Art Zwischenhaftstufe, in der die Gefangenen in der Zeit zwischen Haft und Entlassung außerhalb der Gefängnisse Arbeiten verrichten sollten, zum Teil auch ohne Aufsicht. Dies sollte den Übergang von der Haft zur Freiheit erleichtern und Kontakte mit der Bevölkerung fördern, vergleichbar mit Einrichtungen für Freigänger (Kaiser & Schöch, 2002; Gratz, 2010).
Obwohl die Todesstrafe neben der Gefängnisstrafe noch immer ein Mittel der Bestrafung war, und auch dem Strafgesetz Kaiser Josef II. die Abschreckungstheorie zugrunde lag, setzte sich weiterhin die humanistische Wende durch. Im Jahr 1866 regelte ein Erlass des Justizministeriums, dass die Zeit der Anhaltung in den Gefängnissen genutzt werden solle, um die Gefangenen durch Arbeit und regelmäßige Beschäftigung zu besseren und sie dadurch wieder in die Gesellschaft einzugliedern. 1867 wurde die Züchtigung abgeschafft und 1872 die Einzelhaft eingeführt (Geißler, 1947).

Eine durch Humanität geprägte neue Hausordnung für gerichtliche Gefangenenhäuser erleichterte 1925 die Lebensbedingungen der Gefangenen zusätzlich. Fokussiert wurde eine individuelle Behandlung der Insassen. Zum Beispiel sollten jugendliche Gefangene während ihrer Haftstrafe „zu Selbstbeherrschung, Arbeitsamkeit und gesetzmäßigem Verhalten erzogen und zu einem ihrem künftigen Fortkommen dienlichen Beruf herangezogen werden“ (Geißler, 1947, S. 13).

Die Festnahmen zahlreicher NSDAP Attentäter führten ab dem Jahr 1933 zu stark ansteigenden Häftlingszahlen und einem resultierenden Anstieg der Arbeitszeiten für die Wachebeamten. Erst nach 1935 entspannte sich die politische Lage vorübergehend und es kam zu einem Absinken des Belages der Haftanstalten (Geißler, 1947). Nach der Eingliederung Österreichs in das Deutsche Reich 1938 berichtet Geißler (1947) vom äußerlichen Verschwinden des österreichischen Gefängniswesens, das „im Herzen des überwiegenden Teils der österreichischen Justizbeamtenschaft weiter bestehen [blieb], die ihren zu dieser Zeit doppelt schweren Dienst dementsprechend versahen“ (S. 23). Der einstige Resozialisierungsgedanke wurde im Nationalsozialismus durch einen vorrangig an der Tat orientierten Vollzug zunichte gemacht (Vomberg, 2000). Das Dritte Reich bedeutete einen Rückschlag für die humanistische Entwicklung des Strafvollzuges.
Nach Kriegsende wurde nach Wachebeamten gesucht, „die gegenüber dem Erziehungs- und Resozialisierungsgedanken aufgeschlossen erschienen“ (Dünkel, 1996, S. 3). Im Jahr

1947, nach Ende des Zweiten Weltkrieges, kam es zur Gründung der Justizwachschule Österreichs, in der Verwaltungs- und Justizwachebeamte lehrten (Geißler, 1947).

In Österreich existieren nach Einführung des neuen Strafvollzugsgesetzes 1975 im Strafrecht unter anderem folgende Grundtendenzen: Bemühungen um die Verkürzung der Freiheitsstrafen, Verbesserungen der Position der Verurteilten im Vollzug, steigende Berücksichtigung der Interessen der Opfer und eine zunehmende Internationalisierung des Strafrechts (Burgstaller, 1999).

4.1. Historische Entstehung der österreichischen Justizwache

Mit Fortschreiten der Humanisierung der Strafrechtspflege und Einführung der Freiheitsstrafe entstand die Notwendigkeit einer dauerhaften Bewachung der Gefangenen und somit der Aufstellung von Wachen.

1531 entwickelte sich die erste eigene Wache in Wien, die „Wiener Tag- und Nachtwache“, die aus ehemaligen Soldaten bestand. Diese trennte sich im weiteren Verlauf in die „Stadtguardia“ (1569) und die Rumorwache (1646), die 1775 durch die k. k. Polizeiwache abgelöst wurden, die wiederum einige Jahre später in k. k. Militärpolizei umbenannt wurde. Zu den Aufgaben dieser k. k. Militärpolizei zählte der allgemeine Sicherheitsdienst in Wien sowie weiteren Städten der Monarchie und die Bewachung von Häftlingen, also der Sicherheits- und Wachdienst in den Gerichten und Gefangenenhäusern. Der unmittelbare Aufsichtsdienst der Gefangenen war jedoch Aufgabe von Hausknechten und Aufsehern, die nicht der Militärpolizei angehörten. Im Zuge von Strukturänderungen der Exekutive entstanden 1866 die k. k. Sicherheitswache und das Militärwachkorps für die k. k. Zivilgerichte – letzteres wurde allgemein als Justizwache bezeichnet und war ausschließlich für die Bewachung der Gefängnisse zuständig. Es sollte die Ruhe und Ordnung in den Gefängnissen aufrechterhalten, Fluchtversuche verhindern und Ausführungen und Überstellungen durchführen. Der Betreuungsdienst, jene Tätigkeiten wie Innendienst, Überwachung der Arbeit der Gefangenen und Aufsicht der Verpflegung, wurde weiterhin von Aufsehern und ab 1856 auch Aufseherinnen durchgeführt (Janowsky, 1989, 1994).

Das Militärwachkorps bestand bis Mitte 1920, danach galt das Aufseherdienstgesetz, mit dem „der Gefangenenaufsichtsdienst einem uniformierten und bewaffneten Wachkörper, der Justizwache, übertragen wurde“ (Janowsky, 1994, S. 15).

Gratz (2010) beschreibt die Justizwachebeamten als „die personellen Hauptträger des Strafvollzuges“ (S. 29). Die Aufgaben der Justizwache sind für Sicherheit und einen geordneten Betrieb in den Justizanstalten zu sorgen und Insassen zu bewachen sowie

erzieherisch zu beeinflussen – somit ist die Justizwache einer der zentralen Faktoren für die Ausgestaltung der Haftbedingungen und des Vollzugsklimas (Gratz, 2010).

5. Die Ausbildung zum Justizwachebeamten

Nachfolgende Informationen stammen unter anderem aus Informationsmaterial aus und persönlichen Gesprächen in der Strafvollzugsakademie, Justizwachschule Wien und dem Personalreferat der Justizanstalt Wien-Josefstadt (Stand 2012).

5.1. E2b, E2a und E1

Die Ausbildung für Justizwachebeamte beginnt mit der Grundausbildung (E2b). Nach einer Exekutivdienstzeit von sechs Jahren besteht die Möglichkeit, die Ausbildung zum Dienstführenden Justizwachebeamten (E2a) zu absolvieren und im Falle besonderer Qualifikationen zum Leitenden Justizwachebeamten (E1/Offiziere) aufzusteigen.

Leitende Justizwachebeamte zählen zu den Mitgliedern der Anstaltsleitung und sind mit allgemeinen Führungsaufgaben betraut (Zachoval, 1996).

5.2. Bewerbung für die Grundausbildung E2b

Um sich für den Justizwachdienst zu bewerben gibt es zwei Möglichkeiten. So können ganzjährig Initiativbewerbungen geschrieben werden, oder Interessierte bewerben sich nach Ausschreiben in den Justizanstalten. Hierfür beantragt die Anstaltsleitung ein Ausschreibeverfahren, welches von der Vollzugsdirektion genehmigt werden muss.

Der gesamte Personalstand jeder Justizanstalt Österreichs wird der Vollzugsdirektion monatlich tabellarisch mitgeteilt, Planstellen, Karenzierungen, Zugänge, Ruhestände usw. beinhaltend. Zuständig für die übergeordnete Personalplanung beschließt die Vollzugsdirektion, wann Ausschreibungen erfolgen.

Nach erfolgter Genehmigung eines Ausschreibeverfahrens wird dieses dem Arbeitsmarktservice Österreich AMS (www.ams.at) und der Jobbörse des Bundes (www.jobboerse.gv.at) mitgeteilt. Nach Ablauf der Bewerbungsfrist wird das Ausschreibeverfahren abgeschlossen und die Bewerber werden zu den Aufnahmetests eingeladen.

5.3. Anforderungsprofil und Aufnahmeerfordernisse

Zum Anforderungsprofil für die Aufnahme in den Justizwachdienst (Stellenausschreibung, April 2010) zählen:

- Fähigkeit zu selbstständigem Arbeiten
- Hohes Maß an psychischer Belastbarkeit
- Persönliches Engagement

- Positive Einstellung zur österreichischen Rechtsordnung und den rechtsstaatlichen Einrichtungen
- Kommunikationsbereitschaft zur konstruktiven Zusammenarbeit mit verschiedenen anderen Berufsgruppen in einer Anstalt des Strafvollzuges
- Hohe Flexibilität
- Eine Persönlichkeit, die den besonderen psychischen Belastungen des Strafvollzuges auf Dauer gewachsen ist und ein den Erfordernissen des Dienstes im Strafvollzug angemessenes Sozialverhalten

Zu den allgemeinen Aufnahmeerfordernissen zählen unter anderem[8]:

- Österreichische Staatsbürgerschaft
- Ein Lebensalter von mindestens 18 Jahren und höchstens 40 Jahren bei Eintritt in den Justizwachdienst
- Volle Handlungsfähigkeit: Das Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG) definiert den Eintritt der vollen Handlungsfähigkeit grundsätzlich mit Vollendung des 18. Lebensjahres. Einschränkungen der vollen Handlungsfähigkeit können durch Alter, geistige Behinderungen oder psychische Erkrankungen entstehen (Peßl, 1979).
- Abgeschlossene Berufsausbildung oder ein als gleichwertig anzusehender Schulabschluss
- Bei männlichen Bewerbern: abgeleisteter Präsenzdienst bzw. Wehrersatzdienst
- Unbescholtenheit: Gegen den Bewerber dürfen zum Zeitpunkt der Bewerbung weder Straf- noch Disziplinarverfahren anhängig sein; weiters dürfen keine gerichtlichen Vorstrafen, die auf eine mangelnde Berufseignung schließen lassen, oder schwerwiegende disziplinäre Verurteilungen vorliegen
- Keine Führerscheinabnahme aufgrund Alkohols am Steuer innerhalb des letzten Jahres

Das Arbeitsmarktservice Österreich nennt als Qualifikationen für Justizwachebeamte Durchsetzungsvermögen, Einsatzbereitschaft, gutes Auftreten und interkulturelle Kompetenz[9]. Zur erfolgreichen Berufsausführung muss nach Meinung von Conover ein Justizwachebeamter furchtlos, fähig im Umgang mit Menschen und stresstolerant sein (Conover, 2001, zitiert nach Paetz, 2004).

5.4. Aufnahmetests

Das Aufnahmeprozedere besteht aus den oben genannten Aufnahmeerfordernissen, einem Rechtschreibtest, einer amtsärztlichen Untersuchung und einer psychologischen Eignungsuntersuchung.

Rechtschreibtest

Der Rechtschreibtest besteht aus einem etwa 150 bis 220 Wörter langem Text, der den Bewerbern ohne Zeitdruck diktiert wird. Nach Beendigung des Diktates haben die Bewerber zehn Minuten Zeit, um etwaige Fehler zu korrigieren. Justizwachebeamte müssen in der Lage sein, Meldungen, Aktenvermerke, Berichte und Ähnliches fehlerfrei zu verfassen.

8 http://www.fcg-kdeoe.info/allgemein/aufnahme.htm
9 http://bis.ams.or.at/qualibarometer/beruf.php?id=99

Körperliche Anforderungen

Die Bewerberinnen müssen mindestens 163 cm, Bewerber mindestens 168 cm groß und dürfen nicht an sichtbaren Körperstellen tätowiert sein. Bewerber, die ein Übergewicht aufweisen, das mehr als 15% über dem Normalgewicht liegt, sind nicht exekutivdiensttauglich.

Die amtsärztliche Untersuchung beurteilt mittels allgemeiner medizinischer Anamnese, Belastungs-EKG, Lungenröntgen und Sehtest die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Bewerber. Anhand eines Kataloges werden bestimmte Krankheiten, die ausgeschlossen werden müssen, wie zum Beispiel Geisteskrankheiten, Asthma bronchiale, Epilepsie und Diabetes mellitus, abgefragt. Diese Krankheiten stellen im Justizwachdienst eine große Selbst- und Fremdgefährdung dar. Eine weitere wichtige Anforderung ist die Fähigkeit, Entscheidungen unter Zeitdruck oder situativem Stress treffen zu können. Zudem müssen die Bewerber einen Harntest abgeben, um Drogenmissbrauch auszuschließen.

Psychologische Eignungsuntersuchung[10]

Mit Hilfe von Explorationsleitfaden und Verhaltensbeobachtung werden unter anderem die persönliche und soziale Situation, die schulische Entwicklung und berufliche Laufbahn, vorhandene Qualifikationen und Skills (z. B. Ausbildungen, berufliche Erfahrungen, Zusatzqualifikationen, Fremdsprachenkenntnisse und Erfahrungen bezüglich Team-, Gruppen-, Betreuungsarbeit und sozialen Randgruppen), soziale Kompetenzen und Erwartungen sowie Motivation der Bewerber erfragt. Zusätzlich sollen Fragen zu Themen, die sich auf die persönliche Meinung der Bewerber über den Strafvollzug beziehen, einen differenzierteren Einblick vermitteln.

Die Bewerber werden nach den Ergebnissen ihrer psychologischen Tests gereiht. Es kann ein Maximalscore von 100 Punkten erreicht werden. Bewerber, deren Score unter 50 Punkten liegt, sind nicht geeignet und werden ausgeschlossen. Die besten Bewerber werden aufgenommen und jenen Justizanstalten zugeteilt, die Personal benötigen.

Eine Aufnahmekommission prüft die Richtigkeit der Durchführung und kann gegebenenfalls Änderungen vornehmen, wie zum Beispiel Bewerber, die besonders aufgefallen sind, vor- beziehungsweise rückreihen oder Vorschläge einbringen, welche Bewerber aufgenommen werden sollen. Die Aufnahmekommission erstellt einen Bericht an die Anstaltsleitung, die die Aufnahme der Bewerber beantragt.

[10] Nachfolgende Informationen stammen aus dem Büro des Psychologischen Dienstes der Justizanstalt Wien-Josefstadt.

5.5. Das Ausbildungscurriculum E2b

In der Grundausbildung werden den Auszubildenden Kenntnisse über die Aufgabenerfüllung des Justizwachdienstes, die Organisation der Justizanstalten und die Funktionsweisen des österreichischen Strafvollzuges vermittelt. Zudem werden sie mit dem Dienst in den Justizanstalten vertraut gemacht. Die Inhalte der Grundausbildung E2b gliedern sich in die Bereiche Recht, Exekutive, soziale Kompetenz, Betreuung, Fachenglisch und Umgang mit moderner Informationstechnologie.

Die Ausbildung gliedert sich in fünf Phasen, die abwechselnd in der Justizwachschule und den Justizanstalten stattfinden und den Auszubildenden theoretisches und praktisches Wissen vermitteln. Phase 1 beginnt mit einer dreiwöchigen theoretischen Einführung in der Justizwachschule, gefolgt von Phase 2, dem ersten Praxisblock, der zehn Wochen dauert und in den Ausbildungsanstalten stattfindet. Danach Phase 3, ein achtzehnwöchiger Theorieblock über berufsspezifische Grundlagen, in dem auch die Praxiserfahrungen reflektiert werden. Phase 4 ist ein siebzehnwöchiger Praxisblock, der in der Stammanstalt erfolgt und die Auszubildenden in das Arbeitsfeld, mitsamt Tag- und Nachtdiensten, integriert. Die vierwöchige Phase 5 dient schlussendlich der Vertiefung und dem Abschluss sowie der Prüfungsvorbereitung. Nach der insgesamt 52 Wochen dauernden Ausbildung entscheidet eine Abschlussprüfung (mündlich und schriftlich) über die Aufnahme in den Justizwachdienst.

6. Die Bereiche Abteilungsdienst, Wachzimmer und Werkstätten/Betriebe

Abteilungsdienst

Die Abteilungsdienstbeamten beaufsichtigen und betreuen die Insassen auf den Abteilungen der Justizanstalten. Neben organisatorischen und amtlichen Tätigkeiten, wie Durchführung der Aufnahme und Entlassung und Erstellung von Führungsberichten über Insassen, tragen sie Sorge um Sicherheit, Ordnung und Sauberkeit auf den Abteilungen.

Zur Betreuung der Insassen zählt die Vollzugsordnung für Justizanstalten (VZO; BMJ, 1995) den persönlichen Kontakt sowie Aussprachen (S. 62).

Wachzimmer

In den Zuständigkeitsbereich der Wachzimmerbeamten fallen Vorführung und Bewachung der Insassen, die in- und außerhalb der Justizanstalten stattfinden. Konkret handelt es sich um die Überwachung von Besuchen, Vorführdienst, Eskortedienst, dazu zählen Ausführungen und Überstellungen, sowie Postendienst zur Sicherung der Justizanstalt (VZO; BMJ, 1995).

Werkstätten und Betriebe

Ähnlich den Justizwachebeamten der Abteilungsdienste beaufsichtigen und betreuen die Wachebeamten der Werkstätten und Betriebe die Insassen in den Justizanstalten. Zusätzlich unterweisen und leiten sie die Insassen bei der Arbeit an und bilden sie aus. Sie sollen „darauf hinwirken, dass sich die Insassen beruflich weiterbilden und den gesetzlich vorgeschriebenen Berufsausbildungsmaßnahmen unterziehen“ (VZO; BMJ, 1995, S. 44). Neben den täglich durchzuführenden Kontrollen, die sicherstellen, dass Insassen keine Werkzeuge oder andere Gegenstände, die für Flucht oder Verletzungen missbraucht werden können, entwenden, muss gleichzeitig darauf geachtet werden, dass mit den Arbeitsmaterialien sparsam und schonend umgegangen wird.

Laubenthal (2011) betont, dass auch die Justizwachebeamten der Werkstätten und Betriebe zur Aufrechterhaltung der Sicherheit und Ordnung beitragen. Weiters ist er Auffassung, dass sie im Gegensatz zu den Beamten des allgemeinen Vollzugsdienstes „aufgrund ihrer beruflichen Qualifikationen und der mit der Arbeit und Ausbildung verbundenen Vorteile“ bei den Insassen häufig ein höheres Ansehen genießen (Laubenthal, 2011, S. 156).

Im Strafvollzugsgesetz ist festgehalten, dass jeder arbeitsfähige Strafgefangene verpflichtet ist, zu arbeiten (§ 44 StVG) und dass der Strafvollzug dafür sorgen muss, dass jeder dieser Strafgefangenen Arbeit verrichten kann (§ 45 StVG). Im Jahr 2008 lag die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in der Justizanstalt Wien-Josefstadt bei 12 Stunden Arbeit pro Insasse/Woche, die durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Gerichtlichen Gefangenenhäuser Österreichs betrug im Jahr 2008 15 Stunden Arbeit pro Insasse/Woche. In Strafvollzugsanstalten kann verglichen mit den Gerichtlichen Gefangenenhäusern mehr gearbeitet werden (23 Stunden Arbeit pro Insasse/Woche), ebenso in Sonderanstalten für den Maßnahmenvollzug (19 Stunden Arbeit pro Insasse/Woche) (Hofinger, Neumann, Pilgram & Stangl, 2009, S. 67f).

Die Arbeitssituation der Insassen sieht Preusker (2003) ernüchternd und erklärt, dass die hohe Arbeitslosigkeit, die in Gefängnissen herrscht, die Resozialisierung erschwert, die vorhandenen Arbeitsplätze der Resozialisierung wenig zuträglich sind und die negativen Einstellungen der Insassen zur Erwerbsarbeit durch geringe Bezahlung und eintönige Tätigkeiten eher verstärken (S. 322). Die Arbeitsverteilung erfolgt seiner Meinung nach nicht aufgrund von Resozialisierungsbedürfnissen sondern vermehrt nach der Effizienz und Leistungsstärke der Insassen (Preusker, 2003).

Goder (2007) interviewte Insassen der Justizanstalt Suben, Oberösterreich. Diese gaben an, dass sich die allgemeinen körperlichen und geistigen Arbeitsanforderungen in der Haftanstalt von jenen in Freiheit unterscheiden. Es wurde von mangelndem geistigen Anspruch der Tätigkeiten berichtet und dass die Arbeit in der Haftanstalt eher als Therapieform angesehen wird.

7. Psychologen im Strafvollzug

Psychologen können für Justizwachebeamte eine Ressourcenquelle für die Bewältigung ihrer vielfältigen beruflichen Belastungen darstellen. Die Arbeit von Drabek (2010) lässt die Wichtigkeit von bereitgestellter psychologischer Unterstützung, vor allem im beruflichen Setting, deutlich erkennen. Da sich die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit auch an im Strafvollzug tätige Psychologen wenden mögen, werden folgend das Rollenbild des Psychologen im Strafvollzug und deren Aufgabenbereiche näher erläutert.

7.1. Das Rollenbild des Psychologen im Strafvollzug

Mit der Entwicklung eines humanitären Strafvollzuges hin zu einem behandlungsorientierten Vollzug, entstand die Notwendigkeit, Erkenntnisse der Psychologie und somit Psychologen im Strafvollzug einzusetzen. Diese verrichten nun ihre Arbeit unter besonderen Umständen mit besonderen Menschen (Bohling & Kunze, 1988; Brill, 2008).

Öffentliche Institutionen wie Justizanstalten vertreten Schutz- und Ordnungsinteressen der durch den Staat repräsentierten Öffentlichkeit, daher müssen sie neben einem Hilfs- auch stets einen Ordnungs- und Kontrollauftrag erfüllen (Wagner, 2004). „Der Staat übernimmt Verantwortung, drohende Gefahren abzuwenden und bedient sich dabei der professionellen Arbeit von BeraterInnen und/oder TherapeutInnen“, dies lässt jedoch ein „typische[s] Spannungsfeld zwischen Hilfe und Kontrolle, zwischen Therapie und Strafe“ entstehen (Wagner, 2004, S. 12). Gefängnisse sind keine klinischen Behandlungseinrichtungen, sondern freiheitsentziehende Anstalten und das Klientel besteht nicht aus unverschuldet erkrankten Patienten, sondern verschuldet straffällig gewordenen Verurteilten (Bohling & Kunze, 1988). Wobei diese Beschreibung wohl nicht ganz treffend erscheint, bedenkt man, dass verschuldet straffällig gewordene Verurteilte auch unverschuldet erkrankte Patienten sein können beziehungsweise waren, und im Grunde auch noch nach der Tat sind.

Im Fall einer Krise, die aus der Sicht der Organisation einen möglichst rasch zu beseitigenden Störfall darstellt, für den betroffenen Insassen jedoch eine persönliche Notlage, muss der Psychologe ein institutionelles Funktionieren wiederherstellen und gleichzeitig ein persönliches Leid beheben (Bohling & Kunze, 1988, S. 174). Daher hat der Psychologe zur Aufgabe, zugleich „Wartungsdienst für die Institution und ein Vertrauensangebot für eine Person in einer intervenierenden Handlung vornehmen“ (Bohling & Kunze, 1988, S. 174). Er bekommt Einsicht in die Gefühls- und Gedankenwelt der Insassen, die er einerseits aufgrund der Schweigepflicht geheim halten muss, andererseits soll er auch gleichzeitig dazu beitragen, die Sicherheit in der Justizanstalt aufrechtzuerhalten. Folgedessen muss er gegebenenfalls abwägen, welche Informationen er weitergibt beziehungsweise meldet (Bast, 2003). Erscheinen Absichten und Verhalten von

Häftlingen jedoch fremd- oder selbstgefährdend, so entfällt stets die therapeutische Geheimhaltungspflicht (VZO; BMJ, 1995).

7.2. Aufgabenbereiche

Die Anzahl psychologisch geschulter Personen, die im Strafvollzug tätig sind, steigerte sich laufend. Während im Jahr 1964 vier Psychiater und Psychologen im Vollzug arbeiteten, waren es im Jahr 1992 bereits circa 70 (Zachoval, 1996, S. 176). Derzeit arbeiten in den österreichischen Justizanstalten 116 Psychologen. 108 davon im Psychologischen Dienst und acht im Verwaltungsdienst, 80% unterstehen einem öffentlichen und 20% einem privaten Dienstverhältnis[11] (Neuwirth, 2012).

Bohling und Kunze (1988) vergleichen die Arbeit des Psychologen mit der des Seelsorgers (S. 173), jedoch gestaltet sich der Arbeitsalltag von Psychologen in Justizanstalten wesentlich komplexer und umfangreicher, und der Insassenkontakt ist nur ein Aspekt der zahlreichen unterschiedlichen Aufgaben. Desweiteren führte der stetige Anstieg der Häftlingszahlen in den letzten Jahren zu einem parallelen Anstieg der notwendigen Betreuungsmaßnahmen und der Dokumentationsaufgaben (Bohling & Kunze, 1988).

Die Psychologen verpflichten sich zu einem behandlungsorientierten Vollzug und zu interdisziplinärer Arbeit mit allen Berufsgruppen innerhalb des Justizwesens und sollen mit ihrem Fachwissen zu einem zeitgemäßen Vollzugsmodell beitragen. Das Bundesministerium für Justiz regelte in dem Erlass für den Psychologischen Dienst in den Justizanstalten (52301/12-V.1/2001) im Jahr 2001 die Aufgaben und Tätigkeiten des Psychologischen Dienstes. Den primären Tätigkeitsschwerpunkt stellt die Arbeit mit den Strafgefangenen dar und entsprechend den zeitlichen Ressourcen werden die Mitarbeiterbezogene Leistungen allen Berufsgruppen der Justizanstalten angeboten. Eignungsdiagnostik im Rahmen der Personalauswahl stellen obligate Leistungen dar.

Neben der Medien- und Öffentlichkeitsarbeit gliedern sich die Aufgaben der Psychologen in Justizanstalten in Insassen- und Mitarbeiterbezogene Leistungen, die wie folgt ausgestaltet sind:

1. Insassenbezogene Leistungen

- Begutachtung und klinisch-psychologische Diagnostik
- Psychologische Beratung, Behandlung und Betreuung, Vermittlung von sozialen Fertigkeiten
- Psychologische Behandlung von Sexualstraftätern und Gewalttätern
- Psychologische Behandlung von Untergebrachten (Maßnahme nach § 21.1 StGB[12]; Maßnahme nach § 21.2 StGB[13])

[11] Stand: April 2012.

[12] § 21 Abs. 1 StGB: Unterbringung in einer Anstalt für zurechnungsunfähige geistig abnorme Rechtsbrecher (vgl. Gratz, 2010, S. 24).

- Psychotherapie (mit entsprechender Zusatzqualifikation)
- Krisenintervention
- Deeskalation
- Beteiligung an Projekten

2. Mitarbeiterbezogene Leistungen

- Psychodiagnostische Verfahren im Rahmen der Personalauslese und Mitwirkung an der Personalentwicklung, Unterricht an Justizwachschulen, Seminartätigkeit, Praxisschulung für neue Mitarbeiter, Supervision der Mitglieder der Einsatzgruppe
- Aus- und Fortbildung von Bediensteten an Justizanstalten, Lehre und Forschung
- Mitarbeit in Arbeitsgruppen und Projekten
- Informations- und Beratungstätigkeit
- Psychologische Unterstützung bei beruflichen sowie privaten Problemlagen
- Betreuung nach krisenhaften Ereignissen oder zur Bewältigung außergewöhnlicher Vorfälle
- Arbeitszufriedenheit/ Gesundheitsförderung (Supervision, Coaching)
- Beratung von Anstaltsleitung, Vollzugsdirektion und Bundesministerium für Justiz

Drabek (2010) befragte in ihrer Untersuchung Justizwachebeamte, die unter anderem auch in der Justizanstalt Wien-Josefstadt tätig sind, zum Thema berufliche und private Belastungsfaktoren und die jeweiligen konsultierten Unterstützungsquellen. Sie kam zu dem Ergebnis, dass bei privaten Problemlagen, als Beispiele nennt sie Erkrankung eines Verwandten, Scheidung und Erziehungsangelegenheiten, Justizwachebeamte bevorzugt Familienangehörige und Freunde aufsuchen. Bei beruflichen Belastungen wenden sich die Wachebeamten an Arbeitskollegen und Vorgesetzte.

„Die Leistungen des Psychologischen Dienstes werden von österreichischen Justizwachebeamten kaum genutzt […]“, 60% der Befragten gaben an, noch keine psychologische Leistung von in den Justizanstalten tätigen Psychologen in Anspruch genommen zu haben (Drabek, 2010, S. 139f).

In der Anstalt tätige Psychologen, die den Justizwachebeamten bekannt sind, werden bei beruflichen Problemen, allen voran Fluchtversuche von Insassen, konsultiert, bei privaten Problemen allerdings externe Psychologen. Als Ausnahme identifizierte Drabek (2010) die Burnout-Situation, in der, obwohl sie ein berufliches Problem darstellt, externe psychologische Hilfe oder private Unterstützung durch Familie und Freunde gesucht wird. Sind die in der Anstalt tätigen Psychologen den Wachebeamten unbekannt, werden sie auch nicht konsultiert, was nach Drabek (2010) „ein Hinweis auf die Wichtigkeit der sozialen Kontakte zwischen der Justizwache und dem Psychologischen Dienst sein mag“ (S. 143).

[13] § 21 Abs. 2 StGB: Unterbringung in einer Anstalt für zurechnungsfähige geistig abnorme Rechtsbrecher (vgl. Gratz, 2010, S. 24).

8. Belastungsfaktoren von Justizwachebeamten

Die Erforschung der Arbeitsbelastungen von Justizwachebeamten ist ein relativ junges Gebiet (Dünkel, 1996; Dowden & Tellier, 2004, zitiert nach Drabek, 2010), da sich die Wissenschaft lange Zeit ausschließlich auf die Situation und Resozialisierung der Häftlinge konzentrierte (Lehmann, 2004; Drabek, 2010). Heute spielt die Gesundheit der Angestellten eine zunehmend wichtige Rolle, da sich die Institutionen vermehrt verantwortlich fühlen, den durch Arbeitsdruck bedingten Stress und die daraus resultierenden Krankheiten zu reduzieren. Außerdem kann die Wissenschaft die gesundheitliche Situation der europäischen Strafvollzugsbediensteten nicht länger vernachlässigen oder gar ignorieren, da die resultierenden Probleme Effekte auf das gesamte Haftsystem ausüben (Bögemann, 2007).

„Die Qualität des Vollzugs steht und fällt mit der Qualität des Personals“, so Maelicke (2008), gutes Personal habe deshalb, aufbauend auf einer qualifizierten Ausbildung, „Anspruch auf klare Ziele, eine optimale Aufbau- und Ablauforganisation, aktualisierte Aufgabenbeschreibungen und Leistungsvereinbarungen, gelebte Leitbilder und Führungsgrundsätze“ (S. 53). Jedoch betont Maelicke (2008) auch, dass es ebenso wichtig ist, „das richtige Personal an der richtigen Stelle und zur richtigen Zeit“ einzusetzen, da eine hohe Präsenz von Beamten auf der Abteilung wenig sinnhaft ist, wenn sich die Insassen währenddessen in den Werkbetrieben aufhalten (S. 53). Schroven (2008) zufolge ist „das Personal die wichtigste Ressource aller Organisationen/Unternehmen“, dies gelte „insbesondere für den Justizvollzug“ und so nehmen die Qualität und die Kompetenzen des Personals großen Einfluss auf die Weiterentwicklung und die Qualität des Vollzuges (S. 60).

Knauer (2009) beschreibt, dass das Bild des allgemeinen Vollzugsdienstes uneinheitlich ist, da in der Literatur auf der einen Seite seine Bedeutung für den Strafvollzug hervorgehoben wird, es andererseits aber Anzeichen gibt, die dafür sprechen, dass er mit Problemen zu kämpfen hat (S. 247). Als Beispiel derartiger Anzeichen, auf die auch Bögemann (2004, 2007) hinweist, nennt er eine hohe Anzahl an Krankenständen und Frühpensionierungen.
Die umfangreichen Rahmenbedingungen der Arbeitswelt in Gefängnissen lassen laut Bögemann (2010) darauf schließen, dass „sie möglicherweise das Wohlbefinden und die Gesundheit des Personals negativ beeinflussen können“ und so besteht nicht nur für die Insassen, sondern auch für die Bediensteten „die Gefahr, gesundheitlichen Schaden zu nehmen“ (S. 61). Zunehmende Fehlzeiten aufgrund von Krankheiten, Frühpensionierungen und Pensionierungen aufgrund von physischen und psychischen Problemen sind die Folgen von Burnout, Alkohol- und Drogenmissbrauch, internem Rückzug und traumatischen Erfahrungen (Posttraumatische Belastungsstörungen), die während der Arbeit gemacht wurden (Bögemann, 2007).

Ähnliches wurde auch von Franklin (2007) geschildert, der von zunehmendem Arbeitsdruck auf österreichische Polizeibeamte berichtet. Ähnlich wie Justizwachebeamte klagen diese über Personalmangel, hohe Arbeitsbelastungen, Stress, fehlenden Rückhalt durch Vorgesetzte und „das Gefühl, bei Fehlern und privaten Problemen allein zu stehen“ (S. 7). Die Polizeibeamten haben zudem das Gefühl, dass die Dienstvorschrift zunehmend im Fokus steht. All diese beruflichen Probleme werden von den Beamten ins Privatleben übertragen, es resultieren lange Krankenstandzeiten und frühzeitige Pensionierungen, die wiederum zu Personalmangel und dessen Konsequenzen führen. Jedoch finden diese aufgrund politischer und finanzieller Gründe nur wenig Beachtung (Franklin, 2007).

Justizwachebeamte gelten als eine Berufsgruppe, die besonders starken psychosozialen Belastungen ausgesetzt ist. Als Gründe für diese Belastungen werden oftmals der besondere Arbeitsplatz und der schwierige Umgang mit Strafgefangenen, die erschwerten Kommunikationsstrukturen zwischen den Hierarchieebenen und die Reglementierung der Arbeit durch Vorschriften fokussiert (Bögemann, 2002, zitiert nach Paetz, 2004; Bögemann, 2007, 2010).
Kloibhofer (2005) resümiert, dass die stärksten Belastungsfaktoren durch „die potentielle Gefährdung durch Insassen, Personalmangel und Überbelegung sowie von spezifischen Arbeitsmerkmalen wie Schichtarbeit und Dienst am Wochenende“ herrühren (S. 106).
Dies wird auch von Bögemann (2007) bestätigt, der zusätzlich dringenden Handlungsbedarf sieht, hervorgerufen durch überfüllte Haftanstalten, die sich darüber hinaus in schlechtem baulichen Zustand befinden, interkulturelle, oft gewalttätige Konflikte und Sprachprobleme mit Insassen und häufig unzureichende Personalstände, die zudem Ausbildungsdefizite erkennen lassen.

Arbeitszufriedenheit – Eine Begriffsbestimmung
Da die vorliegende Arbeit unter anderem die Arbeitszufriedenheit der Justizwachebeamten thematisiert, wird an dieser Stelle eine einführende Definition von Arbeitszufriedenheit vorgestellt.
Kirchler (2008) definiert Arbeitszufriedenheit als generelle Einstellung zur und allgemeine Bewertung der Arbeit. Einstellungsaspekte gegenüber der Arbeitszufriedenheit können emotionaler (Arbeitszufriedenheit als emotionale Reaktion auf die Arbeitssituation), kognitiver (Arbeitszufriedenheit als Übereinstimmung zwischen Arbeitsergebnis und Erwartungen) und konativer (Arbeitszufriedenheit als Verdichtung mehrerer miteinander in Beziehung stehender Einstellungen) Art sein (Weinert, 1998, zitiert nach Kirchler, 2008). Die Determinanten der Arbeitszufriedenheit werden in Persönlichkeitsfaktoren und situative

Einflussfaktoren, wie Führungsstil oder die Gestaltung des Arbeitsplatzes, unterteilt (Fischer & Fischer, 2005).

Hohe Arbeitszufriedenheit korreliert positiv mit Leistung (Kirchler, 2008; Fischer & Fischer, 2005) und negativ mit Fehlzeiten und der Häufigkeit von Kündigungen, darüber hinaus entwickeln Mitarbeiter, die eine hohe Arbeitszufriedenheit aufweisen, eine höhere Bindung an ihren Betrieb (Kirchler, 2008). Zwischen Organisationsklima und Arbeitszufriedenheit besteht ein Zusammenhang (Weinert, 1998, zitiert nach Kirchler, 2008), ebenso werden „rücksichtsvolles und wertschätzendes Führungsverhalten und auch Respekt zwischen den Kollegen“ als „wichtige Voraussetzungen für Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz und Bindung an das Unternehmen“ angesehen (Mölders & Eckloff, 2010, S. 21).

8.1. Das Gefängnis als Totale Institution

Der Soziologe Erving Goffman summiert unter dem von ihm geprägten Begriff „Totale Institution“ Organisationen wie psychiatrische Anstalten, Internate, Waisenhäuser, Jugendheime, Militär- und Polizeikasernen, Klöster und Gefängnisse. Gemein ist diesen Einrichtungen, dass sie nach außen abgeschlossen und ihre Insassen einem alle Lebensbereiche umfassenden Einrichtungsregime unterworfen sind.

Gefängnisse, die Bögemann (2010) als „Musterbeispiele für totale Institutionen“ bezeichnet (S. 59), dienen dem Schutz der Gesellschaft vor bestimmten Gefahren, ähnlich Konzentrations- und Kriegsgefangenenlagern (Goffman, 1973; Goerdeler, 2011; Gratz, 2010).

Vier Charakteristika definieren totale Institutionen (Goffman, 1973; Gratz, 2010):

1. Das Leben und der Alltag der Insassen spielen sich am selben Ort und unter derselben Autorität ab.
2. Der Insasse verbringt seine Zeit in der Einrichtung in ständiger Umgebung von Leidensgenossen, die wie er von der Umwelt abgeschnitten sind.
3. Der Tagesablauf ist streng geregelt.
4. Totale Institutionen folgen einem rationalen Plan, der ein bestimmtes offizielles Ziel verfolgt und erreichen soll.

Die Grundlage der Einrichtungen besteht in der Abgeschlossenheit gegenüber dem normalen Leben außerhalb der Einrichtung. Der Aufenthalt der Insassen ist nicht oder nur begrenzt freiwillig, meist entscheiden andere Personen über die Einweisung und die Aufenthaltsdauer in der Einrichtung. Desweiteren besteht eine strikte Rollentrennung zwischen den Personen, die sich in der Einrichtung aufhalten. Auf der einen Seite die Gruppe der „Aufseher“, Bedienstete, die in einem Arbeitsverhältnis stehen und nach Ablauf der Arbeitszeit die Einrichtung wieder verlassen. Ihnen gegenüber steht die zahlenmäßig größere Gruppe der „Insassen“, deren Anwesenheit erst die Existenzberechtigung der

Einrichtung ausmacht. Ihr gegenwärtiges Leben findet zur Gänze in der Einrichtung statt. Sie führen in der Einrichtung ein vollkommen fremdbestimmtes Leben und unterliegen einem totalen Autonomieverlust. Die Sozialstruktur ist hierarchisch und von Machtgefällen zwischen den beiden Gruppen, aber auch innerhalb der Gruppen, geprägt. So geben die „Aufseher" die Regeln vor, an die sich die „Insassen" halten müssen. Die Hierarchie innerhalb der Gruppe der „Aufseher" entsteht unter anderem durch unterschiedliche Rangbezeichnungen und Dienstränge. Zwischen der Gruppe der „Insassen" gestaltet sich der Hierarchieaufbau schwieriger und so entstehen oft informell durch Interaktionen der Gruppenmitglieder Subkulturen (Goerdeler, 2011). Zwischen den Gruppen der „Aufseher" und „Insassen" besteht zudem meist eine soziale Distanz (Goffman, 1973).

Die offizielle Zielsetzung und Aufgabe der Einrichtungen, die Besserung der Insassen, wird von der Wirklichkeit, mit niedrigem Personalaufwand eine große Anzahl von Insassen für längere Zeiträume unterzubringen und zu versorgen, eingeholt und teilweise abgelöst. Dieser Widerspruch wirkt sich auch auf das Innenleben der Einrichtungen aus (Goffman, 1973; Gratz, 2010).

Zusätzlich entstehen im Strafvollzug riskante Konstellationen, deren Risiken sich bei Überbelegung der Anstalt verschärfen. Die Gefahr einer Eskalation auch bei geringen Konflikten ist erhöht, den Insassen wird jede Möglichkeit genommen, sich den in Konfliktsituationen durch Ausweichen zu entziehen und die öffentliche Kontrolle ist reduziert (Feest, 2003, zitiert nach Schmidt, 2007).

Bögemann (2010) beschreibt, dass „bei Teilen des Personals durchaus der Eindruck entsteht, dieser Institution auch als Arbeitnehmer ‚total ausgeliefert' zu sein" und so ist es seiner Meinung nach „sinnvoll, nach gesundheitlichen Auswirkungen auf das Personal zu fragen, die mit der Arbeit in der totalen Institution Gefängnis verbunden sind" und sich auf die berufliche und private Identität gleichermaßen auswirken (S. 62).

8.2. Dienstliche Belastungsfaktoren

Die dienstlichen Belastungen steigen kontinuierlich. Die stärkere Arbeitsdichte, die Anforderung von zusätzlichen technischen Kenntnissen und die Ausweitung der wöchentlichen Arbeitszeit führen zu einer Mehrbelastung der Wachebeamten (Schroven, 2008, S. 61). Henkel (1985) zufolge wird zu viel Personal für Verwaltungsvorschriften benötigt, die ebenso, wenn nicht sogar besser, auf dem Betreuungssektor eingesetzt werden könnten (S. 9). Kloibhofer (2005) diagnostiziert, dass es durch „problematische Arbeitsbedingungen, wie z. B. Personalmangel sowie Überbelegung" zu einer „resignativen Haltung" der Justizwachebeamten kommen kann, die zur Folge hat, dass Resozialisierungsorientierungen aufgegeben und durch Sicherheitsziele ersetzt werden (Kloibhofer, 2005, S. 97).

Im Rahmen ihrer Untersuchung interviewte Unterberger (2008) einen in der Justizanstalt Wien-Josefstadt tätigen Seelsorger, der den Beruf des Justizwachebeamten als undankbar und familienunfreundlich beschrieb. Er berichtet von hohen Scheidungsraten, negativen Konsequenzen des Schichtdienstes, Streichung von freien Tagen und einem negativen Klima unter den Wachebeamten, wenn Kollegen frei bekommen.

Als Belastungsfaktoren nennt Bögemann (2010) unter anderem auch „administrative Stressoren“: Bürokratismus, ungenügende Planung und Koordination von Zuständigkeiten, unstrukturierte Organisation von Abläufen und Haftabteilungen, nicht nachvollziehbare und wenig transparente Verwaltungsvorgänge, umständliche Bestell- und Genehmigungsverfahren, starre Hierarchien und statische Dienstwege, Konkurrenz unter den einzelnen Abteilungen innerhalb einer Anstalt, Mangel an Kooperation und Informationsfluss, „leblose“ Konferenzsysteme ohne partizipative oder innovative Elemente und häufig fehlende Leit- und Servicebilder (S. 63).

Gratz (1985) bezeichnet das Gefängnis als klassisches Beispiel einer blockierten Organisation, es herrschen Kommunikationsblockaden zwischen den Bediensteten und den Insassen sowie zwischen der Anstaltsleitung und den Bediensteten (S. 17). Kommunikationsstörungen, vor allem zwischen den hierarchischen Ebenen, stellen einen häufigen Stressfaktor in Gefängnissen dar (Bögemann, 2007).

Dass Kommunikation in Teams allerdings notwendig ist, zeigt sich dadurch, dass durch optimale Koordinierung der einzelnen Beiträge und Kommunikation der Teammitglieder die Leistung eines Teams steigt. Hierbei spielt die aktive Übernahme der Führungsrolle durch Vorgesetzte eine entscheidende Rolle (Gurtner, 2003).

Bei der Dienstausführung können die Justizwachebeamten kaum Eigeninitiative entwickeln und ausleben, da ihnen durch rechtliche Bestimmungen und normative Kontrollen seitens ihrer direkten Vorgesetzten und der Anstaltsleitung aber auch durch ihre Kollegen Regeln und Vorschriften vorgegeben werden, an die sie verpflichtet sind, sich zu halten (Hoffman, 1979). Veraltete Managementstrukturen wirken provozierend als zusätzlicher Belastungsfaktor (Bögemann, 2007).

Zur Selbstbestimmung am Arbeitsplatz zitiert Seelheim (2008) Bruno S. Frey, welcher nachwies, dass sich Personen, die am Arbeitsplatz mitwirken und sich einbringen können, mit sich und der Umwelt zufriedener sind (S. 11). Als Autonomie am Arbeitsplatz gelten zum Beispiel „die Reihenfolge und das Tempo der Arbeit sowie die Arbeitsmethode bestimmen zu können und ein Mitspracherecht hinsichtlich Entscheidungen zu haben, die den eigenen Arbeitsplatz betreffen“ (Seelheim, 2008, S. 11). Fühlen sich Mitarbeiter in der Beziehung zu ihrer Führungskraft autonom, kompetent und verbunden, weisen sie höhere Maße an Arbeitszufriedenheit, Respekt gegenüber der Führungskraft und Identifikation mit ihr auf (Eckloff & van Quaquebeke, 2006).

8.3. Soziale Belastungsfaktoren

In den Bereich der sozialen Belastungsfaktoren fallen das Klima unter den Kollegen und Vorgesetzten und die Kultur in der Anstalt, welche die Qualität des Umgangs miteinander erkennen lässt (Schaarschmidt & Fischer, 2009).

Wie bereits erwähnt kritisiert Bögemann (2010), dass die Erforschung der Arbeitsbedingungen in Gefängnissen und deren Auswirkungen auf die Gesundheit des Personals vernachlässigt werden und somit Probleme, die sich auf den Vollzug auswirken, unbeachtet blieben. Hohe Unzufriedenheit und psychosoziale Belastungen werden beispielsweise nicht primär durch Belastungen aufgrund der Arbeit mit Insassen hervorgerufen, sondern werden vordergrundig durch organisatorische und klimatische Faktoren zwischen Vorgesetzten und Bediensteten verursacht (Bögemann, 2007, 2010).

Knauer (2009) bezieht sich auf eine Untersuchung von Dolde aus dem Jahr 1990, die in Baden-Württemberg stattfand. Diese identifizierte eine große Unzufriedenheit unter den Wachebeamten, die Knauer zufolge auch heute noch aktuell und zutreffend ist. Lediglich 20% der Befragten gaben an, erneut in den Vollzug zu gehen, 40% verneinten diese Frage. 90% der Befragten empfanden eine Verschlechterung der Arbeitszufriedenheit in den letzten Jahren, lediglich 1% sieht eine Verbesserung dieser (Knauer, 2009, S. 248). Als Gründe gaben die Befragten unter anderem an, dass die Beförderungsmöglichkeiten unzureichend sind, die Beförderungspraxis wenig leistungsbezogen und ungerecht ist, sowie die Dienstposten und Funktionsstellen nicht mit den richtigen Leuten besetzt sind. Es mangelt an der Zusammenarbeit mit den anderen Diensten, das Engagement der Kollegen wird ebenso negativ bewerten und es fehlt an Lob und Anerkennung seitens der Vorgesetzten und der Anstaltsleitung. Außerhalb der Anstalt ist die soziale Anerkennung gering und viele Bedienstete wünschen sich umfassendere Informationen über aktuelle Entscheidungen und mehr Unterstützung von der Anstaltsleitung. Werden Ausbildung und Fähigkeiten mit der Arbeit verglichen, fühlen sich die meisten Beamten zumindest teilweise unterfordert. Auch Bögemann (2007) berichtet, dass sich die Wachebeamten unterfordert fühlen, da ihre Aufgabenbereiche auf die Insassenbewachung reduziert und beschränkt werden. Zwischen den von Dolde befragten Anstalten gab es kaum Unterschiede zwischen den Bewertungen, auch die Anzahl der Dienstjahre spielte keine wesentliche Rolle (Knauer, 2009).

Rotthaus (1999) zufolge besteht eine Neigung von anderen Mitarbeitern der Anstalt, speziell nennt Rotthaus hier die Fachdienste, die Arbeit des allgemeinen Vollzugsdienstes als selbstverständlich und deshalb weniger wichtig einzuschätzen (S. 193).

Fistéra (1985) sieht in der Behandlungsarbeit von Fachdiensten neben oder gegen den Vollzugsdienst ein unausweichliches Scheitern und verweist auf die Wichtigkeit, den Vollzugsdienst, auch wenn Spannungen bestehen mögen, „nicht nur pro forma einzubeziehen, er muss Sitz und Stimme bei Entscheidungen haben“ (S. 27). Auch Zachoval (1996) erläutert, dass eine eingehende Betreuung der Insassen eine Mehrzahl von

Berufsgruppen im Strafvollzug nötig macht (S. 158). Schlechte Arbeitsatmosphäre, mangelhafte Loyalität und Kooperation und inadäquate Organisationsstrukturen wirken sich negativ auf die Arbeitszufriedenheit aus und verursachen Stress (Bögemann, 2007).
Der Vollzugsordnung für Justizanstalten (VZO; BMJ, 1995) folgernd ist zur Erfüllung von Betreuungs- und Aufsichtsaufgaben, der Aufgabenstellung der Justizanstalten, die Beteiligung von allen Bediensteten der Justizanstalten nötig, wenngleich in unterschiedlichem Umfang. So obliegen allgemeine Betreuungsaufgaben hauptsächlich den Justizwachebeamten, besondere Betreuungsaufgaben den Betreuungsdiensten. Jedoch wird in der Vollzugsordnung ebenso betont, dass alle Betreuungsaufgaben eine Einheit bilden und sich am gemeinsamen Ziel der Erreichung der Vollzugszwecke orientieren (S. 7).
Nicht zuletzt aufgrund ihres unterschiedlichen Fachwissens sind alle im Strafvollzug Tätigen zur Zusammenarbeit verpflichtet.

8.4. Der Belastungsfaktor des unklaren Berufsbildes

Der Beruf des allgemeinen Vollzugsdienstes unterliegt einer historischen Veränderung. Früher galt diese Tätigkeit als klassischer Zweitberuf. Insbesondere wurde er von ehemaligen Berufssoldaten und Personen, die in ihrem ursprünglichen Beruf von Arbeitslosigkeit bedroht waren, ausgeführt. Im Strafvollzug wurde ein geregeltes und gesichertes Einkommen gesucht. So wurde der Strafvollzug durch die beruflichen beziehungsweise militärischen Vorkenntnisse der Wachebeamten geprägt (Knauer, 2009).
Lange Zeit wurden die Bewerber eher nach Bedarf als nach persönlicher Eignung eingestellt und Ziel der Ausbildung war es primär, rechtliche Grundlagen zu vermitteln (Knauer, 2009). Erst in den späten 1970er Jahren kam es zu einem Funktionswandel der Tätigkeit des allgemeinen Vollzugsdienstes, der nun auch an der Behandlung der Insassen mitwirken sollte und nicht mehr ausschließlich für Sicherheit und Ordnung zuständig war (Knauer, 2009). Vehre bezeichnet die Entwicklung des Vollzugsdienstes als Entwicklung „vom Wärter zum Erzieher“ (Vehre, 1982, zitiert nach Lehmann, 2004). Dieser Funktionswandel erzeugte jedoch ein Spannungsverhältnis, „das im Arbeitsalltag häufig Unsicherheiten für den Beamten mit sich bringt, wie er handeln soll“ (Knauer, 2009, S. 248).
Das bis heute unstimmige Berufsbild führt zu Schwierigkeiten im Vollzug, da sich die Ziele und Aufgaben der Resozialisierung und der Sicherung widersprechen und sich die Zuständigkeitsbereiche fallweise mit denen anderer Dienste überschneiden. Wolf (2010) bezeichnet das Berufsbild des Justizwachebeamten als das eines „Allrounders“ (S. 80).
Auch das Setzen von überprüfbaren Zielmarken ist durch die unterschiedlichen Anforderungen erschwert (Knauer, 2009, S. 249). Rotthaus (1999) beschreibt, dass sich die Anstaltsleitung „vielseitig einsetzbare Beamte“ wünscht (S. 192). Allerdings gibt es auch hier Unterschiede zwischen den Anstaltsleitern. So legen einige Wert darauf, dass die

Bediensteten viel Insassenarbeit leisten, während andere Anstaltsleiter dies als negativ bewerten, wie zum Beispiel in Hochsicherheitsabteilungen (Köhler, 2008). In der Vollzugsordnung für Justizanstalten (VZO; BMJ, 1995) wird explizit auf die Wahrung der Distanz hingewiesen, jedoch soll von den Justizwachebeamten gleichzeitig versucht werden, eine Vertrauensbasis zu den Insassen aufzubauen.

Knauer (2009) fordert die Formulierung eines neuen Berufsbildes für den allgemeinen Vollzugsdienst, da sich durch Faktoren wie einem festen Arbeitsplatz, mehr Entscheidungsbefugnissen, mehr Selbstbestimmung und einer festen Gruppe von Mitarbeitern Kollegialität entwickelt, die positiv auf hohe Krankenstandzahlen einzuwirken vermag (S. 249).

In einem Interview im Jahr 2008 meint Johann Winkelbauer, Vorsitzender des Zentralausschusses der Justizwache, „wir [die Justizwachebeamten] müssen Psychologen und Pädagogen und für die Inhaftierten oft wie Eltern und Geschwister sein. Andererseits wird der Strafvollzug immer gefährlicher […]“ und weiter „Die österreichischen Justizwachebeamten leisten unter schwierigen Bedingungen hervorragende Arbeit.“ – Doch auch Winkelbauer weist auf einen Personalmangel hin, begründet durch laufende Pensionierungen und gestiegene Insassenzahlen (Lampert, 2008, S. 23). Ein Folgeproblem des Personalmangels ist, dass Beamte häufig von ihren Aufgaben abgerufen und für den Dienst neu eingeteilt werden (Rotthaus, 1999).

Diese Probleme werden von Knoll (2007) bestätigt. Die von ihr interviewten Justizwachebeamten, unter anderem auch in der Justizanstalt Wien-Josefstadt tätige Beamte, berichten von einem Personalmangel und daraus folgenden Überbelastungen für die einzelnen Justizwachebeamten, die sich negativ auf das Betriebsklima auswirken (S. 59). Die interviewten Beamten beurteilen das Verhältnis zu den Kollegen generell als gut, jedoch wird ebenso darauf hingewiesen, dass nicht alle Bewerber für „den Einsatz in einem Gefängnis geeignet“ sind und „eine strengere Auswahl wünschenswert“ ist (Knoll, 2007, S. 59).

8.5. Der Belastungsfaktor Aufgabendualismus

Wachebeamte des allgemeinen Vollzugsdienstes machen die zahlenmäßig größte Personalgruppe im Strafvollzug aus. Sie stehen während der Ausführung ihrer vielfältigen Aufgaben der Beaufsichtigung, Betreuung und Versorgung der Insassen unter ständigem und unmittelbarem Kontakt zu diesen (Laubenthal, 2011). Laubenthal (2011) spricht in diesem Zusammenhang von einer „Aufgabenpluralität“, die „in der Praxis die Gefahr einer Überforderung der Beamten“ mit sich zieht (S. 155). So bleibt nicht zuletzt aufgrund der Personalknappheit und der zahlreichen Aufgaben oft nur wenig Zeit für Behandlungsaktivitäten. Desweiteren sind die Beamten gefordert, Sicherheit und Ordnung in

der Anstalt herzustellen und zu garantieren. Jedoch begünstigt dies die Entstehung einer Misstrauensbarriere zwischen Insassen und Bediensteten, die für den Behandlungsprozess negativ und die Beamten zum Teil auch gefährlich werden kann, zum Beispiel durch Übergriffe von Insassen (Laubenthal, 2011). Dies erzeugt ein permanent bestehendes „inhärentes Spannungsverhältnis von Sozialisationsziel einerseits und Sicherheitsaspekten andererseits“ (Laubenthal, 2011, S. 155). Aufgrund des Personalmangels kommt es jedoch zusätzlich zu einer Überbetonung der Sicherungsaufgaben gegenüber der Behandlung (Knauer, 2009, S. 249). Auch die Vollzugsordnung für Justizanstalten (VZO; BMJ, 1995) betont die Wichtigkeit der Erfüllung der Sicherheitsaufgaben, die die „Aufrechterhaltung von Sicherheit und Ordnung in der Anstalt als grundlegende Voraussetzung für jede Vollzugstätigkeit zu gewährleisten“ hat (S. 7).

Im Zeitraum von 1964 bis 1992 stieg die Anzahl der österreichischen Justizwachebeamten um circa 40% an (Zachoval, 1996, S. 176), dennoch berichten viele Autoren über einen ständigen Personalmangel. So wie Lampert (2008), der den Personalmangel als „ein roter Faden, der sich durch die Justiz zieht“ beschreibt, Österreich sei fast Schlusslicht, was das Verhältnis von Bediensteten zu Insassen betrifft, und neben der prekären Personalsituation die räumliche Situation hinzukommt, die gar den Bau einer weiteren Justizanstalt nötig macht (S. 23).

Es scheint schwierig für Justizwachebeamte, eine stabile und positive Rollenidentität zu entwickeln. Bögemann (2010) zufolge besteht „eine Diskrepanz zwischen dem Anspruch an die Berufsrolle, den Resozialisierungsprozess zu begleiten und der Realität der Anstalten, der Beschränkung auf Versorgungs- und Bewachungsaufgaben“ (S. 63). Das Berufsbild des Strafvollzugsbediensteten unterliegt weiters einem Wandlungsprozess, „vom ‚Schließer‘ und ‚Bewacher‘ zum ‚Resozialisierungshelfer‘“ (Bögemann, 2010, S. 63).

Die von Knoll (2007) interviewten Justizwachebeamten schildern, dass persönliche Kontakte zwischen einigen Beamten und Insassen entstehen und es zu den Aufgaben der Beamten gehört, mit den Insassen zu sprechen und auf die einzugehen, um in Form dieser Gespräche die Entstehung von Aggressionen und Depressionen zu verhindern. Gelingt dies nicht, werden Psychologen oder Ärzte hinzugezogen. Doch manchmal ist es ebenso nötig, „scharfe Töne“ anzuschlagen, „um Ruhe und Ordnung herzustellen oder zu bewahren“ (S. 57f).

Je stärker Rollenkonflikte empfunden werden, desto geringer fällt die Arbeitszufriedenheit aus und desto schlechter sind die sozialen Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten (Molitor, 1989, zitiert nach Essig, 2000). Die Beamten scheinen ihr Rollenverständnis eher durch Sicherheit und Ordnung als durch Betreuung zu definieren (Lösel, Mey & Molitor, 1988, zitiert nach Laubenthal, 2011). Die Sorge um die Sicherheit wird von einigen Autoren als größter Belastungsfaktor bezeichnet (Triplett, Mullings & Scarborough, 1996, zitiert nach

Drabek, 2010; Kloibhofer, 2005). Die Untersuchung von Kloibhofer (2005) ergab, dass die Sicherheitsziele der Justizwachebeamten, die aus vier Wiener Justizanstalten, darunter auch die Justizanstalt Wien-Josefstadt, rekrutiert wurden, zum Zeitpunkt der Befragung als noch bedeutsamer bewertet wurden als zum Berufseintritt. Bei den Resozialisierungszielen verhielt es sich umgekehrt. Frauen und Männer unterschieden sich voneinander nicht signifikant bezüglich des Rollenkonfliktes und ihrer persönlichen Orientierung (Kloibhofer, 2005).

Wenn die Anstaltsleitung den Tätigkeitsschwerpunkt der Beamten vermehrt auf Behandlungsaktivitäten legt, führt dies in der Praxis zu Rollenkonflikten und Rollenüberforderung (Niedt & Stengel, 1988, zitiert nach Laubenthal, 2011; Molitor, 1989, zitiert nach Laubenthal, 2011).

Bögemann (2004, 2007) weist auf eine ausgeprägte Berufsrollenproblematik der Justizvollzugsbediensteten hin und weiters auf latenten Stress, unter anderem durch die schwierigen klimatischen und zwischenmenschlichen Verhältnisse hervorgerufen, sowie auf Kommunikationsstörungen zwischen den hierarchischen Ebenen und zwischen den einzelnen Berufsgruppen in der Anstalt. Kloibhofer (2005) zufolge gehen die „spezifischen Belastungen des Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikts“ mit „vermehrten gesundheitlichen Beschwerden einher“ (Kloibhofer, 2005, S. 68).

8.6. Die Arbeit mit Insassen

8.6.1. Das Verhalten der Insassen

Laubenthal (2011) betont, dass die Personalstruktur der Anstalt die Strafvollzuggestaltung als „ein möglichst umfassendes Interaktions- und Kommunikationsfeld“ beeinflusst und weiter, dass „alle im Vollzug Tätigen [verpflichtet sind,] gemeinsam an der Aufgabenerfüllung[14] mit[zu]arbeiten“ und dass dies auch die Inhaftierten inkludiert, die ebenso Verantwortung an ihrer Behandlung tragen (S. 143).

Im engsten und intensivsten Kontakt zu den Insassen stehen zweifelsohne die Wachebeamten im allgemeinen Justizvollzugsdienst, die für Sicherheit und Ordnung sorgen (Köhler, 2008, S. 62). Der Vollzugsdienst ist es, „der durch seine Kontroll- und Sicherheitsaufgaben für den Gefangenen die Strafe täglich realisiert“ (Fistéra, 1985, S. 27). Aus Sicherheitsgründen ist das Tragen einer Schusswaffe bei Dienst nicht erlaubt und daher ist es umso erforderlicher, dass alternative Abwehrmechanismen erlernt werden (Knoll, 2007).

[14] Zu den Zwecken des Strafvollzuges siehe Kapitel 2.2.

Zu Beginn der 1980er Jahre betrug der Anteil ausländischer Häftlinge circa 7%, in den Jahren 1989 bis 1993 machte dieser rund ein Viertel der Gefangenenpopulation aus. In den Jahren von 2000 bis 2008 kam es zu einem neuerlichen Anstieg auf circa 40% im Jahr 2008. Die Zahl österreichischer Insassen lag in den letzten Jahren konstant bei circa 5000 Personen. Somit ist die Zunahme der Insassenzahlen „in erster Linie auf eine Zunahme von Fremden in Haft zurückzuführen" (Hofinger, Neumann, Pilgram & Stangl, 2009, S. 9).
Da aktuell etwa die Hälfte der Insassen nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt[15], ergeben sich häufig Sprachbarrieren, die die Kommunikation zwischen Justizwachebeamten und Insassen erschweren. Diese Kommunikationsprobleme sind ein weiterer Belastungsfaktor für die tägliche Arbeit mit Insassen, da die Grundlage der Interaktionen die verbale Kommunikation darstellt (Paetz, 2004; Bögemann, 2007).
In Haftanstalten treffen zudem Menschen mit unterschiedlichen Glaubensbekenntnissen aufeinander, was ebenso zu Spannungen und leicht eskalierenden Konflikten führt. Unterberger (2008) berichtet von Insassen, denen aufgrund ihrer Glaubensbekenntnisse von anderen Insassen, aber auch von Wachebeamten negativ begegnet wurde. Der Großteil der von ihr Befragten, berichteten allerdings von keinen negativen Reaktionen auf ihren Glauben.
Weitere mit Insassen in Verbindung stehende Ereignisse wie Suizide, Geiselnahmen und körperliche Auseinandersetzungen stellen weitere psychische Belastungen dar, denen die Justizwachebeamten ausgesetzt sind (Paetz, 2004). Bei diesen Ereignissen handelt es sich um Extremsituationen, die glücklicherweise nur selten in den Justizanstalten vorkommen. Dennoch muss jederzeit mit dem Eintreten dieser Situationen gerechnet werden.
Ein Faktor, der von Bögemann (2007) als „wichtiger Faktor für die Entwicklung eines Burnout-Syndroms" beschrieben wird (S. 173), ist, dass die Arbeit mit Insassen oft in Misserfolgen endet, ehemalige Häftlinge werden erneut kriminell. Hofinger, Neumann, Pilgram und Stangl (2009) analysierten, dass von allen im Jahr 2004 Entlassenen bis Ende des Jahres 2008 ein Drittel wieder in den Strafvollzug kam, zwei Drittel wurden nicht wieder inhaftiert (S. 49). Häftlinge, die vorzeitig entlassen wurden, wiesen mit 28% eine niedrigere Wiederkehrquote auf, als jene, die die Vollzeit ihrer Strafe verbüßten (37% Wiederkehrer) (S. 49).

Justizwachebeamte sind gefordert, Spannungen unter Häftlingen zu erkennen und in Konflikten rechtzeitig deeskalierend einzugreifen. Die Verantwortung, die auf ihnen lastet, ist nicht unbeachtlich. Sie müssen für die Sicherheit aller Personen, die sich in den Justizanstalten aufhalten, Sorge tragen und jederzeit bereit sein, sich schützend für diese

[15] http://strafvollzug.justiz.gv.at/

Personen einzusetzen, notfalls auch ungeachtet ihrer eigenen Gesundheit (Risiko von Infektionen, Verletzungen usw.).
Das Verhalten, welches von den Justizwachebeamten gefordert wird, unterliegt einer Diskrepanz. Auf der einen Seite gilt es, Insassen unpersönlich, streng, rigoros aber jederzeit gerecht und fair entgegenzutreten, gegebenenfalls aber auch stets misstrauisch zu sein. Andererseits müssen die Justizwachebeamten die Insassen rücksichtsvoll, motivierend und positiv überzeugen, kooperierend an der Verwirklichung der Resozialisierungsziele mitzuwirken (Paetz, 2004). Hier kommen die Auswirkungen des Aufgabendualismus zum Tragen, die ständig zwischen Sicherheit und gleichzeitigen Resozialisierungsbemühungen balancieren.
Bayrische Vollzugsbeamte gaben in einer Befragung im Jahr 1983 an, dass sie die Wirkung des Gefängnisaufenthaltes für die Häftlinge als niedrig und „alle dem Resozialisierungsziel entsprechenden Wirkungen“ für unwahrscheinlich einstufen, „was nach ihrer Einschätzung negative Auswirkungen auf die Arbeitsmotivation und erlebte Berufsrolle haben dürfte“ (Braune, Klapprott, Linz, Lösel & Runkel, 1983, zitiert nach Essig, 2000). Auch der Mangel an Rollenklarheit führt „zu negativen Einschätzungen der Auswirkungen des Strafvollzuges auf den Strafgefangenen“ (Molitor, 1989, zitiert nach Essig, 2000).

Da sich in der Gesellschaft die Ansicht durchsetzte, dass der Schutz der Allgemeinheit primäre Aufgabe des Vollzuges sein muss, verlagerte sich der Fokus verstärkt auf den Sicherheitsaspekt, folgedessen konzentrieren sich die Aufgaben des Justizvollzugsdienstes zunehmend auf Kontrolle und Beaufsichtigung. So wird allerdings eine kommunikative Auseinandersetzung und Beschäftigung mit den Insassen verhindert beziehungsweise erschwert (Köhler, 2008). Auch Zachoval (1996) zufolge erwartet die Öffentlichkeit vom Strafvollzug „die sichere und lückenlose Verwahrung der Häftlinge“ (S. 176).
Sicherungsaufgaben, die durch die vorherrschende Überbelegungen der Haftanstalten verstärkt fokussiert werden müssen, schränken die Behandlungsmöglichkeiten der Wachebeamten stark ein und fördern so Unzufriedenheit (Rotthaus, 1999). Diese Überbelegung reduziert zudem die Chancen der resozialisierenden Behandlung, wirkt sich störend auf das Haftklima aus und stellt physische, psychische und soziale Beeinträchtigungen für die Häftlinge und die Vollzugsmitarbeiter dar (Kreuzer, 1985).
Knoll (2007) beschreibt, dass die Anstaltsleitung von den Bediensteten stets verlangt, einen von „Offenheit, Klarheit und Wahrheit“ geprägten Umgang mit den Insassen zu pflegen, gleichzeitig aber ein blühender „Spitzeldienst“ zwischen Personal und Insassen besteht, der „sogar [...] Mittel zur Erreichung der Disziplin in der Haftanstalt“ ist (S. 60).
Mischkowitz, Bruhn, Desch, Hübner und Beese (2000) führten im Jahr 2000 in Deutschland eine Studie durch, die auf Experteninterviews, Aktenanalysen und

Einschätzungsbefragungen von Vertretern aus Polizei, Justiz und Zoll basierte. Sie kamen zu dem Ergebnis, dass Staatsanwaltschaften und Gerichte als eher gering, Strafvollzug, Zoll und Polizei dagegen als eher stark von Korruption betroffen bewertet wurden (Mischkowitz, Bruhn, Desch, Hübner & Beese, 2000, zitiert nach Bannenberg, 2009).
Mischkowitz beschreibt, dass der Strafvollzug als totale Institution eine Sonderstellung gegenüber den anderen Berufsgruppen einnimmt. Durch räumliche Nähe und Form der sozialen Interaktion zwischen Wachebeamten und Häftlingen kann es zu einer Distanzverringerung kommen und es wird für die Wachebeamten oft schwierig zu verhindern, dass die Häftlinge private Informationen über sie in Erfahrung bringen. Zudem wird eine persönlichere Beziehung aus pädagogischen Gründen mitunter sogar angestrebt (Mischkowitz, 2000, zitiert nach Lehmann, 2004). Kritisch ist jedoch anzumerken, dass durch die, der Studie zugrundeliegende Methode keine Rückschlüsse auf die tatsächliche Korruptionsverbreitung zulässig sind (Bannenberg, 2009).

Die Auseinandersetzung mit den Lebensgeschichten der Insassen ist eine „Gratwanderung zwischen Anteilnahme und Distanz“ (Knoll, 2007, S. 56) und somit ein weiterer Belastungsfaktor, der zu Überforderungssituationen und Burnout beiträgt. Um diesen entgegenzusteuern werden durch die Strafvollzugsakademie spezielle Fortbildungsprogramme angeboten. Supervision wird angeboten und kann bei Bedarf angefordert werden. Auch besteht die Möglichkeit, nach gravierenden Vorfällen Betreuung von ausgebildeten Peers in Anspruch zu nehmen. Die von Knoll (2007) interviewten Justizwachebeamten gaben an, sich regelmäßige Zusammenkünfte zu wünschen, gestanden aber ein, dass diese anfangs nur spärlich besucht werden würden, da es offenbar eine Hemmschwelle für die Inanspruchnahme von Hilfsmaßnahmen gibt (S. 55).

8.6.2. Die Interaktion mit Insassen

Die Rollenverteilung der Justizwachebeamten und Insassen ist klar definiert, nicht zuletzt aufgrund der unterschiedlichen Bekleidung beziehungsweise der Uniformen. Soziale Normen beeinflussen das Verhalten und regeln, welche Verhaltensweisen als akzeptabel und einzuhalten gelten. Soziale Rollen sind gruppeninterne gemeinsame Erwartungen an das Verhalten des Einzelnen (Hare, 2003, zitiert nach Aronson, Wilson & Akert, 2008). Normen geben die Regeln an, die für alle Gruppenmitglieder gelten. Rollen hingegen definieren, wie sich Personen, die innerhalb der Gruppe bestimmte Positionen einnehmen, zu verhalten haben. Zu negativen Konsequenzen kommt es, wenn sich Menschen so stark in einer Rolle einfinden, dass ihre persönliche Identität und Persönlichkeit verloren gehen (Aronson, Wilson & Akert, 2008, S. 276).

Die als Stanford Prison Experiment bekannt gewordene Untersuchung von Zimbardo aus dem Jahr 1971 bewies, wie schnell und leicht der Einfluss von sozialen Rollen Kontrolle über Identität und Persönlichkeit übernehmen kann. In dem Experiment wurde ein homogenes Sample von bezahlten männlichen Studenten zufällig einer Gruppe von Wärtern oder Häftlingen zugeteilt. Ausgestattet mit realistischen Uniformen sollten sie zwei Wochen lang in einem umgebauten Kellergeschoss einer Universität, das eine Gefängnisumgebung simulierte, die Rollen von Wärtern und Häftlingen übernehmen. Die Gruppe der Studenten, die die Rolle der Wärter inne hatte, erhielten kein eigenes Training, ihnen wurde gestattet, ihre Handlungen so zu wählen, wie sie sie für notwendig hielten, um Gesetz und Ordnung aufrechtzuhalten und sich den Respekt der Häftlinge zu verschaffen. Zudem wurden sie auf die Ernsthaftigkeit und die Gefahren ihrer Aufgabe hingewiesen. Bereits am zweiten Tag kam es zu Zwischenfällen und nach sechs Tagen musste das Experiment vorzeitig abgebrochen werden, da die Forscher die psychische Gesundheit der Probanden gefährdet sahen. Die Teilnehmer übernahmen die ihnen zugeteilten Rollen sehr schnell und mit unerwarteter Intensität, die Wärter entwickelten Methoden und stellten Regeln auf, mit dem Ziel, die Häftlinge zu demütigen und deren Aufstände und Rebellionen zu unterbinden (Haney, Banks & Zimbardo, 1973; Zimbardo, 2012).

Mit einigen Ausnahmen erlebten jene Probanden, die die Rolle der Wärter spielten, durch das Rollenspiel eine Zunahme an sozialer Macht, Status und Gruppenidentifikation und mindestens ein Drittel dieser Probanden behandelten die Häftlinge aggressiver und entmenschlichter als es für eine Simulationsstudie vorhergesehen wurde. Nicht alle der beobachteten Reaktionen konnten Persönlichkeitsunterschieden zugeschrieben werden, die vor der Rollenverteilung bestanden (Haney, Banks & Zimbardo, 1973).

Aronson, Wilson und Akert (2008) vergleichen die Geschehnisse des Stanford Prison Experiments mit den Ereignissen in dem irakischen Gefängnis Abu Ghraib aus dem Jahr 2004, in dem Häftlinge von amerikanischen Soldaten gefoltert und missbraucht wurden. Sie schlussfolgern, dass „die meisten von uns sich den sozialen Einflüssen in diesen spannungsgeladenen Situationen nicht entziehen können und vielleicht Dinge tun würden, deren wir uns bisher für unfähig hielten“ (Aronson, Wilson & Akert, 2008, S. 278).

Umso wichtiger sind Auswahl, Ausbildung und Supervision der Wachebeamten. Rotthaus (1999) berichtet von zwei Gefängnisskandalen in deutschen Justizvollzugsanstalten im Jahr 1965, bei denen es zu Misshandlungen von Häftlingen durch Aufsichtsbeamte kam. Diese Vorfälle führten in Deutschland zur Einführung strengerer Aufnahmeprüfungen unter Beteiligung von Psychologen und einer Verstärkung der Lehre von humanwissenschaftlichen Fächern in der theoretischen Ausbildung, die auf die allgemeine Persönlichkeitsentwicklung der jungen Wachebeamten Einfluss nehmen sollte. Außerdem konnte in den vergangenen Jahrzehnten eine Veränderung der Bewerber dahin gehend festgestellt werden, dass immer

mehr Bewerber Abschlüsse höherer Schulen aufweisen können. Rotthaus (1999) zufolge entspricht heute „der Standard der Kenntnisse und Fähigkeiten dieser Beamten dem Niveau eines mittleren Sozialdienstes“ (S. 190).

Wagner (2004) berichtet, dass die Einstellung der Justizwachebeamten gegenüber den Häftlingen bedeutsam für die (Team-)Entscheidung von Vollzugslockerungen ist. „Der Justizwachebeamte, der nicht von therapeutischen Idealen geleitet ist, sondern im Insassen den Rechtsbrecher sieht, vor dem die Gesellschaft geschützt werden will“, sieht in Vollzugslockerungen oftmals lediglich ein „vermeidbares Risiko“ anstatt einen therapeutischen Nutzen (Wagner, 2004, S. 15).

Anforderungsprofil und Aufnahmeerfordernisse für den österreichischen Justizwachdienst wurden bereits erläutert (siehe Kapitel 5). Eine Persönlichkeit, „die den besonderen psychischen Belastungen des Strafvollzuges auf Dauer gewachsen ist“ und „ein den Erfordernissen des Dienstes im Strafvollzug angemessenes Sozialverhalten“ gelten als wichtige Anforderungen. In der Vollzugsordnung für Justizanstalten (VZO; BMJ, 1995) wird auf den „unverzichtbaren Grundsatz der Achtung der Menschenwürde“ und der Behandlung der Insassen nach „den in der Gesellschaft geltenden Regeln der Höflichkeit“ verwiesen. Bei gleichzeitiger ständiger Wahrung der Distanz muss den Insassen Zeit für Aussprachen eingeräumt werden und Gründe für Entscheidungen gegen ihre Vorstellungen sollen erklärt werden. Um Vertrauen und eine Gesprächsbasis zu bilden, die die Voraussetzungen zur Erfüllung der Betreuungsaufgaben darstellen, müssen Probleme der Insassen ernst genommen werden (VZO; BMJ, 1995, S. 9f).

Das Strafvollzugsgesetz schreibt die Behandlung der Insassen „mit Ruhe, Ernst und Festigkeit, gerecht sowie unter Achtung ihres Ehrgefühls und der Menschenwürde“ vor (Drexler, 2003, S. 54). Es ist von großer Wichtigkeit für die Wachebeamten, seitens der Insassen versuchte Manipulationen und Instrumentalisierungen rechtzeitig zu erkennen und zu unterbinden, ihnen gleichermaßen konsequent und fair gegenüber zu treten und gleichzeitig Probleme, Sorgen und Konflikte zu erkennen, zu beobachten und intervenierend einzuschreiten, um Eskalationen zu verhindern. So spielt der Faktor Empathie eine wichtige Rolle im Umgang mit den Insassen (Jung, Mey, Müller-Dietz & Rotthaus, 1978, zitiert nach Lehmann, 2004).

Empathie – Eine Begriffsbestimmung

In der Psychologie besteht eine Vielfalt von Definitionen für Empathie. Konsens herrscht dahingehend, dass Empathie einen Mechanismus darstellt, der Aufschluss über die emotionale Verfassung, dem Gefühl oder der Intention einer anderen Person vermittelt. Hierbei ist die Teilnahme an der Emotion dieser anderen Person entscheidend, um zu verstehen, was diese Person fühlt oder beabsichtigt. Der Beobachter ist sich bewusst, dass

es sich bei der beobachteten Emotion beziehungsweise Absicht um die subjektive Verfassung der beobachteten Person handelt (Bischof-Köhler, 1988, 2009).

Als Emotionen werden kurzlebige und intensive spezifische Reaktionen auf spezifische Ereignisse verstanden, die komplexe Muster körperlicher und mentaler Veränderungen auslösen (Gerrig & Zimbardo, 2008).

Der Begriff Empathie wurde von dem deutschen Begriff Einfühlungsvermögen abgeleitet, welches den prozesshaften Versuch einer Person bezeichnet, sich in eine von ihr beobachtete Person hineinzuversetzen (Titchener, 1909, zitiert nach Hassenstab, Dziobek, Rogers, Wolf & Convit, 2007) und allgemein jene Fähigkeit, das Erleben anderer Personen nachzuvollziehen, um sie besser zu verstehen (Leibold, 1988).

Gefühlsansteckung, Perspektivenübernahme und die Fähigkeit, den sozialen Kontext sozialer Situationen zu verstehen, sind die Kompetenzen, aus denen sich die Fähigkeit zur Empathie zusammensetzt (Körner, 1998). Im weitesten Sinne bezieht sich Empathie auf Reaktionen eines Individuums auf Erfahrungen, die einem anderen Individuum widerfahren. Diese Reaktionen können kognitiver, im Sinne des Verständnisses für die Sicht des Anderen, oder emotionaler Art sein (Davis, 1983; Bischof-Köhler, 1988, 2009; Paulus 2009). Davis (1983) betont die Wichtigkeit der Integration beider Ansätze, sowohl kognitive als auch emotionale Komponenten machen das Konzept der Empathie aus, beide Ansätze gleichermaßen in der Definition von Empathie zu beachten ist daher angemessen.

Empathie wird von Herkner (2001) als Einfühlung und Mitleid definiert (S. 427) und als „Tatsache, dass beobachtbare Gefühle anderer Personen teilweise miterlebt werden“ (S. 79). Herkner (2001) verweist auf den Philosophen Arthur Schopenhauer, für welchen „Mitleid die Grundlage moralischen Verhaltens“ ist (S. 427). Moralisches Verhalten ist gerade in der Institution Gefängnis von großer Bedeutung, nicht zuletzt als Vorbildwirkung gegenüber den Insassen.

8.7. Der Belastungsfaktor des Berufsprestiges

Aktuelle Gewaltverbrechen, emotionalisierte Medienberichterstattungen und wiederkehrende kriminalpolitische Diskussionen tragen zur Steigerung der Kriminalitätsfurcht in der Bevölkerung bei (Obergfell-Fuchs & Kury, 2009).

Politik, Öffentlichkeit und Medien bestimmen das Bild des Strafvollzuges und der Strafvollzugsbediensteten mit. Zachoval (1996) attestiert, dass das Schutzbedürfnis der Öffentlichkeit an die Strafvollzugsbediensteten delegiert wird und die Vollzugsdurchführung, der Umgang mit aus der Verwahrungssituation resultierenden Emotionen sowie die damit verbundene Verantwortung ausschließlich strafvollzugsintern erfolgen müssen (S. 176). Sich auf die Untersuchung von Dolde aus dem Jahr 1990 beziehend beschreibt Knauer (2009), dass die Politik „nicht eindeutig zum Strafvollzug stehe, sondern stets auf der Suche nach

alternativen Sanktionsmöglichkeiten sei“ (S. 249). Erst im Februar 2012 sorgte die Äußerung eines Politikers, der Justizwachebeamte abwertend als „Wärter“ bezeichnete, für Empörung[16]. Doch wird auch in Medienberichten allzu häufig auf diese Bezeichnung zurückgegriffen.

Die Untersuchung von Lehmann (2004) ergab, dass die von ihr befragten niedersächsischen Justizvollzugsbeamten der Meinung sind, dass der Vollzug nicht genügend durch die Politik unterstützt wird und Politiker in der Öffentlichkeit nicht zur Arbeit im Vollzug stehen. Das Bild, das die Wachebeamten selbst von ihrer Tätigkeit wahrnehmen ist positiver als das Bild, das sie in der Öffentlichkeit wahrnehmen (Lehmann, 2004).

In der Öffentlichkeit werden nur negative Vorkommnisse wahrgenommen, da Medien nur über diese berichten, während der erfolgreich gestaltete Vollzugsalltag nahezu unerwähnt bleibt (Knauer, 2009). Finden Themen wie Flucht, Ausbruch und Häftlinge, die von ihren Ausgängen nicht in die Justizanstalten zurückkehren medial großes Interesse, wird über Resozialisierungserfolge und die aktive Mitwirkung der Strafvollzugsbediensteten an diesen Erfolgen kaum berichtet.

Auch Bögemann (2010) weist auf „ein teilweises schlechtes Ansehen des Justizvollzugs in der Öffentlichkeit“ hin, das ebenso zu Arbeitsunzufriedenheit und geringer Identifikation mit der Tätigkeit im Vollzug beiträgt (S. 63). Der Mangel an gesellschaftlichem Respekt und sozialer Wertschätzung führt ebenso zu einer negativ besetzten Rollenidentität mit manifestierter Rollenverwirrung (Bögemann, 2007).

Die Untersuchung von Dolde 1990 zeigte unter anderem auch, dass sich 61% der Befragten auf die Rolle des „Schließers“ zurückgeworfen fühlten (Rotthaus, 1999, S. 191). Bereits im Jahr 1970 schilderte Däumling, dass die Rolle des Aufsichtsbeamten als „Schließer“ gesehen wird, da durch Personalmangel und Überbelastung der Bediensteten die Aufgaben auf das „Einschließen und Geleiten“ reduziert werden und die Hauptaufgabe in der „Herstellung und Beibehaltung von Ruhe und Ordnung erscheint“ (Däumling, 1970, zitiert nach Lehmann, 2004). Auch die von Paetz (2004) befragten Justizvollzugsbeamten aus Lübeck, Schleswig-Holstein, gaben an, verärgert über das schlechte Ansehen ihres Berufsstandes in der Öffentlichkeit zu sein.

8.8. Der Belastungsfaktor Geschlecht – Justizwachebeamtinnen

Obwohl am Anfang noch Skepsis herrschte, sprechen sich nun Praxis und Wissenschaft positiv über die Aufnahme von Wachebeamtinnen im Strafvollzug aus (Knauer, 2009). Akzeptanz- und Sicherheitsprobleme seien selten und das Vollzugsklima habe sich verbessert (Knauer, 2009). Speziell in Frauenhaftanstalten, in denen überwiegend

[16] http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20120227_OTS0203/auffeg-justizwache-waerter-gibt-es-im-zoo-in-justizanstalten-heisst-es-justizwachebeamte-herr-staatsanwalt [23.08.2012]

Wachebeamtinnen tätig sind, beeinflusst ihr Mitwirken im Vollzug das Klima in diesen Anstalten positiv (Schwind & Blau, 1988).

Knoll (2007), deren Forschung sich auf den Frauenvollzug in drei österreichischen Justizanstalten (Justizanstalt Wien-Josefstadt, Justizanstalt Wien-Favoriten, Justizanstalt Schwarzau, Niederösterreich) konzentrierte, beschreibt, dass Insasseninnen junge Beamtinnen im Vergleich zu diensterfahreneren Beamtinnen als „härter und unnahbarer" beschreiben und sie dies auf „fehlende Lebenserfahrung" zurückführen (S. 60).

Die von Knoll (2007) interviewten Justizwachebeamtinnen beschreiben die Berufsanforderungen als „vielfältig", sie erleben sich in ihrem Berufsbild als „Zuhörerin, Ratgeberin, Lehrerin und ‚Klagemauer' für Insassinnen und Vollzugsorgan für den Staat, das für Ruhe und Ordnung zu sorgen hat und verantwortlich gemacht wird, wenn etwas nicht klappt" (S. 56).

Die positive Wirkung von Justizwachebeamtinnen auf Abteilungen für männliche Insassen ist unbestritten und nachweisbar, so legen die Insassen mehr Wert auf ihre Umgangsformen und ihr Aussehen beziehungsweise ihre Körperhygiene, wenn weibliche Beamtinnen auf den Abteilungen arbeiten (P. Hofkirchner, persönliche Mitteilung, Juni 2012).

Knauer (2009) spricht sich klar für eine verstärkte Einstellung von weiblichen und auch ausländischen Bewerbern aus, „um deren spezifische Kompetenzen und Fertigkeiten für den Strafvollzug nutzbar zu machen" (S. 250). Auch Schwind und Blau (1988) empfehlen, gerade in Frauenhaftanstalten mehr Wachebeamtinnen einzustellen und vor allem Leitungspositionen mit ihnen zu besetzen (S. 61).

9. Das Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster AVEM

Das Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster AVEM erfasst berufliche Beanspruchungen sowie das Verhalten und Erleben gegenüber diesen Anforderungen im Sinne des Ressourcenkonzeptes (Schaarschmidt & Ksienzyk, 2003). Dem Konzept liegt zugrunde, dass die gleichen Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen individuell als unterschiedlich bedeutsam und positiv oder negativ erlebt werden, und dadurch auch verschiedene Bewältigungsversuche stattfinden (Schaarschmidt & Fischer, 2001; Fischer & Fischer, 2005).

Elf übergeordnete Dimensionen werden zu drei Clustern zusammengefasst, die bedeutungsvoll für eine gesundheitsrelevante Auseinandersetzung mit den Arbeitsanforderungen sind. Abhängig von Ausprägung und Zusammenwirken der Dimensionen erfolgt eine Zuordnung zu vier unterschiedlichen Bewältigungsmustern.

Im Folgenden werden diese näher erläutert und mit den Ergebnissen vorangegangener Untersuchungen verknüpft. Die Studie von Schaarschmidt und Ksienzyk (2003) fand im Jahr

2002 in deutschen Justizvollzugsanstalten unter der Beteiligung von circa 3400 Strafvollzugsbediensteten statt. Kloibhofer (2005) befragte unter anderem Justizwachebeamte der Justizanstalt Wien-Josefstadt.

Unter persönlichen Ressourcen werden Merkmale wie Einstellungen, Ansprüche und Erwartungen gegenüber der Arbeit, Erholungsfähigkeit und Bewältigungskompetenzen verstanden. Kurzum handelt es sich um Verhaltens- und Erlebensmerkmale, die durch die in der Arbeit eingebrachten Persönlichkeitsbesonderheiten bedingt sind und ebenso durch die Arbeit geformt werden – zusammengefasst unter dem Begriff arbeitsbezogenes Verhalten und Erleben (Schaarschmidt & Ksienzyk, 2003, S. 3).

Zu Cluster 1, *Berufliches Engagement*, zählen folgende Dimensionen:

- *Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit:* Stellenwert der Arbeit im persönlichen Leben
- *Beruflicher Ehrgeiz:* Streben nach beruflichen Zielen, Aufstieg und Erfolg
- *Verausgabungsbereitschaft:* Bereitschaft, die persönliche Kraft für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe einzusetzen
- *Perfektionsstreben:* Anspruch bezüglich Güte, Sorgfalt und Zuverlässigkeit der eigenen Arbeitsleistung
- *Distanzierungsfähigkeit:* Fähigkeit und Bereitschaft zur psychischen Distanzierung und Erholung von der Arbeit

Schaarschmidt und Fischer (2001) betonen, dass das „Berufliche Engagement“ einen wichtigen Faktor im Bewältigungsmuster darstellt, da es als Voraussetzung für Erfolgserleben im Beruf und somit Ausdruck von Sinnerfüllung in der Arbeit und aktiver Lebenseinstellung verstanden werden kann (S. 16). Jedoch weisen die Autoren auch in Bezug auf den Gesundheitsaspekt auf das rechte Maß der Ausprägungen hin: sehr hohe Werte können ebenso negative Konsequenzen mit sich ziehen wie sehr geringe Werte. Das Ideal findet sich im dosierten und zielgerichteten Einsatz der Kräfte, übereinstimmend mit persönlichen Schwerpunktsetzungen. Das Engagement gegenüber den beruflichen Anforderungen zählt zu den wesentlichen psychischen Aspekten von Gesundheit, da es Sinnerleben und aktive Lebenseinstellung zum Ausdruck bringt (Schaarschmidt & Fischer, 2001, 2003; Schaarschmidt & Ksienzyk, 2003).

Folgende Dimensionen schließt Cluster 2, *Widerstandskraft*, mit ein:

- *Distanzierungsfähigkeit* (s. o.)
- *Resignationstendenz (bei Misserfolg):* Neigung, sich mit Misserfolgen abzufinden und leicht aufzugeben
- *Offensive Problembewältigung:* aktive und optimistische Haltung gegenüber Herausforderungen und auftretenden Problemen
- *Innere Ruhe und Ausgeglichenheit:* Erleben psychischer Stabilität und inneren Gleichgewichts

Auch den Faktor „Widerstandskraft“ zeichnet das Bewältigungsverhalten gegenüber Belastungen aus. Er ist wesentlich zur Bewältigung beruflicher Beanspruchungen, da diese als Stresspuffer dient und Bewältigungsprozesse erleichtert und somit Ausdruck von und Voraussetzung für Gesundheit ist. Verhalten, das durch offensives, problemzugewandtes, durch Zuversicht und Vertrauen in die eigenen Möglichkeiten gekennzeichnet ist sowie eine optimistische Lebenshaltung nehmen Einfluss auf das psychische und physische Wohlbefinden und die Gesundheit (Schaarschmidt & Fischer, 2001, 2003; Schaarschmidt & Ksienzyk, 2003).

Zu Cluster 3, *Berufsbegleitende Emotionen*, werden folgende Dimensionen zusammengefasst:

- *Erfolgserleben im Beruf:* Zufriedenheit mit dem beruflich Erreichten
- *Lebenszufriedenheit:* Zufriedenheit mit der gesamten, auch über die Arbeit hinausgehenden Lebenssituation
- *Erleben sozialer Unterstützung:* Vertrauen in die Unterstützung durch nahestehende Menschen, Gefühl der sozialen Geborgenheit

„Berufsbegleitende Emotionen“ sind gleichermaßen Voraussetzungen und Folgen des Bewältigungsprozesses. Als Beispiel nennen Schaarschmidt und Fischer (2001), dass ein in Aussicht stehendes Erfolgserleben dazu beitragen kann, starke Beanspruchungen besser zu ertragen (S. 19). Einen hohen Stellenwert nimmt das „Erleben sozialer Unterstützung“ als psychologischer Schutzfaktor ein. Er ist ein Bewältigungsfaktor von kritischen Situationen und Ausdruck von Wohlbefinden und psychischer Gesundheit (Schaarschmidt & Fischer, 2001, 2003; Schaarschmidt & Ksienzyk, 2003).

Anhand der unterschiedlichen Ausprägungen der Werte können vier Muster arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens zugeordnet werden, die sogenannten Bewältigungsmuster G, S, A und B.

Muster G (Gesundheit) ist Ausdruck von Gesundheit. Es weist auf ein gesundheitsförderliches Verhältnis gegenüber der Arbeit hin. Charakterisiert wird es durch das rechte Maß an beruflichem Engagement mit erhaltener Distanzierungsfähigkeit, ausgeprägten Werten in beruflichem Ehrgeiz und Widerstandskraft gegenüber Belastungen, und positiven berufsbegleitenden Emotionen. Geringe Ausprägungen finden sich in der Resignationstendenz gegenüber Misserfolgen. Die höchsten Ausprägungen finden sich in der offensiven Problembewältigung, der inneren Ruhe und Ausgeglichenheit, im beruflichen Erfolgserleben, der Lebenszufriedenheit und dem Erleben sozialer Unterstützung (Schaarschmidt & Ksienzyk, 2003; Schaarschmidt & Fischer, 2011).

Schaarschmidt und Fischer (2001) definieren das Muster G als „das erstrebenswerte Muster beruflicher Bewältigung“ mit einem damit verbundenen positiven Lebensgefühl (S. 22). Außerdem führen Schaarschmidt und Fischer (2001) an, dass sich Personen, die dieses Muster aufweisen, „durch die Fähigkeit zur angemessenen Bilanzierung von Aufwand und Nutzen“ auszeichnen (S. 51).
Kloibhofer (2005) wies positive Zusammenhänge zwischen Sicherheits- und allgemeinen Resozialisierungszielen mit Muster G nach.

Muster S (Schonung, Schutzhaltung) kennzeichnet das Verhältnis gegenüber der Arbeit als die Schonungs- und Schutzhaltung. Ausdruck findet es in niedrigen Werten in den Dimensionen Bedeutsamkeit der Arbeit, beruflicher Ehrgeiz, Verausgabungsbereitschaft und Perfektionsstreben. Charakteristisch ist die, verglichen mit den anderen Mustern, am stärksten ausgeprägte Distanzierungsfähigkeit, die jedoch nicht als „Desinteresse an der Arbeit“ oder „Faulheit“ verstanden werden sollte (Schaarschmidt & Fischer, 2011, S. 23). Auch wenn die Resignationstendenz niedrig ausgeprägt ist, darf das verringerte Engagement nicht als resignative Einstellung interpretiert werden, sondern als Hinweise auf Unterforderung, Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen oder ein „Sich-Abschirmen“ vor zu großen Beanspruchungen (Schaarschmidt & Ksienzyk, 2003; Schaarschmidt & Fischer, 2011). Daher folgern Schaarschmidt und Fischer (2011), dass bei einem gehäuften Auftreten von Muster S, „in erster Linie Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalten gefragt“ sind (S. 23). Dieses Muster ist daher weniger unter dem Gesundheitsaspekt von Bedeutung, sondern spielt eine Rolle in der Arbeitsmotivation. Die Tätigkeit wird nicht mehr als motivierende Herausforderung erlebt. Die Unzufriedenheit mit beruflichen Inhalten und Bedingungen resultiert in einer weiteren Verringerung des Engagements und folgend dem Rückzug in Bereiche außerhalb der beruflichen Tätigkeit (Schaarschmidt & Ksienzyk, 2003). Schaarschmidt und Fischer (2001) berichten zudem, dass Personen des Musters S Kritik und Widerstand durch die soziale Umgebung hervorrufen, was jedoch hinderlich für den Aufbau positiverer Emotionen sei (S. 52).
Eine negative Korrelation konnte zwischen Muster S und der allgemeinen Resozialisierungsorientierung nachgewiesen werden (Kloibhofer, 2005).

Risikomuster A (Anstrengung) kennzeichnen eingeschränktes Lebensgefühl und überhöhtes bis exzessives Engagement bei verminderter Widerstandskraft gegenüber Belastungen. Geringe Ausprägungen finden sich in der inneren Ruhe und Ausgeglichenheit, hohe Werte dagegen in der Resignationstendenz. Negative Emotionen, die sich in niedrigen Werten in der Lebenszufriedenheit und im Erleben sozialer Unterstützung ausdrücken, begleiten dieses Risikomuster. Die verringerte Distanzierungsfähigkeit resultiert in

erschwerter Abgrenzung von beruflichen Problemen, im Sinne des „Workaholic“-Konzeptes. Verglichen mit den anderen Mustern herrschen die stärksten Ausprägungen in der Bedeutsamkeit der Arbeit, der Verausgabungsbereitschaft und dem Perfektionsstreben vor. Der hohe berufliche Einsatz bleibt ohne positive emotionale Entsprechung und Anerkennung und charakterisiert den Widerspruch, der als Gratifikationskrise definiert wird (Schaarschmidt & Fischer, 2001, 2011; Schaarschmidt & Ksienzyk, 2003). Schaarschmidt und Fischer (2001) attestieren diesem Muster eine „selbstzerstörerische Wirkung“ (S. 53). Die Autoren beschreiben einen oftmaligen Übergang von Risikomuster A zu Risikomuster B (Schaarschmidt & Fischer, 2011, S. 23).
Zwischen Risikomuster A und der allgemeinen Resozialisierungsorientierung konnte von Kloibhofer (2005) ein negativer Zusammenhang festgestellt werden.

Risikomuster B (Burnout) wird von Schaarschmidt und Fischer (2011) als das „zweifellos problematischste Muster“ bezeichnet (S. 23), da es durch Überforderungserleben, Erschöpfung und Resignation charakterisiert ist. Das Arbeitsengagement, insbesondere die subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit und der berufliche Ehrgeiz, sind gering ausgeprägt. Im Unterschied zu Muster S weist das Risikomuster B eine eingeschränkte Distanzierungsfähigkeit auf. Weiters bezeichnend sind eine ausgeprägte Resignationstendenz und geringe Werte in den Dimensionen offensive Problembewältigung und innere Ruhe und Ausgeglichenheit. Am problematischsten erscheinen die geringen Ausprägungen der Dimensionen, die Zufriedenheit und Wohlbefinden ausdrücken (Schaarschmidt & Fischer, 2001, 2011; Schaarschmidt & Ksienzyk, 2003). Es kommt zu einem „massiven Erleben von Kompetenzdefiziten“ (Schaarschmidt & Fischer, 2001, S. 54). Reduziertes Engagement, anderen Menschen und der Arbeit gegenüber, und emotionale Beeinträchtigungen sind kennzeichnend für das Burnout-Syndrom, dessen Symptome allgemeines Erschöpfungserleben in Verbindung mit negativen Gefühlen wie Hoffnungslosigkeit und Niedergeschlagenheit sind (Burisch, 1994, zitiert nach Schaarschmidt & Fischer, 2001).
Die Sicherheitsorientierung und Muster B weisen einen schwach negativen Zusammenhang auf (Kloibhofer, 2005).

Die in der Untersuchung von Kloibhofer (2005) teilnehmenden Justizwachebeamtinnen wiesen häufiger Muster G und seltener Muster S auf als ihre männlichen Kollegen. Als guten Prädiktor für das Auftreten des Risikomusters B und gesundheitlicher Beschwerden stellte sie Arbeitsbelastungen fest, diese führen weiters zu einem geringen Vorkommen des Musters G und sind ein tendenzieller Prädiktor des Risikomusters A (Kloibhofer, 2005).

Schaarschmidt und Ksienzyk (2003) konnten in ihrer Untersuchung an deutschen Strafvollzugsbediensteten keine Geschlechtsunterschiede in der Musterzugehörigkeit feststellen. Die Teilnehmer zeigten den höchsten Anteil in Muster S (33,5%), gefolgt von Muster G (28,0%), Risikomuster B (21,1%) und Risikomuster A (17,4%) (Schaarschmidt & Ksienzyk, 2003, S. 13). Die am deutlichsten ausgeprägte Dimension stellte die Distanzierungsfähigkeit dar und resultiert in dem hohen Muster S Vorkommen. Eher gering fielen die Ausprägungen der berufsbezogenen Emotionen (Erfolgserleben im Beruf, Lebenszufriedenheit, Erleben sozialer Unterstützung) und der Dimensionen Bedeutsamkeit der Arbeit und Resignationstendenz bei Misserfolg aus (S. 15). Ein ähnlich hoher Muster S Anteil und eine ähnliche Verteilung der Risikomuster fanden sich auch bei Polizisten (S. 15).
Die zehn am häufigsten von den teilnehmenden Justizvollzugsbeamten genannten physischen Beschwerden waren Abgespanntheit, Spannungsschmerzen in Rücken, Nacken und Schultern, Übermüdung, Lustlosigkeit, Grübelei, Durchschlafprobleme, Stimmungsschwankungen, Einschlafprobleme, Nervosität und Vergesslichkeit. Hier zeigte sich im Zusammenhang mit den AVEM Mustern, dass die Risikomuster A und vor allem B in diesen Bereichen über dem Durchschnitt liegen (S. 17). Die meisten krankheitsbedingten Fehltage finden sich bei Personen des Risikomusters B, gefolgt von A und S (S. 18). Die Entspannungsfähigkeit in den Pausen zwischen den Arbeitstagen ist für Personen mit den Risikomustern A und B deutlich herabgesetzt, während Personen, die den Mustern G und S zugeordnet werden, eher Entspannung finden (S. 19). Strafvollzugsbedienstete, die das Risikomuster B aufwiesen, sind deutlich häufiger der Meinung, nicht bis zum gesetzlichen Rentenhalter „durchzuhalten“, gefolgt von Personen des Musters S (S. 19f). Generell ist für das Risikomuster B deutlich häufiger eine verringerte Bewältigungsfähigkeit nachzuweisen (S. 20).
Als Arbeitsbedingungen, von denen Belastungen für die Strafvollzugsbediensteten ausgehen, nannten die Teilnehmer Gewalt der Insassen gegen Bedienstete, kritische Situationen wie Ausbruch, Geiselnahme oder aggressives Verhalten der Insassen, personelle Ausstattung der Anstalt, Beförderungsmöglichkeiten sowie berufliche Perspektiven, Dienst am Wochenende, Schichtarbeit und Überstunden. Die beschriebenen Stressoren werden von den Risikomustern A und B überdurchschnittlich belastend erlebt, während Muster S das geringste Belastungserleben aufweist (S. 21f). Diese Ergebnisse bestätigen die Gesundheitsrelevanz der Musterunterscheidungen (S. 22).

9.1. Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderung in Justizanstalten AGiJA

Die im Jahr 2008 durchgeführte Untersuchung *Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderung in Justizanstalten AGiJA* setzte sich zum Ziel, „die bereits derzeit in Justizanstalten durchgeführten Maßnahmen des Gesundheitsschutzes zu verstärken und um solche der

Gesundheitsförderung zu ergänzen“ (Schaarschmidt & Fischer, 2008a, S. 1). Den Leitungen der Justizanstalten sollten belastende Arbeitsbedingungen und Ressourcen aufgezeigt und die Mitarbeiter „in ihrem Bemühen um Gesunderhaltung“ unterstützt werden (Schaarschmidt & Fischer, 2008a, S. 1). Insgesamt beteiligten sich sieben österreichische Justizanstalten, darunter auch die Justizanstalt Wien-Josefstadt.

AGiJA setzte sich aus demografischen Angaben sowie vier Fragebögen zusammen: das Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM), die Beschwerdenliste (BESL), der Arbeitsbewertungscheck für Bedienstete in Justizanstalten (ABC-JA) und die Berufsbezogenen Ziele und Motive (BZM). Der Arbeitsbewertungscheck für Bedienstete in Justizanstalten (ABC-JA) zielte auf die Analyse der Arbeitsverhältnisse ab. Die Fragebögen AVEM und BESL sollten das Verhalten und Erleben gegenüber der Arbeit sowie körperliche und psychische Beschwerden erfassen. Die Ergebnisse dieses Projektes sind justizintern verfügbar und dienten als Grundlage, Interventionen festzulegen und zu realisieren (Fischer, Jagl & Resl, 2008).

Die AVEM Musterverteilungen der Justizwachebeamten der Justizanstalt Wien-Josefstadt gestalteten sich folgendermaßen: Die teilnehmenden Justizwachebeamten der Bereiche Abteilungsdienst wiesen 50% Muster S, 40% Muster G und 10% Risikomuster A auf. Im Bereich Wachzimmer zeigten 38% der Wachebeamten Risikomuster B, jeweils 25% Muster S und Risikomuster A, sowie 13% Muster G. Im Bereich der Werkstätten/Betriebe wurden 60% Muster S identifiziert und jeweils 20% Risikomuster A und B (Fischer, Jagl & Resl, 2008). Anzumerken ist die geringe Stichprobengröße von insgesamt 23 Personen aus den drei in der vorliegenden Untersuchung teilnehmenden Bereichen Abteilungsdienst, Wachzimmer und Werkstätten/Betriebe.

II. Empirischer Teil

10. Untersuchungsplanung

10.1. Ziel der Untersuchung

Vorrangiges Ziel der Untersuchung war es, der Anstaltsleitung der Justizanstalt Wien-Josefstadt ein Bild über die arbeitsbezogenen Problem- und Ressourcenfelder der Justizwachebeamten, die auf den Abteilungen, im Wachzimmer und in den Werkstätten und Betrieben tätig sind, zu geben. Weiters sollte das bislang fragmentär definierte Leitbild für diese drei Bereiche erfragt werden, um eventuelle Unterschiede bezüglich der erforderlichen Persönlichkeitseigenschaften, vordergrundig die Empathiefähigkeit, zu ergründen. Das

allgemeine Berufsprestige und die Wiederwahl des Berufes waren zusätzliche Faktoren, die erhoben wurden.

Die praktischen Implikationen und Ergebnisse dieser Arbeit sind in erster Linie für die Anstaltsleitung der Justizanstalt Wien-Josefstadt von Bedeutung, da festgestellte Mängel beziehungsweise Bedürfnisse in, auf die Erhebung folgenden Programmen aufgegriffen und behandelt werden sollten. Somit werden die Ergebnisse dieser Untersuchung ebenso den Justizwachebeamten selbst zu gute kommen. Ähnliche Erhebungen in anderen Justizanstalten könnten durch die Ergebnisse der größten Justizanstalt Österreichs angeregt werden, um zukünftig entsprechende Maßnahmen und Interventionen zu entwickeln und anzubieten.

10.2. Fragestellungen und Hypothesen

Die fünf in dieser Untersuchung behandelten Fragestellungen lauten:

1. Welche arbeitsbezogenen Problemfelder gibt es in der Justizanstalt Wien-Josefstadt in den Bereichen Abteilungsdienst, Wachzimmer und Werkstätten/Betriebe?

2. Welche arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster gibt es in der Justizanstalt Wien-Josefstadt unter den Justizwachebeamten?

3. Wie sieht das Leitbild für Justizwachebeamte für die Bereiche Abteilungsdienst, Wachzimmer und Werkstätten/Betriebe aus, welche Persönlichkeitseigenschaften empfinden die Teilnehmer als erforderlich für den Bereich, in dem sie tätig sind?

4. Unterscheiden sich die Justizwachebeamten der Bereiche Abteilungsdienst, Wachzimmer und Werkstätten/Betriebe bezüglich ihrer Empathiefähigkeit?

5. Wie erleben Justizwachebeamte der Bereiche Abteilungsdienst, Wachzimmer und Werkstätten/Betriebe das allgemeine Berufsprestige des Justizwachebeamten?

Aus den fünf Fragestellungen wurden folgende Hypothesen erforscht:

<u>1. Welche arbeitsbezogenen Problemfelder gibt es in der Justizanstalt Wien-Josefstadt in den Bereichen Abteilungsdienst, Wachzimmer und Werkstätten/Betriebe?</u>

Die 2008 durchgeführte Befragung *Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderung in Justizanstalten AGiJA* (Fischer, Jagl & Resl, 2008) ergab in der Justizanstalt Wien-Josefstadt, dass die Durchführung der täglich zu leistenden Arbeit (Skala 1), das Verhalten der Insassen (Skala 2), die Bereitstellung von Arbeitsmitteln (Skala 10) und die räumlichen Bedingungen im Arbeitsbereich (Skala 11) durchschnittlich bis positiv bewertet wurden. Negativ fielen die Bewertungen des Verhaltens der Anstaltsleitung (Skala 5) und der Anstaltskultur (Skala 8) aus. Die Teilnehmer des Wachzimmers beschrieben diese Skalen

am negativsten. Auffallend war, dass die Teilnehmer des Wachzimmers viele der Bereiche negativ bewerteten.

Zu berücksichtigen ist die geringe Stichprobengröße der Teilnehmer. Insgesamt beteiligten sich an *AGiJA* zehn Wachebeamte der Abteilungsdienste, acht Wachzimmerbeamte und fünf Wachebeamte der Werkstätten/Betriebe der Justizanstalt Wien-Josefstadt. Während der Erhebung im Jahr 2012 sprachen viele Personen diesen Missstand an, speziell im Wachzimmer distanzierten sich die Wachebeamten von den aus ihrer Sicht negativen Ergebnissen aus dem Jahr 2008 und der Teilnehmeranzahl, die keine Generalisierung erlaubt und nicht repräsentativ ist.

$H_0$1.1: Es gibt keine signifikanten Unterschiede im Erleben von subjektiven Arbeitsbedingungen zwischen den Bereichen Abteilungsdienst, Wachzimmer und Werkstätten/Betriebe.

- H_1a: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen bezüglich der Einschätzung der täglich zu leistenden Arbeit (ABC-JA, Skala 1).
- H_1b: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen bezüglich der Einschätzung des Verhaltens der InsassInnen (ABC-JA, Skala 2)
- H_1c: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen bezüglich der Einschätzung des Klimas unter den KollegInnen (ABC-JA, Skala 3).
- H_1d: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen bezüglich der Einschätzung des Verhaltens der direkten Vorgesetzten (ABC-JA, Skala 4).
- H_1e: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen bezüglich der Einschätzung des Verhaltens der Anstaltsleitung (ABC-JA, Skala 5).
- H_1f: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen bezüglich der Einschätzung der Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte (ABC-JA, Skala 6).
- H_1g: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen bezüglich der Einschätzung der Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte (ABC-JA, Skala 7).
- H_1h: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen bezüglich der Einschätzung der Kultur in der Anstalt (ABC-JA, Skala 8).
- H_1i: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen bezüglich der Einschätzung der Arbeitsorganisation in der Justizanstalt (ABC-JA, Skala 9).
- H_1j: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen bezüglich der Einschätzung der Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt (ABC-JA, Skala 10).
- H_1k: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen bezüglich der Einschätzung räumlichen Bedingungen im Arbeitsbereich (ABC-JA, Skala 11).
- H_1l: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen bezüglich der Einschätzung der Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung (ABC-JA, Skala 12).

$H_0$1.2: Es gibt keine signifikanten Unterschiede in den 12 Skalen des ABC-JA bezüglich der Geschlechter.

- H_1m: Männer und Frauen unterscheiden sich signifikant in ihren Bewertungen.

2. Welche arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster gibt es in der Justizanstalt Wien-Josefstadt unter den Justizwachebeamten?

Zum Zeitpunkt der *AGiJA* Erhebung im Jahr 2008 war in der Justizanstalt Wien-Josefstadt das Muster S unter den Teilnehmern der Bereiche Abteilungsdienst und Werkstätten/Betriebe vorherrschend. Muster G wiesen 40% der Teilnehmer der Abteilungsdienste, 13% jener des Wachzimmers und kein Teilnehmer der Werkstätten/Betriebe auf. Die Teilnehmer des Wachzimmers wiesen den höchsten Anteil an

Risikomuster B Typen auf (38%). Risikomuster A war im Wachzimmer mit der gleichen Häufigkeit vertreten wie Muster S (jeweils 25%) (Fischer, Jagl & Resl, 2008).

$H_0$2.1: Es gibt keine signifikanten Unterschiede in den AVEM Dimensionen und Clustern zwischen den Bereichen Abteilungsdienst, Wachzimmer und Werkstätten/Betriebe.

- H_2a: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen innerhalb der elf Dimensionen des AVEM.
- H_2b: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen im Erleben und im Zugang in den drei Clustern zwischen den drei Bereichen.

$H_0$2.2: Es gibt keine signifikanten Unterschiede in den AVEM Dimensionen bezüglich der Geschlechter.

- H_2c: Männer und Frauen unterscheiden sich signifikant in ihren Bewertungen.

$H_0$2.3: Es gibt keinen signifikanten Zusammenhang zwischen den Bereichen und den AVEM Mustern.

- H_2d: Es gibt einen signifikanten Zusammenhang zwischen den Bereichen und den AVEM Mustern.

$H_0$2.4: Es gibt keinen signifikanten Zusammenhang zwischen Geschlecht und AVEM Mustern.

- H_2e: Es gibt einen signifikanten Zusammenhang zwischen Geschlecht und AVEM Mustern.

3. Wie sieht das Leitbild für Justizwachebeamte für die Bereiche Abt, WZ und W/B aus, welche Persönlichkeitseigenschaften empfinden die Teilnehmer als erforderlich für den Bereich, in dem sie tätig sind?

Zu dem Anforderungsprofil in den österreichischen Justizwachdienst (siehe Kapitel 5.3.) werden „eine Persönlichkeit, die den besonderen psychischen Belastungen des Strafvollzuges auf Dauer gewachsen ist und ein den Erfordernissen des Dienstes im Strafvollzug angemessenes Sozialverhalten“ genannt.

Die Vollzugsordnung für Justizanstalten (VZO; BMJ, 1995) bestimmt zur Erreichung der Vollzugszwecke unter anderem eine erzieherische und soziale Betreuung sowie „eine menschenwürdige Behandlung der Insassen“ (S. 6), weiters verweist sie auf den „unverzichtbaren Grundsatz der Achtung der Menschenwürde“ und der Behandlung der Insassen nach „den in der Gesellschaft geltenden Regeln der Höflichkeit“ (S. 9). Probleme der Insassen müssen ernst genommen werden, um so Vertrauen und eine Gesprächsbasis zu bilden, die eine Voraussetzung zur Erfüllung der Betreuungsaufgaben darstellt. Auch sind den Insassen Zeit für Aussprachen einzuräumen und ihnen gegebenenfalls Gründe für eine gegen ihre Vorstellungen getroffene Entscheidung zu geben. Vertraulichkeiten gegenüber Insassen sind auf jeden Fall zu unterlassen, ebenso müssen Versuche von Insassen, die Bediensteten zu manipulieren oder sie in ein Abhängigkeitsverhältnis zu drängen, zurückgewiesen werden und so muss stets Distanz gewahrt bleiben, speziell Insassen des jeweils anderen Geschlechts gegenüber (S. 9f).

Das Strafvollzugsgesetz fordert, dass die Insassen „mit Ruhe, Ernst und Festigkeit, gerecht sowie unter Achtung ihres Ehrgefühls und der Menschenwürde zu behandeln“ sind (Drexler, 2003, S. 54).

Die von Vollzugsordnung und Strafvollzugsgesetz rechtlich festgehaltenen Persönlichkeitseigenschaften, die Justizwachebeamte zur erfolgreichen Arbeitserledigung benötigen, sind zusammenfassend eine ruhige, ernste und gefestigte Persönlichkeitsstruktur und die Fähigkeit zur Empathie bei gleichzeitiger Wahrung der Distanz, um auf die Bedürfnisse der Insassen in angemessener Art und Weise einzugehen.

So wurde zu Beginn der Erhebung erwartet, dass die Teilnehmer jene Persönlichkeitseigenschaften häufig nennen werden.

4. Unterscheiden sich die Justizwachebeamten der Bereiche Abteilungsdienst, Wachzimmer und Werkstätten/Betriebe bezüglich ihrer Empathiefähigkeit?

In Vorgesprächen mit Justizwachebeamten wurde der Fragestellung nachgegangen, ob sich die Justizwachebeamten dieser Bereiche in ihrer Empathiefähigkeit voneinander unterscheiden, da die Art und das Ausmaß der Interaktionen mit den Insassen differiert.

Der Umgang der Wachzimmerbeamten mit den Insassen wurde als am oberflächlichsten beschrieben, da die Insassen den Wachebeamten unbekannt sind. In den Werkstätten und Betrieben arbeiten die Wachebeamten wie außerhalb des Gefängnisses mit den Insassen, sozusagen eine Art Arbeitgeber-Arbeitnehmer Verhältnis, die Beziehung zu den Insassen wurde als amicaler beschrieben. Auch auf den Abteilungen arbeiten Insassen als Hausarbeiter, diesen wird anders begegnet als den Insassen des Normalbelages, da mehr Kontakt zu ihnen besteht und sich dadurch verstärkt Kommunikationsmöglichkeiten ergeben. Als Beispiel wurde auch genannt, dass Abteilungsbeamte die Insassen nach Verhandlungen, Besuchen usw. „auffangen und aufbauen“ (siehe Kapitel 6).

Zur Messung der Empathiefähigkeit wurde der Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogen (Paulus, 2009) verwendet. Von besonderem Interesse war die Skala Personal Distress, deren Items Notfallsituationen beschreiben. In dieser Skala sollten die Teilnehmer durchwegs sehr niedrige Werte erreichen, da es sich um Notfallsituationen handelt, die zum Arbeitsalltag eines Justizwachebeamten gehören.

$H_0$4.1: Es gibt keine signifikanten Unterschiede zwischen den Bereichen beziehungsweise mit der Vergleichsstichprobe.

- H_4a: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen bezüglich der Empathiefähigkeit (SPF, Skala Empathiefähigkeit (EM)).
- H_4b: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen in der Skala Personal Distress.

$H_0$4.2: Es gibt keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich der Skalen des SPF bezüglich der Geschlechter.

- H_4c: Männer und Frauen unterscheiden sich signifikant in ihren Ausprägungen.

5. Wie erleben Justizwachebeamte der Bereiche Abteilungsdienst, Wachzimmer und Werkstätten/Betriebe das allgemeine Berufsprestige des Justizwachebeamten?

Über das Berufsprestige des Justizwachebeamten wurde in Vorgesprächen und während der Erhebung vielfach diskutiert. Da das Berufsprestige viele Facetten beinhaltet und von vielen Faktoren beeinflusst wird, wurde auf eine allgemeine Beschreibung verwiesen, die anhand des Schulnotensystems bewertet werden sollte.

$H_0$7: Es gibt keinen signifikanten Zusammenhang im Erleben des allgemeinen Berufsprestiges des Justizwachebeamten und dem Bereich, in dem die Teilnehmer arbeiten.

- H_7a: Es gibt einen signifikanten Zusammenhang zwischen Berufsprestige und Bereich.

11. Methodisches Vorgehen

11.1. Aufbau und Ablauf der Untersuchung

Anfang April 2012 wurde eine E-Mail an alle Justizwachebeamten der Justizanstalt Wien-Josefstadt verschickt, um die Ausgabe der Fragebögen durch die Autorin dieser Arbeit anzukündigen. Unter dem Titel „MitarbeiterInnenbefragung“ sollten in den kommenden Wochen Paper-Pencil Fragebögen verteilt werden, die in oder außerhalb der Justizanstalt bearbeitet werden konnten.

Um persönlich mit den Teilnehmern in Kontakt zu treten und Präsenz und Interesse zu vermitteln, wurden die Fragebögen persönlich durch die Autorin ausgegeben. Auch die in der Justizanstalt Wien-Josefstadt tätigen Psychologen, die Trakt- und Abteilungskommandanten sowie die Anstaltsleitung und die Justizwachebeamten selbst beteiligten sich an der Ausgabe der Fragebögen. Vorrangiges Ziel war es, einen möglichst hohen Rücklauf für reliable und valide Ergebnisse zu erhalten.

Nachdem vielfach der Wunsch und die Anregung geäußert wurden, die Fragebögen zusätzlich per E-Mail an alle Justizwachebeamten zu versenden, wurde der Fragebogen zu Beginn der siebenten Woche ausgesandt und stand zum selbstständigen, anonymen Ausdrucken zur Verfügung.

Die Untersuchungsdauer sollte sechs Wochen betragen, wurde allerdings aufgrund des großen Interesses während der Erhebung um zwei Wochen verlängert. Dies wurde den Justizwachebeamten erneut durch eine E-Mail mitgeteilt. Nach zwei Monaten endete die Erhebung schließlich.

Am 21. Juni 2012 wurden die Ergebnisse im Leitungsteam in der Justizanstalt Wien-Josefstadt besprochen und am 22. Juni 2012 im Festsaal der Justizanstalt Wien-Josefstadt den Justizwachebeamten präsentiert. Erneut wurde eine E-Mail mit den wichtigsten Ergebnissen an alle Justizwachebeamten versandt, um anzukündigen, dass die Ergebnisse nach der Auswertung verfügbar sind.

11.2. Beschreibung der Stichprobe

Die Erhebung richtete sich an die Justizwachebeamten der Justizanstalt Wien-Josefstadt der Bereiche Abteilungsdienst (Abt), Wachzimmer (WZ) und den Werkstätten und Betrieben (W/B), da die Beteiligung in diesen Bereichen an *AGiJA* im Jahr 2008 am geringsten ausfiel.
Zu den Werkstätten und Betrieben der Justizanstalt Wien-Josefstadt zählen Anstalts- und Beamtenküche, Bäckerei, Näherei, Unternehmerbetriebe der Frauen und Männer, Elektriker, KFZ-Werkstatt, Maurerei, Malerei, Schlosserei, Tapeziererei, Schuhmacher, Friseur, Wäscherei, Tischlerei und Reinigung.
Die Teilnehmer waren Justizwachebeamte der Ränge E2a und E2b und wurden unabhängig ihres Geschlechts, Alters und ihrer Beschäftigungsdauer in der Justizanstalt Wien-Josefstadt rekrutiert. Da leitende Wachebeamte (Offiziere/E1) Mitglieder der Anstaltsleitung sind, waren sie von dieser Erhebung ausgeschlossen (siehe Kapitel 5.1.).
Eine der am häufigsten gestellten Fragen der Justizwachebeamten während der Durchführung der Untersuchung war, wie viele Teilnehmer für aussagekräftige Informationen benötigt werden. Die treffendste Antwort gibt Bortz (2005): „Die einfachste Antwort auf diese Frage wäre: So viele wie möglich.“ (S. 9). Nach diesem Leitsatz wurde in den acht Wochen der Befragung von allen Seiten motiviert und konsequent versucht, eine hohe Beteiligung zu erreichen, um eine repräsentative Stichprobengröße beziehungsweise Teilnehmeranzahl zu erzielen.

11.3. Beschreibung der Erhebungsinstrumente

Unter dem Titel „MitarbeiterInnenbefragung“ wurde ein zwölfseitiger Fragebogen zusammengestellt, der neben einer Einleitung aus vier weiteren Teilen bestand.
Es wurde versucht, den Fragebogen bezüglich Inhalt und Layout kurz, übersichtlich, verständlich und nachvollziehbar zu gestalten, da davon ausgegangen wurde, dass die Teilnehmer den Fragebogen während der Dienstzeit oder in Pausen bearbeiten werden. Die Bearbeitungsdauer des gesamten Fragebogens wurde mit 30-40 Minuten angesetzt. Die Freiwilligkeit an der Befragung, Anonymität und vertrauliche Behandlung der Daten wurden eingangs mündlich und schriftlich ebenso betont wie der Hinweis, dass es keine richtigen

oder falschen Antworten gibt und allein die persönliche Meinung der Teilnehmer von Bedeutung ist.
Die bearbeiteten Fragebögen konnten im Büro des Psychologischen Dienstes, im Fach für den Psychologischen Dienst in der Aufnahme, einem in der Justizanstalt tätigen Psychologen oder der Autorin dieser Arbeit persönlich abgegeben werden. Vielfach wurden die Fragebögen gesammelt, in Kuverts verschlossen und anonym abgegeben.

Die Antwortschlüssel der Teile AVEM, ABC-JA und SPF waren jeweils mit dem Muster „⑤ (5) Trifft völlig zu“, „④ (4) überwiegend“, „③ (3) teils/teils“, „② (2) überwiegend nicht“ und „① (1) trifft überhaupt nicht zu“ ident, zusätzlich befand sich zu Beginn jeder neuen Seite die Wiederholung dieses Antwortschlüssels, um bei eventuellen arbeitsbedingten Unterbrechungen einfach und schnell in die Beantwortung zurückfinden zu können.

Am Ende jeden Teiles wurde den Teilnehmern Platz für Anmerkungen eingeräumt, um gegebenenfalls organisatorische Fragen, Kritik, Rückmeldungen, Anregungen und ähnliches geben zu können. Darüber hinaus bestand die Möglichkeit, mit der Autorin per E-Mail in Kontakt zu treten.

Teil 1 Angaben zur Person

Im ersten Teil des Fragebogens wurden neben demografischen Daten (Alter, Geschlecht, Familienstand, Dauer der Beschäftigung in der Justizanstalt Wien-Josefstadt in Jahren, Beschäftigungsart nach Hauptstundenanzahl, Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Justizanstalt Wien-Josefstadt, Wiederwahl des Berufes Justizwachebeamter, durchschnittlicher Anfahrtsweg in Minuten und Zufriedenheit mit der Anfahrtsdauer) die subjektive Einschätzung des allgemeinen Berufsprestiges des Justizwachebeamten und den drei als am wichtigsten empfundenen Persönlichkeitseigenschaften für den jeweiligen Bereich erfragt.

Teil 2 AVEM – Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster

AVEM, Kurzform für Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster, dient der Erfassung beruflicher Beanspruchungen und des Verhaltens und Erlebens gegenüber beruflichen Anforderungen. Die 66 Einzelitems, die mittels einer fünfstufigen Antwortskala bewertet werden, werden zu elf übergeordneten Dimensionen zusammengefasst, die wiederum drei Cluster bilden, die von Bedeutung für die gesundheitsrelevante Auseinandersetzung mit den Arbeitsanforderungen sind. Zur Differenzierung der Art und Weise, wie beruflichen Beanspruchungen begegnet wird, erfolgt eine Unterscheidung nach vier Mustern

arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens (Schaarschmidt & Fischer 2003; Schaarschmidt & Fischer 2011). In Kapitel 9 ist eine ausführliche Erklärung dieses Tests zu finden.

Teil 3 ABC-JA – Arbeits-Bewertungs-Check für Bedienstete in Justizanstalten

Der Arbeits-Bewertungs-Check für Bedienstete in Justizanstalten (ABC-JA) wurde in den Jahren 2005 bis 2007 von Schaarschmidt und Fischer entwickelt, um wesentliche und charakteristische Arbeitsbedingungen in Strafvollzugseinrichtungen zu erfassen und zu bewerten. Der ABC-JA zählt zu den Verfahren der subjektiven Arbeitsanalyse, da die subjektive Einschätzung und Wahrnehmung der Mitarbeiter selbst im Fokus stehen (Schaarschmidt & Fischer, 2008b, 2011). In der Entwicklung der Skalen und Items wurden Bedienstete der Justizanstalt Wien-Josefstadt und Experten, wie Psychologen und Arbeitsmediziner, einbezogen (Schaarschmidt & Fischer, 2008a).

Wenn die Arbeitsaufgaben als „bewältigbar, motivierend und entwicklungsfördernd und die mit ihnen assoziierten Bedingungen als aufgabenangemessen und unterstützend erlebt werden“, wird von Ressourcen gesprochen. Werden die Arbeitsbedingungen negativ empfunden, können Belastungen auftreten, die mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen einhergehen können (Schaarschmidt & Fischer, 2008b, S. 1).

Anhand von 77 Items, die zwölf Skalen zugeordnet sind, bringen die Teilnehmer ihre Einschätzungen mittels einer fünfstufigen Antwortskala zum Ausdruck. Insofern ein Teilnehmer keine Aussagen zu bestimmten Items treffen möchte, können diese Items ausgelassen werden und zählen somit als nicht beantwortet. Hierfür diente unter anderem der Bereich „Platz für Anmerkungen“ am Ende dieses Fragebogenteils, den die Teilnehmer gegebenenfalls für Erläuterungen und Kritik nutzen konnten.

Die Interpretation erfolgte anhand der Idealnorm. Die Idealnorm orientiert sich an den wünschenswerten Ausprägungen, in diesem Fall der Maximalwert 5 („trifft völlig zu“). Werte über 3,5 werden als günstige Merkmalsausprägungen interpretiert. Werte zwischen 2,5 und 3,5 als akzeptabel und befriedigend, hier zeigt sich jedoch bereits Interventionsbedarf. Werte unter 2,5 weisen auf von den Mitarbeitern wahrgenommene Qualitätsmängel hin, die dringend nach Interventionen verlangen (Schaarschmidt & Fischer, 2008b, 2011).

Die zwölf Skalen erfassen inhaltlich viele jener Bereiche, die in der Literatur als Belastungsfaktoren identifiziert wurden (siehe Kapitel 8):

1. Täglich zu leistende Arbeit
2. Verhalten der InsassInnen
3. Klima unter den KollegInnen
4. Verhalten der direkten Vorgesetzten
5. Verhalten der Anstaltsleitung
6. Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte
7. Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte
8. Kultur in der Anstalt

9. Arbeitsorganisation in der Justizanstalt
10. Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt
11. Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich
12. Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung

Teil 4 SPF – Der Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogen

Vorgegeben wurde die Version V3.1 aus dem Jahr 2007.

Der Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogen (SPF) zur Messung von Empathie basiert auf dem Interpersonal Reactivity Index (IRI) von Davis und berücksichtigt wie dieser den mehrdimensionalen Ansatz der Empathie (Paulus, 2009). Empathie stellt die Reaktionen, kognitiver, im Sinne des Verständnisses für die Sicht des Anderen, oder emotionaler Art, eines Individuums auf die Erfahrungen, die einem anderen Individuum widerfahren, dar (Davis, 1983; Paulus 2009).

Die Skalen Empathic Concern, Fantasy Scale und Personal Distress fokussieren sich auf die emotionalen Komponenten, während die Skala Perspective Taking den kognitiven Empathie-Faktor erfasst (Paulus, 2009).

Diese vier zueinander in Beziehung stehenden Skalen[17] werden wie folgt definiert:

Perspective Taking beschreibt „die Fähigkeit, spontan eine Sache aus der psychologischen Perspektive eines Anderen sehen zu können“ (Paulus, 2009, S. 2).

Die **Fantasy Scale** „erfasst die Tendenz, sich in die Gefühlswelt von Figuren in Romanen oder Filmen zu versetzen“ (Paulus, 2009, S. 2). Es wurde nachgewiesen, dass eine Tendenz über fiktive Situationen zu phantasieren emotionale, helfende Reaktionen anderen Personen gegenüber beeinflusst (Stotland et al., 1978, zitiert nach Davis, 1983).

Empathic Concern erfasst „fremdorientierte Gefühle […] [gegenüber] Personen in Not“ (Paulus, 2009, S. 2), zum Beispiel Sympathie, Mitleid oder Sorge (Davis, 1983).

Personal Distress erfasst dagegen „eigenfokussierte Gefühle wie Unruhe oder Unwohlsein in engen interpersonalen Situationen“ (Paulus, 2009, S. 2). Diese Skala wurde mehrfach kritisch betrachtet und in ihrer Definition erweitert. Unter anderem als die Fähigkeit, zur Emotionsregulation beziehungsweise -hemmung (Hassenstab et al., 2007, zitiert nach Paulus, 2009). Zur Erklärung von signifikant niedrigen Werten bei ausgebildeten Therapeuten wurde Personal Distress als die „Fähigkeit, in emotional angespannten (Therapie) Situationen ihren Distress-Level [jenen der Therapeuten] durch intellektuelle Prozesse auf moderatem Niveau halten zu können“ definiert (Hassenstab et al., 2007, zitiert nach Paulus, 2009). So wird von einer Bedeutung dieser Fähigkeit als Distanzierung gegenüber emotionalen Belastungen (Hassenstab et al., 2007, zitiert nach Paulus, 2009)

[17] Die Zuordnung der Items zu den Skalen findet sich im Anhang E.1.

und einer „Art der Affektregulation“ (Lauterbach & Hosser, 2007, zitiert nach Paulus, 2009) ausgegangen.
Aus den Skalen Fantasy Scale, Perspective Taking und Empathic Concern lässt sich die Empathiefähigkeit (EM) berechnen. Der Gesamtscore ergibt sich aus dem Wert der Empathiefähigkeit abzüglich des Wertes der Skala Personal Distress.

11.4. Auswertungsmethodik der Daten

Die Daten wurden mittels des Programmes SPSS 15.0 für Windows ausgewertet.
Als Signifikanzniveaus (α, alpha) werden 1% oder 5% angenommen. Da in der Grundlagenforschung üblicherweise ein Signifikanzniveau von 5% angenommen wird (Bortz, 2005; Bortz & Döring, 2006), werden auch für die vorliegende Arbeit 5%-Hürden für die Irrtumswahrscheinlichkeit (P) angenommen. Die fälschliche Verwerfung der Nullhypothese (H_0) beträgt somit 5%. Ein Ergebnis gilt als signifikant, wenn die Irrtumswahrscheinlichkeit unter 5% liegt ($\alpha \leq 0{,}05$). Die Irrtumswahrscheinlichkeit gibt an, mit welcher Wahrscheinlichkeit die Hypothese fälschlicherweise akzeptiert werden würde und sollte daher möglichst klein sein und die Grenze des Signifikanzniveaus ($\alpha = 5\%$) nicht überschreiten. Die Alternativhypothese (H_1) gilt bei nicht signifikanten Ergebnissen ($P > \alpha$) als nicht bestätigt. Dies bedeutet jedoch nicht, dass diese Hypothese als falsch betrachtet und abgelehnt werden muss, sondern dass es im Rahmen der Untersuchung nicht möglich war, eine eventuelle Gültigkeit dieser Hypothese zu belegen (Bortz, 2005).

Folgend werden die verwendeten statistischen Auswertungsverfahren kurz erläutert.

Deskriptive Statistiken

Deskriptive Statistiken dienen der Zusammenfassung und Darstellungen von Daten (Bortz, 2005). Der Mittelwert (MW), alltagssprachlich auch als Durchschnitt bezeichnet, ergibt sich aus der Summe der Messwerte der Stichprobe dividiert durch den Stichprobenumfang und charakterisiert die Werte der Stichprobe dahingehend, dass er in deren Mitte liegt (Fischer, 1995). Die Standardabweichung (s) ist ein Streuungsmaß und beschreibt die Streuung der Werte um den Mittelwert. Sie ist neben der Varianz (s^2) das gebräuchlichste Maß zur Kennzeichnung der Variabilität (Bortz, 2005). Konfidenzintervalle geben jenen Bereich an, in dem der wahre, vom Messfehler bereinigte Wert, bei festgelegter Irrtumswahrscheinlichkeit, liegt (Kubinger, 2009).

Korrelationen

Abhängig von Skalenniveau und Art der Variablen werden mittels Korrelationen mögliche Zusammenhänge zwischen zwei Variablen ermittelt und geklärt, welche Richtung und

welches Ausmaß diese Beziehung aufweist. Beschrieben werden diese Zusammenhänge mittels des Korrelationskoeffizienten r, der im Bereich von -1 (negativer Zusammenhang) bis +1 (positiver Zusammenhang) liegen kann. Im Falle eines positiven Zusammenhanges steigen die Werte einer Variable mit zunehmenden Werten der anderen Variable, bei negativem Zusammenhang fallen die Werte einer Variable mit aufsteigenden Werten der anderen Variable. Wenn der Korrelationskoeffizient Null ergibt, besteht kein Zusammenhang zwischen den Variablen (Cohen, Manion & Morrison, 2000; Bortz, 2005).

Basierend auf den Analysen von Borg (Borg, 1963, zitiert nach Cohen, Manion & Morrison, 2000), interpretieren Cohen, Manion und Morrison (2000) folgende Korrelationsstärken (S. 202):

- **r = 0,20 bis 0,35:** schwacher Zusammenhang, die Korrelation ist nur begrenzt für die Erklärung und Vorhersage geeignet
- **r = 0,35 bis 0,65:** Korrelationen um 0,40 sind für grobe Vorhersagen und Erklärungen geeignet
- **r = 0,65 bis 0,85:** innerhalb dieses Bereiches erlauben die Korrelationen zweckmäßige und exakte Vorhersagen und Erklärungen
- **r > 0,85:** sehr nützlich für Vorhersagen und Erklärungen, die Variablen stehen in einem nahen Zusammenhang zueinander

Das Bestimmtheitsmaß (B) ist das Quadrat der Korrelation ($B = r^2$) und gibt Rückschluss auf die Stärke des Zusammenhangs, der zwischen 0% (kein Zusammenhang) und 100% (perfekter Zusammenhang) liegen kann (Fischer, 1995; Gabriel, 2003). Das Bestimmtheitsmaß erklärt den Anteil der Varianz von Y der durch X erklärt wird und zugleich auch den Anteil der Varianz von X, der durch Y erklärt wird (Fischer, 1995).

Arten von Korrelationen, die in der vorliegenden Untersuchung neben der Produktmomentkorrelation (r) verwendet wurden, sind der Kontingenzkoeffizient (CC, coefficient of contingency) beziehungsweise der korrigierte Kontingenzkoeffizient (CC*) und Cramer V. Im Gegensatz zum Kontingenzkoeffizienten, für den stets $CC < 1$ gilt, drückt der korrigierte Kontingenzkoeffizient aus, welcher Prozentsatz der erreichbaren Kontingenz in den gegebenen Daten vorliegt ($0 \leq CC^* \leq 1$) und ist daher besser interpretierbar als das unkorrigierte CC (Fischer, 1996). Liegt der CC* nahe 1, deutet dies auf eine hohe Abhängigkeit zwischen den Merkmalen hin, ein CC* nahe 0 auf unabhängige Merkmale (Bortz & Schuster, 2010). Cramer V ist ebenso wie der CC* unabhängig vom Stichprobenumfang und liegt ebenfalls stets zwischen 0 und 1 (Bortz & Schuster, 2010).

ANOVA

Die einfache Varianzanalyse für unabhängige Stichproben (ANOVA, analysis of variance) vergleicht mehr als zwei Mittelwerte von verschiedenen Gruppen miteinander. Ein Simultanvergleich von mehreren Stichprobenmittelwerten ist so möglich (Fischer, 1996).

Ihre Voraussetzungen sind Normalverteilung der Werte in allen Gruppen (Prüfung mittels Kolmogorov-Smirnov-Test), Homogenität der Varianzen aller Gruppen (Prüfung mittels Levene-Test) und intervallskalierte Daten in allen Gruppen. Ist eine der Voraussetzungen verletzt, wird der Kruskal-Wallis-Test, ein parameterfreies Verfahren, herangezogen. Voraussetzungen des Kruskal-Wallis-Tests sind mindestens rangskalierte Daten, stetige Merkmale und unabhängige Stichproben.
Ist ein Ergebnis signifikant ($\alpha \leq 0{,}05$), bedeutet dies, dass sich die Gruppen signifikant voneinander unterscheiden. Um zu bestimmen, welche Gruppe sich von welcher signifikant unterscheidet, können lineare Kontraste oder Post hoc Tests durchgeführt werden. Im Gegensatz zu Post Hoc Tests erfordert die Verwendung linearer Kontraste a-priori-Annahmen über die Richtung der Unterschiede (Fischer, 1996; Gabriel, 2003).

t-Test für unabhängige Stichproben
Der t-Test für unabhängige Stichproben vergleicht die Mittelwerte von zwei Gruppen und zählt wie die einfache Varianzanalyse für unabhängige Stichproben zu den Parametertests. Voraussetzungen sind Intervallskalierung der Daten (z. B. Rohscore), Homogenität der Varianzen der Daten in beiden Gruppen (Prüfung mittels Levene-Test), Normalverteilung (Prüfung mittels Kolmogorov-Smirnov-Test) und unabhängige Stichproben (Gabriel, 2003).

Mann-Whitney-u-Test
Wenn die Voraussetzungen für den t-Test verletzt sind, wird der parameterfreie u-Test für zwei unabhängige Stichproben von Mann-Whitney verwendet. Seine Voraussetzungen sind milder, so fordert er rangskalierte Daten und Stetigkeit der Merkmale. Dieser Test dient ebenso der Überprüfung von signifikanten Unterschieden von Ergebnissen zweier Stichproben (Gabriel, 2003).

12. Ergebnisse

Zum besseren Verständnis der Ergebnisse finden sich im Anhang ausführliche und detaillierte Werte, Abbildungen und Tabellen. Gerechnet wurde mit korrigierten Werten.

12.1. Rücklauf

Insgesamt nahmen 103 Justizwachebeamte an der Untersuchung teil. In der ersten Hälfte (Wochen 1-4) beteiligten sich 66 und in der zweiten Hälfte (Wochen 5-8) 37 Personen.
Es wurden etwa 380 Paper-Pencil Fragebögen innerhalb acht Wochen verteilt und in der siebenten Woche wurde der Fragebogen zusätzlich per E-Mail an die Justizwachebeamten versandt, um eine flächendeckende Verteilung zu gewährleisten.

Insgesamt beteiligten sich von den, zum Zeitpunkt der Erhebung tätigen, 327 Justizwachebeamten der Justizanstalt Wien-Josefstadt (Bereiche Abteilungsdienst, Wachzimmer und Werkstätten/Betriebe) 103 Personen, dies entsprach einer Beteiligung von 31,50%.

Abbildung 1 Rücklauf pro Woche, Gesamt (Häufigkeiten)

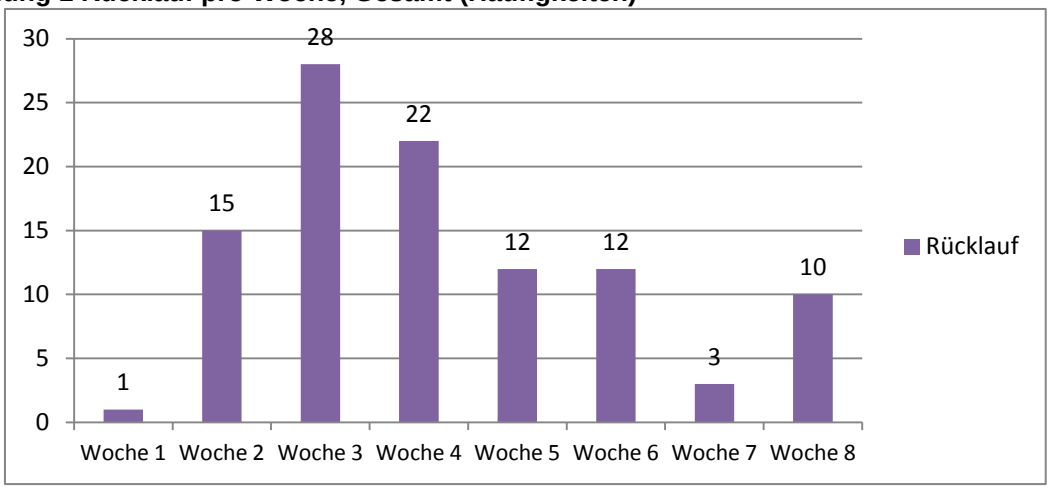


Abbildung 2 Rücklauf pro Woche, nach Bereichen (Häufigkeiten)

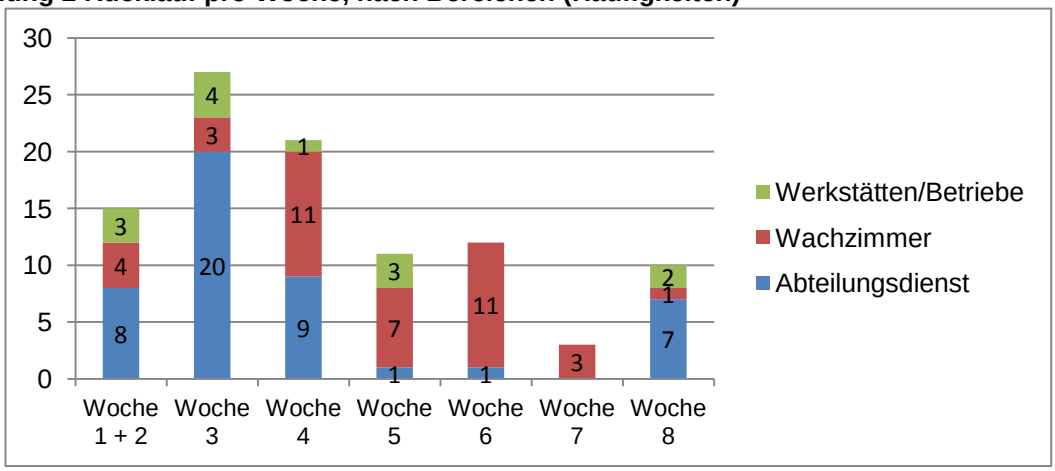
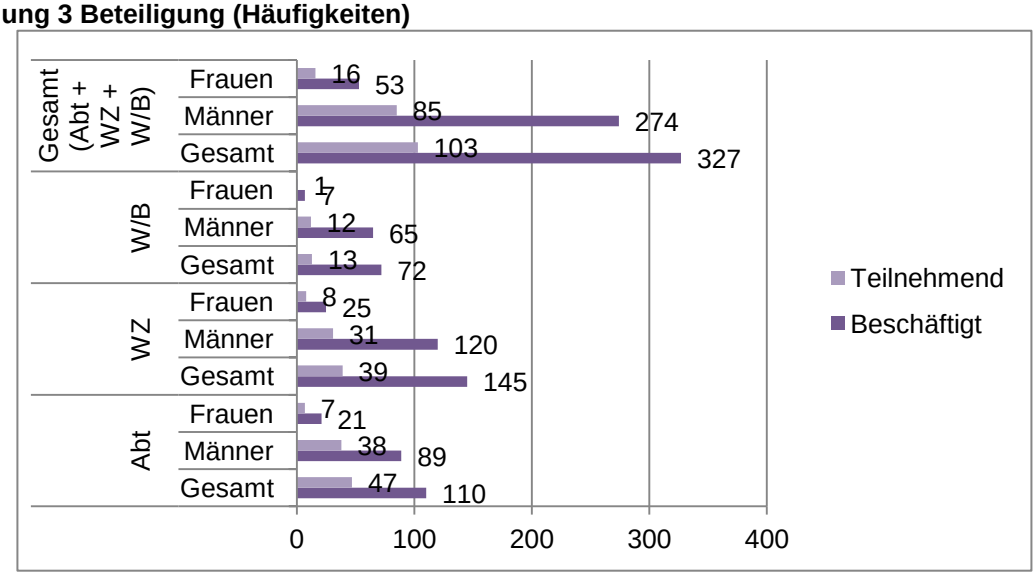


Tabelle 1 Beteiligung (Häufigkeiten)
Anmerkung: Mehrfachnennungen und fehlende Angaben fließen in die Gesamt-Berechnung mit ein.

Beschäftigungsart		Beschäftigt	Teilnehmend	Teilnehmend %
Abteilungsdienst	Gesamt	110	47	42,73%
	Männer	89	38	42,70%
	Frauen	21	7	33,33%
Wachzimmer	Gesamt	145	39	26,90%
	Männer	120	31	25,83%
	Frauen	25	8	32%
Werkstätten/Betriebe	Gesamt	72	13	18,06%
	Männer	65	12	18,46%
	Frauen	7	1	14,29%
Gesamt	Gesamt	327	103	31,50%
	Männer	274	85	31,02%
	Frauen	53	16	30,19%

Abbildung 3 Beteiligung (Häufigkeiten)



12.2. Demografische Ergebnisse

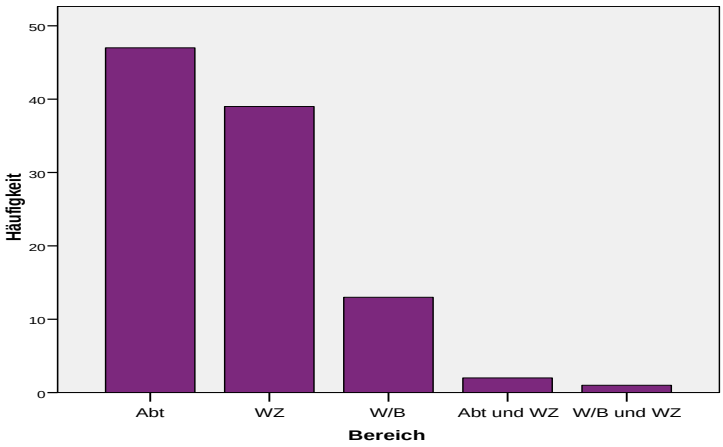
Um die Anonymität der Teilnehmer zu gewährleisten werden in den Kategorien Familienstand, Anfahrtsweg in die Justizanstalt Wien-Josefstadt und Zufriedenheit mit dem Anfahrtsweg weder genaue Aufgliederungen nach den Tätigkeitsbereichen noch nach dem Geschlecht der Teilnehmer angeführt. Die Zuteilung zum jeweiligen Beschäftigungsbereich erfolgte anhand der Hauptstundenanzahl der Teilnehmer.

12.2.1. Art der Beschäftigung

Insgesamt beteiligten sich 103 Justizwachebeamte der Justizanstalt Wien-Josefstadt.

47 Personen, die sich an der Befragung beteiligten, arbeiteten auf den Abteilungen (45,6%), 39 Personen im Wachzimmer (37,9%) und 13 Personen in den Werkstätten und Betrieben (12,6%). Drei Personen gaben Mehrfachnennungen an, davon zwei Personen (1,9%) „Abteilungsdienst + Wachzimmer“ und eine Person (1,0%) „Werkstätten/Betriebe + Wachzimmer“. Eine Person (1,0%) machte keine Angabe zu ihrem Beschäftigungsbereich.

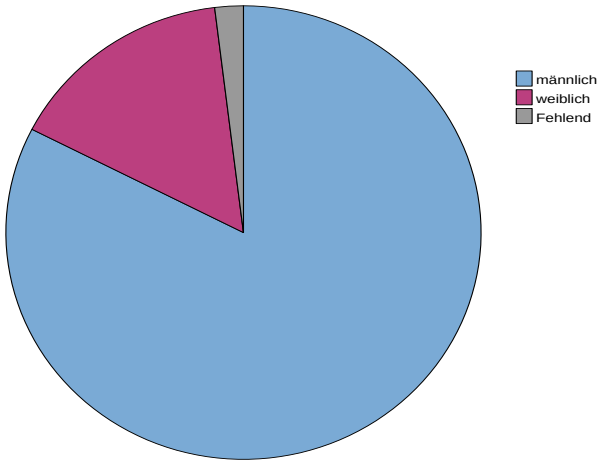
Abbildung 4 Beschäftigungsbereiche (Häufigkeiten)



12.2.2. Geschlechterverteilung

Die Stichprobe setzte sich aus 85 Männern (82,5%) und 16 Frauen (15,5%) zusammen. Zwei Teilnehmer (1,9%) machten keine Angaben zu ihrem Geschlecht.

Abbildung 5 Geschlechterverteilung, Gesamt (Häufigkeiten)



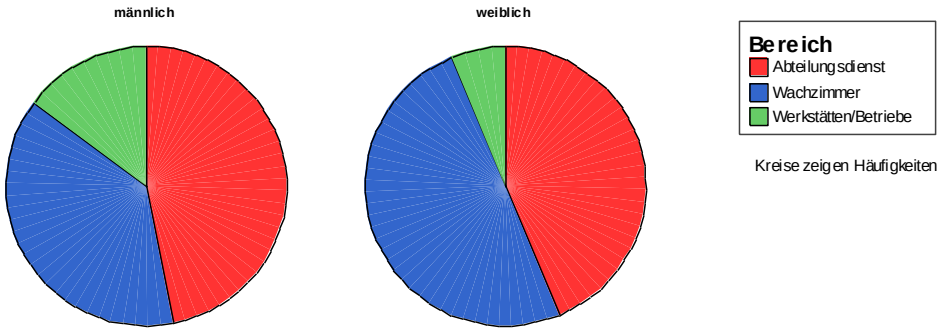
Die drei Bereiche

Jene drei Teilnehmer, die Mehrfachnennungen bezüglich ihres Tätigkeitsbereiches angaben, wurden in dieser Tabelle nicht mit eingerechnet. So ergibt sich in der folgenden Tabelle eine Summe von 99 Teilnehmern.

Tabelle 2 Geschlechterverteilung, nach Bereichen (Häufigkeiten)

	Abteilungsdienst	Wachzimmer	Werkstätten/Betriebe
Frauen	7 (14,9%)	8 (20,5%)	1 (7,7%)
Männer	38 (80,9%)	31 (79,5%)	12 (92,3%)
Keine Angabe	2 (4,3%)		
Gesamt	47 (100%)	39 (100%)	13 (100%)

Abbildung 6 Geschlechterverteilung, nach Bereichen (Häufigkeiten)

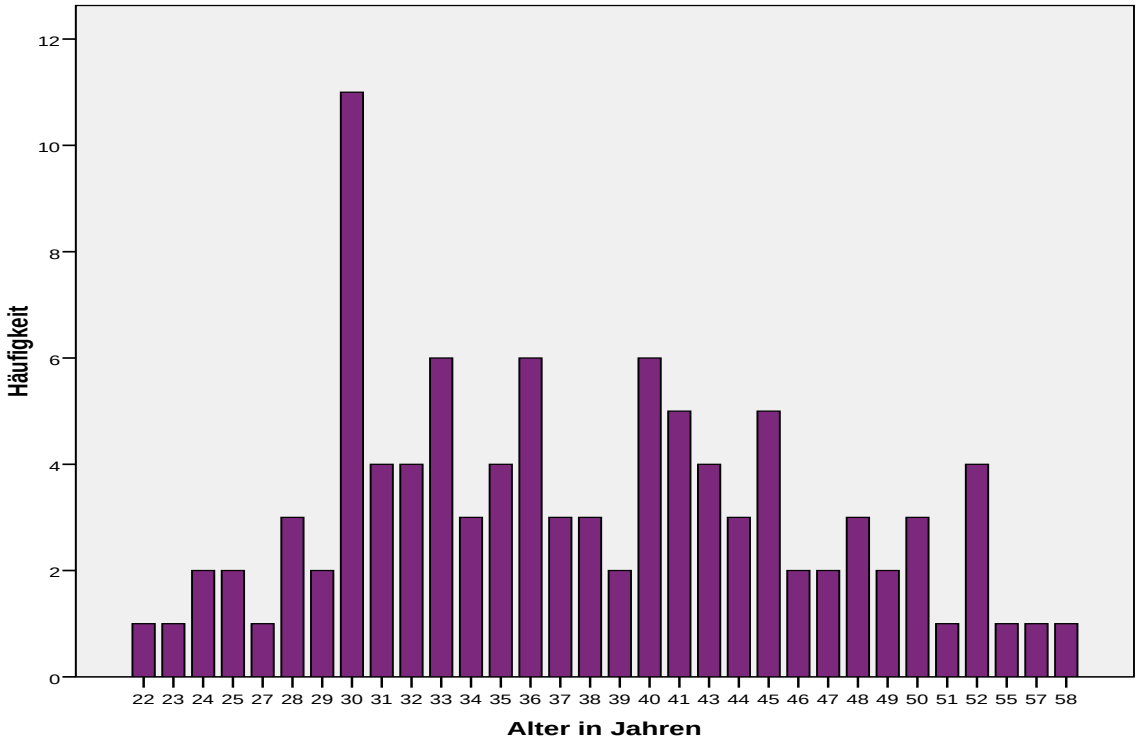


12.2.3. Altersverteilung

Die Teilnehmer waren zwischen 22 und 58 Jahren alt, der Mittelwert betrug 37,96 Jahre (s= 8,301, N= 101). Zwei Teilnehmer machten keine Angaben zu ihrem Alter.

Der Altersmittelwert der Frauen betrug 36,38 Jahre (s= 7,65), jener der Männer 38,25 Jahre (s= 8,48).

Abbildung 7 Altersverteilung der Teilnehmer, Gesamt (Häufigkeiten)



Die drei Bereiche

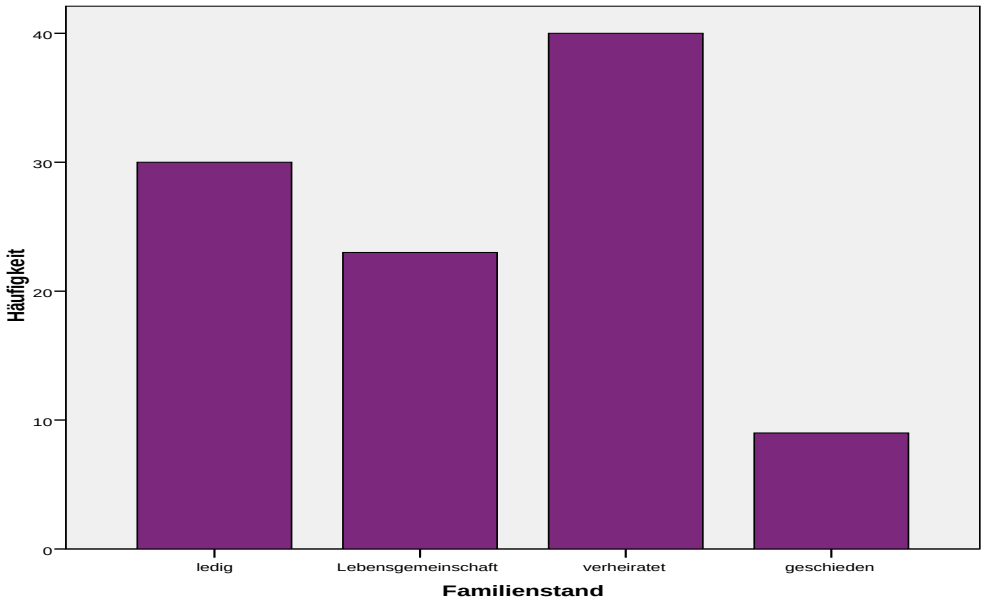
Der Altersmittelwert der Teilnehmer der Abteilungsdienste betrug 37,52 Jahre (s= 7,19), ähnlich dem Altersmittelwert der Teilnehmer des Wachzimmers, der bei 37,18 Jahren (s= 8,65) lag. Die Teilnehmer in den Werkstätten/Betrieben waren im Durchschnitt 41,77 Jahre (s= 10,21) alt. Da die Stichprobe der Werkstätten und Betriebe gehäuft ältere Teilnehmer aufwies, wurde mittels Mann-Whitney-U-Tests geprüft, ob signifikante Unterschiede bezüglich der Altersverteilung mit den anderen Bereichen bestehen. Diese Tests zeigten, dass sich Abteilungsdienst- und Werkstätten/Betriebe- (Mann-Withney-U= 239,500, p= 0,276) sowie Wachzimmer und Werkstätten/Betriebe-Justizwachebeamte (Mann-Withney-U= 178,500, p= 0,138) nicht signifikant bezüglich der Altersverteilung unterschieden.

12.2.4. Familienstand

Zum Zeitpunkt der Erhebung waren 30 Teilnehmer (29,1%) ledig, 23 (22,3%) in einer Lebensgemeinschaft, 40 (38,8%) verheiratet und neun (8,7%) geschieden. Ein Teilnehmer (1,0%) gab keine Angabe zu seinem Familienstand.

Die Antwortmöglichkeiten „getrennt lebend“ und „verwitwet“ wurden nicht in Anspruch genommen.

Abbildung 8 Familienstand der Teilnehmer, Gesamt (Häufigkeiten)



12.2.5. Beschäftigungsdauer in der Justizanstalt Wien-Josefstadt

Die Teilnehmer waren zwischen einem Jahr und 36 Jahren in der Justizanstalt Wien-Josefstadt beschäftigt. Der Mittelwert betrug 13,8 Jahre (s= 8,55, N= 102). Ein Teilnehmer machte keine Angabe zur Beschäftigungsdauer.

Der Mittelwert der Beschäftigungsdauer in der Justizanstalt Wien-Josefstadt der Frauen betrug 9,94 Jahre (s= 8,84), jener der Männer 14,42 Jahre (s= 7,65).

17 Teilnehmer waren zwischen einem und fünf Jahren in der Justizanstalt Wien-Josefstadt beschäftigt, 34 Teilnehmer zwischen sechs und zehn Jahren, sieben Teilnehmer zwischen elf und 15 Jahren, 25 Teilnehmer zwischen 16 und 20 Jahren, 13 Teilnehmer zwischen 21 und 29 Jahren, sowie 6 Teilnehmer zwischen 30 und 36 Jahren.

Die drei Bereiche

Der Mittelwert der Beschäftigungsdauer in der Justizanstalt Wien-Josefstadt der Teilnehmer der Abteilungsdienste betrug 13,28 Jahre (s= 7,52). Der Mittelwert der Teilnehmer des Wachzimmers lag bei 12,34 Jahren (s= 8,79) und der Mittelwert der Beschäftigungsdauer in

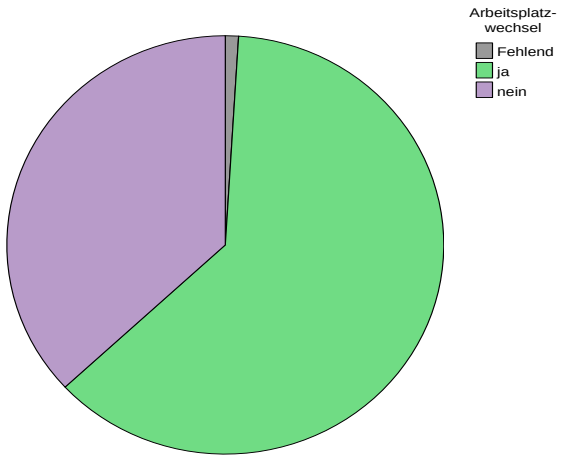
der Justizanstalt Wien-Josefstadt der Teilnehmer in den Werkstätten und Betrieben betrug 18,46 Jahre (s= 9,24).

12.2.6. Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Justizanstalt Wien-Josefstadt

Auf die Frage, ob sie während ihrer beruflichen Laufbahn bereits einen Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Justizanstalt Wien-Josefstadt in Betracht zogen, antworteten 64 Teilnehmer (62,1%) mit „Ja“ und 38 Teilnehmer (36,9%) mit „Nein“. Eine Person (1,0%) machte keine Angabe.

Acht Frauen (50,0%) und 55 Männer (64,7%) dachten bereits an einen Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Justizanstalt Wien-Josefstadt, während sieben Frauen (43,8%) und 30 Männer (35,3%) diese Frage verneinten.

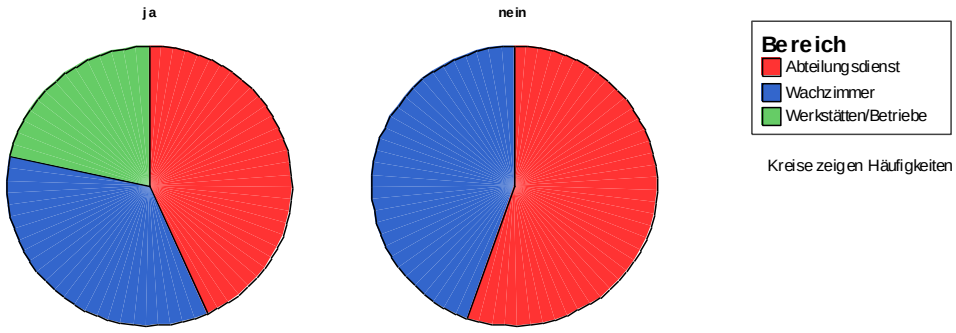
Abbildung 9 Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Justizanstalt Wien-Josefstadt, Gesamt (Häufigkeiten)



Die drei Bereiche

26 Teilnehmer (55,3%) der Abteilungsdienste, 21 Teilnehmer (53,8%) des Wachzimmers und jeder der 13 Teilnehmer (100,0%) der Werkstätten und Betriebe dachten bereits während ihrer beruflichen Laufbahn in der Justizanstalt Wien-Josefstadt an einen Arbeitsplatzwechsel innerhalb dieser Justizanstalt. Verneint wurde diese Frage von 21 Teilnehmern (44,7%) der Abteilungsdienste und von 17 Teilnehmern (43,6%) des Wachzimmers. Ein Teilnehmer, der im Wachzimmer tätig ist, gab keine Angabe (2,6%).

Abbildung 10 Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Justizanstalt Wien-Josefstadt, nach Bereichen (Häufigkeiten)

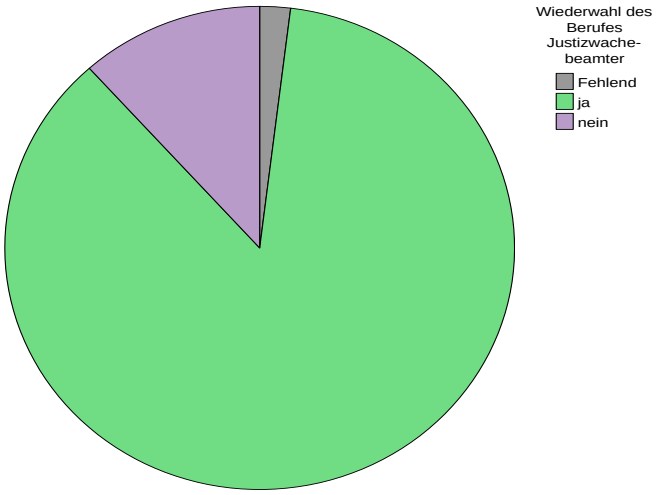


12.2.7. Wiederwahl des Berufes Justizwachebeamter

89 Teilnehmer (86,4%) würden sich wieder für diesen Beruf entscheiden, zwölf Teilnehmer (12,7%) verneinten diese Frage. Zwei Teilnehmer (1,9%) machten keine Angabe.

15 Frauen (93,8%) und 72 Männer (84,7%) würden ihren Beruf wieder wählen, eine Frau (6,3%) und elf Männer (12,9%) verneinten diese Frage.

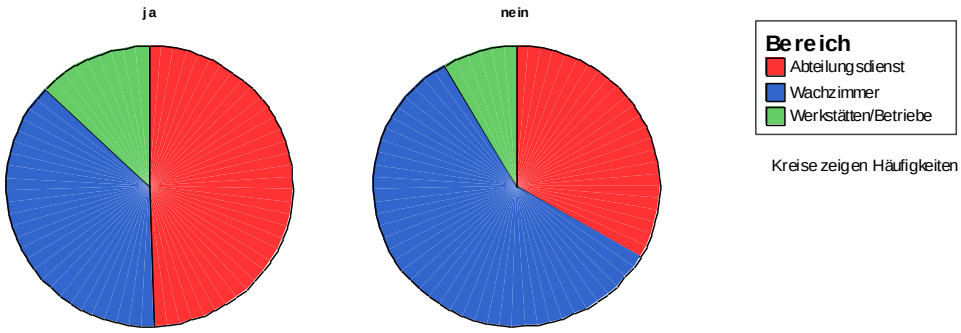
Abbildung 11 Wiederwahl des Berufes Justizwachebeamter, Gesamt (Häufigkeiten)



Die drei Bereiche

42 Teilnehmer (89,4%) der Abteilungsdienste, 32 Teilnehmer (82,1%) des Wachzimmers und 11 Teilnehmer (84,6%) der Werkstätten/Betriebe würden sich wieder für den Beruf des Justizwachebeamten entscheiden. Verneint wurde diese Frage von vier Teilnehmern (8,5%) der Abteilungsdienste, von sieben Teilnehmern (43,6%) des Wachzimmers und von einem Teilnehmer (7,7%) der Werkstätten/Betriebe. Ein Teilnehmer (1,0%), der im Bereich Werkstätten/Betriebe tätig ist, gab keine Angabe.

Abbildung 12 Wiederwahl des Berufes Justizwachebeamter, nach Bereichen (Häufigkeiten)



12.2.8. Durchschnittlicher Anfahrtsweg in die Justizanstalt Wien-Josefstadt und Zufriedenheit mit dem Anfahrtsweg

Die Justizwachebeamten, die sich an der Befragung beteiligten, gaben an, zwischen fünf und 120 Minuten für ihren Anfahrtsweg in die Justizanstalt Wien-Josefstadt zu benötigen. Der Mittelwert betrug circa 46 Minuten (MW= 45,884, s= 23,27, N= 103). 79 Teilnehmer (76,7%) waren mit ihrem Arbeitsweg beziehungsweise der Dauer ihres Anfahrtsweges zufrieden, während 23 (22,3%) angaben, unzufrieden zu sein. Ein Teilnehmer (1,0%) machte keine Angabe bezüglich seiner Zufriedenheit mit dem Anfahrtsweg.

Abbildung 13 Zufriedenheit mit dem Anfahrtsweg (Häufigkeiten)

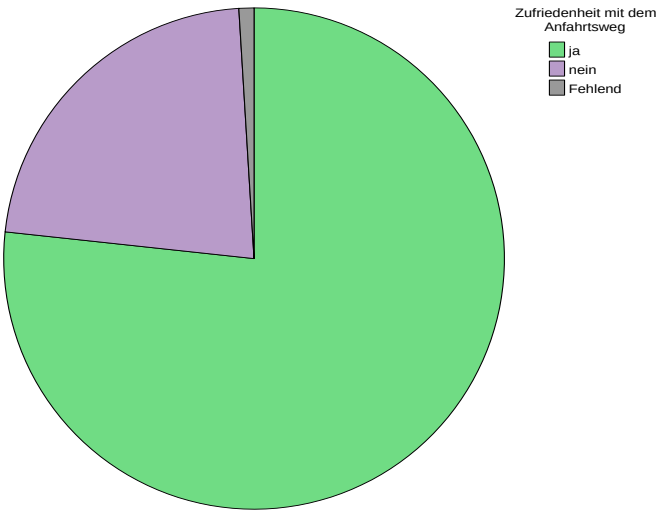
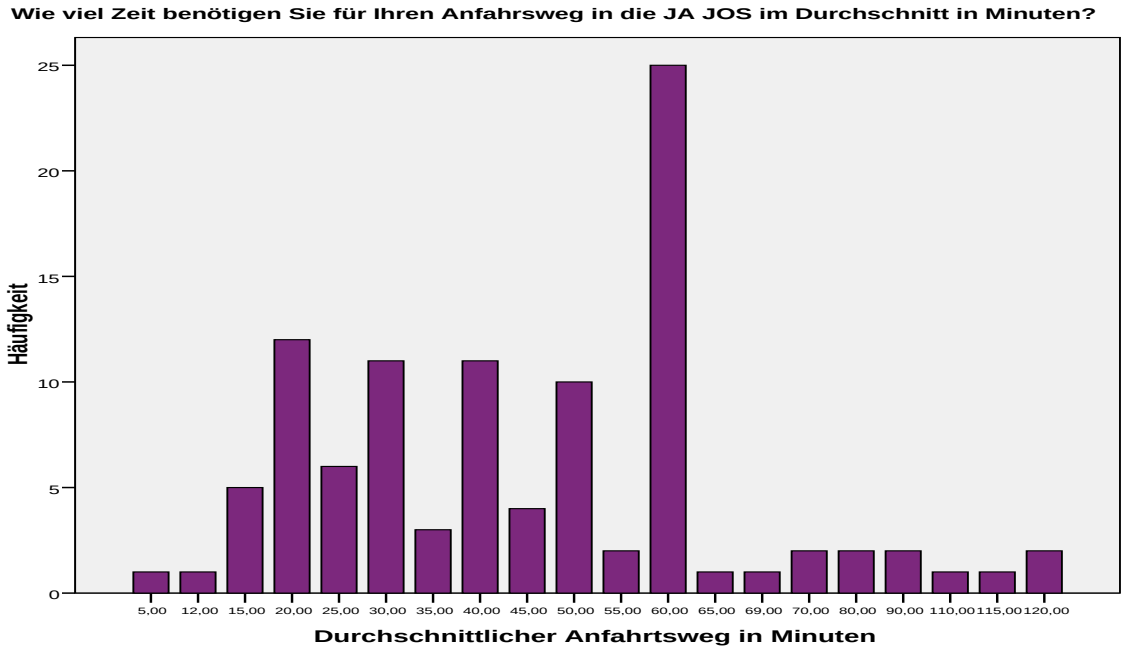


Abbildung 14 Anfahrtsweg, Gesamt (Häufigkeiten)

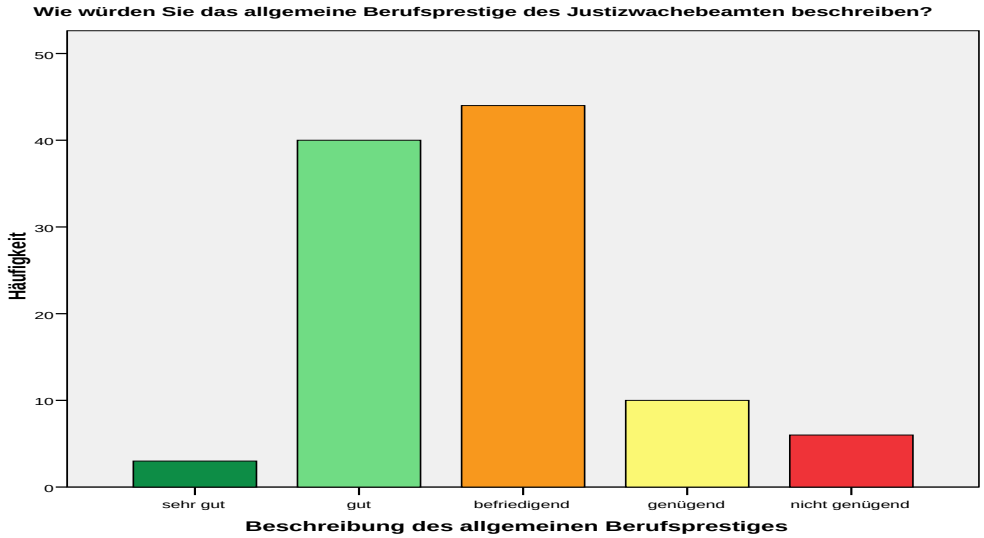


12.3. Bewertung des allgemeinen Berufsprestiges des Justizwachebeamten

Anhand des Schulnotensystems sollten die Teilnehmer das allgemeine Berufsprestige des Justizwachebeamten bewerten. Drei Teilnehmer (2,9%) bewerteten das allgemeine Berufsprestige als „Sehr gut“, 40 (38,3%) als „Gut“, 44 (42,7%) als „Befriedigend“, 10 (9,7%) als „Genügend“ und sechs Teilnehmer (5,8%) als „Nicht genügend“.

Der Mittelwert beträgt 2,7670 (s= 0,89). Alle 103 Teilnehmer gaben eine Bewertung ab.

Abbildung 15 Allgemeines Berufsprestige, Gesamt (Häufigkeiten)



Die drei Bereiche

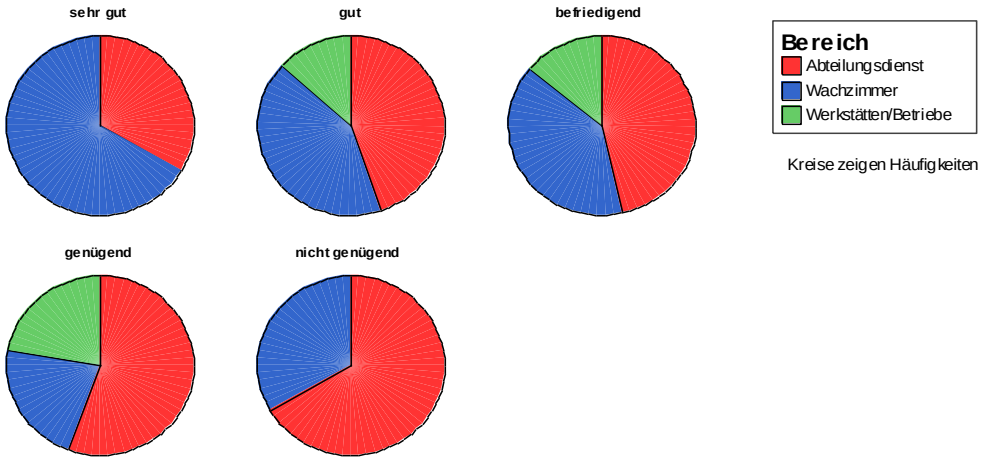
Von einem Teilnehmer (2,1%) der Abteilungsdienste und zwei Teilnehmern (5,1%) des Wachzimmers wurde das allgemeine Berufsprestige des Justizwachebeamten als „Sehr gut“ beschrieben. Vier Teilnehmer (8,5%) der Abteilungsdienste und zwei Teilnehmer (5,1%) des Wachzimmers empfanden das allgemeine Berufsprestige des Justizwachebeamten als „Nicht genügend“. Von den Teilnehmern der Werkstätten/Betriebe wurde das allgemeine Berufsprestige weder als „Sehr gut“ noch als „Nicht genügend“ bewertet. Der Mittelwert der Teilnehmer der Abteilungsdienste lag bei 2,87 (s= 0,95), jener der Wachzimmerbeamten bei 2,62 (s= 0,87) und jener der Werkstätten/Betriebe-Beamten bei 2,77 (s= 0,73).

Nach Prüfung und Bestätigung der Voraussetzungen wurde eine einfaktorielle ANOVA berechnet, um mögliche signifikante Unterschiede festzustellen. Diese einfaktorielle ANOVA ergab, dass sich die Mittelwerte der drei Bereiche nicht signifikant voneinander unterscheiden (F= 0,715, p= 0,492).

Tabelle 3 Ergebnisse der einfaktoriellen ANOVA des Berufsprestiges, nach Bereichen

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Zwischen den Gruppen	1,140	2	,570	,715	,492
Innerhalb der Gruppen	76,516	96	,797		
Gesamt	77,657	98			

Abbildung 16 Allgemeines Berufsprestige, nach Bereichen (Häufigkeiten)



Allgemeines Berufsprestige des Justizwachebeamten, nach Geschlecht

Keine der 16 Teilnehmerinnen und nur sechs Teilnehmer (7,1%) beschrieben das allgemeine Berufsprestige des Justizwachebeamten als „Nicht genügend“.

Der Mittelwert der Frauen lag bei 2,38 (s= 0,72) und jener der Männer bei 2,84 (s= 0,90).

Nach Prüfung und Bestätigung der Voraussetzungen ergab der t-Test für unabhängige Stichproben, dass dieser Unterschied nicht signifikant ist (T= 1,935, p= 0,056).

12.4. Ergebnisse der Persönlichkeitseigenschaften

Insgesamt gaben 82 Teilnehmer eine oder mehrere Nennungen an, 21 Teilnehmer ließen diese Frage unbeantwortet. Die Abteilungsdienstbeamten nannten am häufigsten Eigenschaften die Belastbarkeit und Teamfähigkeit ausdrücken, gefolgt von Ausdauer und Durchsetzungsfähigkeit, Einfühlungsvermögen/ Empathie, Menschlichkeit und sozialer Kompetenz.

Die Teilnehmer des Wachzimmers empfanden Menschlichkeit und soziale Kompetenz, Teamfähigkeit sowie Zuverlässigkeit, Genauigkeit und Flexibilität als die wichtigsten Eigenschaften für ihren Bereich.

Werkstätten/Betriebe-Justizwachebeamte sahen ebenfalls Menschlichkeit und soziale Kompetenz, gefolgt von Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit als die wichtigsten Persönlichkeitseigenschaften für ihren Bereich an.

Gesamt betrachtet waren Eigenschaften der Menschlichkeit und sozialen Kompetenz wie Hilfsbereitschaft, Fürsorglichkeit, Toleranz, Verständnis, Offenheit, Freundlichkeit, Umgänglichkeit, Zugänglichkeit und Respekt für alle teilnehmenden Justizwachebeamten von großer Bedeutung. Auch Ehrlichkeit, Teamfähigkeit und Zuverlässigkeit werden als sehr wichtig empfunden.

Tabelle 4 Alphabetische Auflistung der Persönlichkeitseigenschaften (Häufigkeiten)

Persönlichkeitseigenschaften in alphabetischer Reihenfolge	Abt	WZ	W/B	Gesamt
	Häufigkeit der Nennungen			
Abschalten können, Fähigkeit zur Abgrenzung, Ausgeglichenheit	2	1	1	4
Aufmerksamkeit, Interesse, Konzentration	3	2	2	7
Auftreten: „gutes Auftreten“, „sicheres Auftreten“, „souveränes Auftreten“, gutes Benehmen	1	4		5
Ausdauer: Ausdauer in allen Belangen, Beharrlichkeit, Geduld	8	2	2	12
Belastbarkeit: psychische Belastbarkeit, dicke Haut („Man braucht eine dicke Haut.“), Frustrationstoleranz („Hohe Frustrationstoleranz: Keine Erfolgserlebnisse, Insassen kommen immer wieder.“), Nervenstärke, Stressresistenz („Mit Stress umgehen können“)	9	1		10
Besonnenheit	3			3
Bewachung der Insassen			1	1
Diskretion	1			1
Durchsetzungsfähigkeit (-kraft, -vermögen)	7	5		12
Ehrlichkeit, Rechtschaffenheit	4	5	6	15
Eigenmotivation, Einsatzbereitschaft, Disziplin	2	5	1	8
Einfühlungsvermögen, Empathie	7			7
Ernst	2			2
Fachspezifisches Wissen, Handeln nach gesetzlichen Vorschriften	1		1	2
Festigkeit: Persönlich und charakterlich gefestigt, Gefestigter	4	5	1	10

Charakter, Solide Einstellung, Charakterstärke, Rückgrat („Rückgrat!), Autorität, Bestimmtheit				
Flexibilität, unter anderem auch im Alltags- und Arbeitsmanagement	6	6	1	13
Führungsqualität, Menschenführungsvermögen, Anleiten und Betreuen	1		2	3
Genauigkeit, Konkretheit, Exaktheit	2	6	4	12
Gerechtigkeit, Fairness, Korrektheit	3	3	2	8
Gutmütigkeit	1			1
Humor („Eine gesunde Portion Humor.“), Gelassenheit, Optimismus, positives Denken	5	1		6
Kommunikationsfähigkeit: Kommunikation, Kommunikationsbereitschaft	2		2	4
Kompromissfähigkeit, Anpassungsfähigkeit, Konfliktkompetenz	3	1		4
Konsequenz, Konsequentes Handeln, Geradlinigkeit, Entscheidungssicherheit	6		1	7
Korrektheit	1	1	1	3
Liebe zum Wachzimmer („Liebe zum Wachzimmer“)		1		1
Logisches Denken		1		1
Menschenkenntnis, gute Menschenkenntnisse	3	1	2	6
Menschlichkeit und soziale Kompetenz: menschenwürdig, Hilfsbereitschaft, Fürsorglichkeit, Toleranz, Verständnis, Offenheit, Freundlichkeit, Umgänglichkeit, Zugänglichkeit, Respekt	7	8	7	22
Objektivität, Neutralität	2			2
Organisationstalent	1			1
Pünktlichkeit		2		2
Reflexionsfähigkeit	1			1
Reife	1			1
Ruhe: ruhiges Gemüt, stoische Ruhe	6	2	1	9
Selbstbewusstsein, selbstbewusstes Auftreten	2			2
Selbstständigkeit, selbstständiges Arbeiten und Denken	1	2	1	4
Selbstvertrauen		1	1	2
Sicherheit, Wachsamkeit	1	1		2
Teamfähigkeit: Teamgeist, Kollegialität, Zusammenarbeit mit allen Berufsgruppen, Zusammenhalt	9	7		16
Umsichtigkeit, Vorausschauend	1	1	1	3
Vorbildliches Verhalten, Vorbildwirkung	1		1	2
Zuverlässigkeit: Verlässlichkeit, Pflichtbewusstsein, Verantwortungsbewusstsein	4	6	5	15

12.5. Ergebnisse des Arbeitsbewertungschecks für Bedienstete in Justizanstalten (ABC-JA)

Anmerkung:

Werte über 3,5: *günstige Merkmalsausprägungen*

Werte zwischen 3,5 und 2,5: *akzeptable/befriedigende Merkmalsausprägungen*

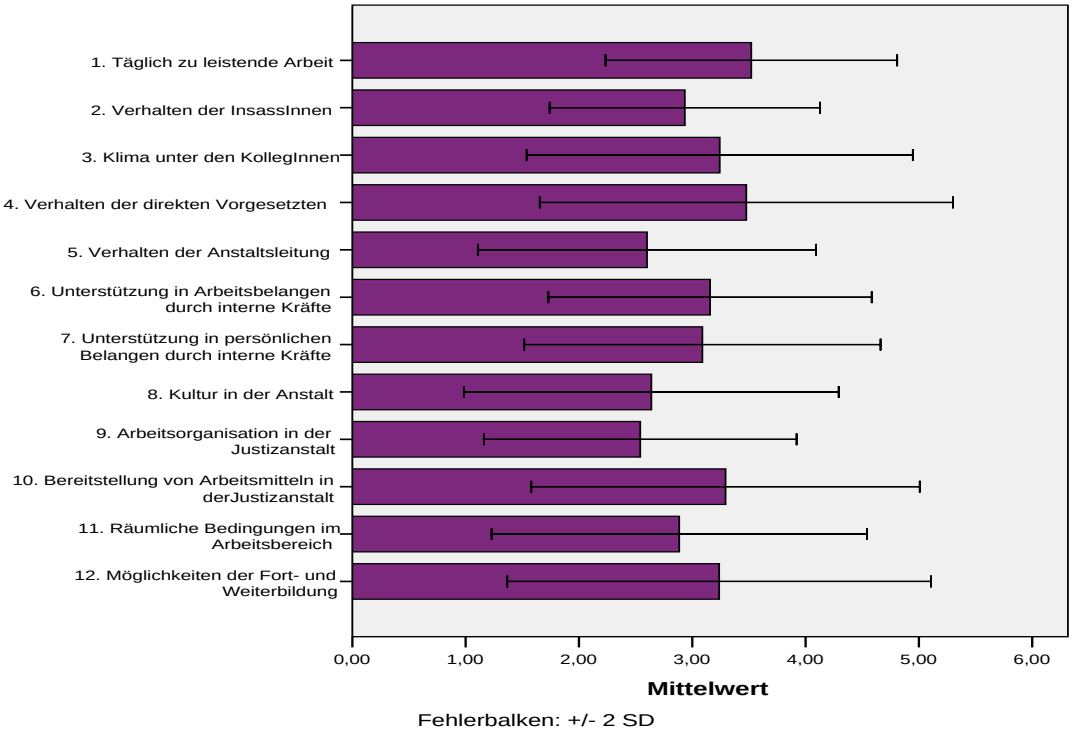
Werte unter 2,5: *ungünstige Merkmalsausprägungen, dringender Interventionsbedarf*

Tabelle 5 ABC-JA Skalen: absteigende Mittelwerte, Gesamt

Rang	Skala	Beschreibung	MW	s
1	1.	Täglich zu leistende Arbeit	3,53	0,64
2	4.	Verhalten der direkten Vorgesetzten	3,51	0,90
3	10.	Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt	3,32	0,86
4	3.	Klima unter den KollegInnen	3,26	0,85
5	12.	Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung	3,24	0,93

6	6.	Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte	3,17	0,72
7	7.	Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte	3,08	0,81
8	2.	Verhalten der InsassInnen	2,94	0,59
9	11.	Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich	2,91	0,83
10	8.	Kultur in der Anstalt	2,65	0,82
11	5.	Verhalten der Anstaltsleitung	2,60	0,78
12	9.	Arbeitsorganisation in der Justizanstalt	2,58	0,72

Abbildung 17 Mittelwerte der zwölf ABC-JA Skalen, Gesamt



Skala 1: Täglich zu leistende Arbeit

Die Durchführung der täglich zu leistenden Arbeit wurde durchwegs positiv bewertet. Mit Ausnahme von den Items 4 „Arbeit ist in ihrem Ablauf planbar.“ ($MW_{Item\ 4}$= 3,48, s= 1,14), 6 „Arbeit verläuft ohne größere Probleme.“ ($MW_{Item\ 6}$= 3,48, s= 0,99) und 9 „Die Arbeit ermöglicht Erfolgserleben.“ ($MW_{Item\ 9}$= 3,33, s= 1,08) wiesen die Items, die Skala 1 zugehören, Mittelwerte von über 3,5 auf.

Skala 2: Verhalten der InsassInnen

Die Bewertung des Verhaltens der Insassen lag im mittleren Bereich der Bewertungen der Skalen. Keiner der Teilnehmer wählte die Antwortoption „(5) trifft völlig zu“ für die Items 14 „InsassInnen verhalten sich kooperativ.“ ($MW_{Item\ 14}$= 2,93, s= 0,72), 15 „InsassInnen gehen Streitereien und Auseinandersetzungen aus dem Weg.“ ($MW_{Item\ 15}$= 2,77, s= 0,76) und 16 „InsassInnen beachten die Vorschriften.“ ($MW_{Item\ 16}$= 2,64, s= 0,79).

Skala 3: Klima unter den KollegInnen

Die Items dieser Skala wurden hauptsächlich mit „(3) trifft teils/teils zu“ beantwortet. Am positivsten wurden die gegenseitige Unterstützung (Item 19, $MW_{Item\ 19}$= 3,39, s= 0,96) und Item 22 „Unter den KollegInnen ist aufeinander Verlass.“ ($MW_{Item\ 22}$= 3,40, s= 0,97) bewertet.

Skala 4: Verhalten der direkten Vorgesetzten

Die Teilnehmer beschrieben, dass die direkten Vorgesetzten Verständnis bei persönlichen Problemen aufbringen (Item 27, $MW_{Item\ 27}$= 3,81, s= 1,04), Unterstützung in den wichtigsten Arbeitsbelangen geben (Item 26, $MW_{Item\ 26}$= 3,68, s= 0,99), Mitsprachemöglichkeiten einräumen (Item 31, $MW_{Item\ 31}$= 3,64, s= 1,06) und die Leistungen angemessen beurteilen und anerkennen (Item 28, ($MW_{Item\ 28}$= 3,60, s= 1,03) (Werte über 3,5). In Bezug auf die Rückmeldung über die Aufgabenerledigung und Arbeitsleistung (Item 33, $MW_{Item\ 33}$= 3,35, s= 1,16), der Förderung der beruflichen Entwicklung (Item 30, $MW_{Item\ 30}$= 3,25, s= 1,08) und Anspornung seitens der direkten Vorgesetzten (Item 32, $MW_{Item\ 32}$= 3,19, s= 1,06) wurden im durchschnittlichen Bereich liegende Werte zwischen 2,5 und 3,5 erreicht.

Skala 5: Verhalten der Anstaltsleitung

Werte unter 2,5 und somit Interventionsbedarf besteht in Bezug auf Rückmeldung über Aufgabenerledigung und Arbeitsleistung (Item 37, $MW_{Item\ 37}$= 2,30, s= 1,08) und der Mitsprache- und Mitentscheidungsmöglichkeiten (Item 38, $MW_{Item\ 38}$= 2,15, s= 10,8) seitens der Anstaltsleitung. Die Items dieser Skala wurden wenig mit der Antwortoption „(5) trifft völlig zu“ bewertet (Häufigkeiten zwischen 8,7% und 1,0%).

Skala 6: Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte

Die Unterstützung in Arbeitsbelangen durch die direkten Vorgesetzten wurde, ähnlich wie in Skala 4, positiv bewertet (Item 43, $MW_{Item\ 43}$= 3,60, s= 1,01). Auch durch die Personalvertretung wurde die Unterstützung in Arbeitsbelangen positiv beschrieben (Item 42, $MW_{Item\ 42}$= 3,55, s= 0,93). Unterstützung in Arbeitsbelangen durch die Anstaltsleitung beantworteten 1,9% der Teilnehmer mit „(5) trifft völlig zu“ (Item 44, $MW_{Item\ 44}$= 2,57).

Skala 7: Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte

Unterstützung in persönlichen Belangen durch direkte Vorgesetzte (Item 50, $MW_{Item\ 50}$= 3,53, s= 1,08) und erfahrene Kollegen (Item 48, $MW_{Item\ 48}$= 3,50, s= 1,03) wurde als sehr positiv beschrieben. Unterstützung in persönlichen Belangen seitens der Anstaltspsychologen, Sozialarbeiter, Betriebsärzte, Personalvertretung und der Anstaltsleitung wurde als durchschnittlich bewertet (Mittelwerte zwischen 2,5 und 3,5).

Skala 8: Kultur in der Anstalt

Die Bewertungen der Items dieser Skala lagen mit zwei Ausnahmen im Bereich zwischen 2,5 und 3,5. Am günstigsten wurde Item 56 „Einheitliche Werte und Normen werden in der Vollzugsarbeit verfolgt." bewertet ($MW_{Item\ 56}$= 2,93, s= 1,04).

Die Items 53 „Kritik und neue Ideen finden Anerkennung." ($MW_{Item\ 53}$= 2,33, s= 0,92) und 55 „Die Mitsprache aller MitarbeiterInnen ist gefragt." ($MW_{Item\ 55}$= 2,22, s= 0,99) wiesen geringe Werte unter 2,5 auf.

Skala 9: Arbeitsorganisation in der Justizanstalt

Die Teilnehmer bemängelten, dass durch die Arbeitsorganisation der erforderliche Personalstand nicht gewährleistet wird (Item 60, $MW_{Item\ 60}$= 2,01, s= 0,95). Dieser Personalmangel wurde von Justizwachebeamten aller Bereichen beschrieben, keiner der Teilnehmer bewertete Item 60 mit „(5) trifft völlig zu", nur 5,8% der Teilnehmer mit „(4) trifft überwiegend zu" und der Großteil der Teilnehmer (37,9%) wählte die Option „(1) trifft überhaupt nicht zu". Auch dass durch die Arbeitsorganisation ungleiche Belastungen vermieden beziehungsweise ausgeglichen werden, bewerteten die Teilnehmern ungünstig (Item 64, $MW_{Item\ 64}$= 2,45, s= 0,94).

Skala 10: Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt

Positiv empfanden die teilnehmenden Justizwachebeamten, dass die Arbeitsmittel in ausreichendem Maße vorhanden und verfügbar sind (Item 66, $MW_{Item\ 66}$= 3,59, s= 1,07) und dass die Arbeitsmittel den Ansprüchen eines modernen Vollzuges gerecht werden (Item 67, $MW_{Item\ 67}$= 3,29, s= 1,07), sie in Ordnung sind und funktionieren (Item 68, $MW_{Item\ 68}$= 3,50, s= 0,97) und eine hohe Sicherheit im Vollzug gewährleisten (Item 69, $MW_{Item\ 69}$= 3,50, s= 1,05).

Skala 11: Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich

Die Mittelwerte der Items dieser Skala lagen ausnahmslos im Bereich zwischen 2,5 und 3,5. Am positivsten bewertet wurde, dass die räumlichen Bedingungen so beschaffen sind, dass die Sicherheit gewährleistet wird (Item 71, $MW_{Item\ 71}$= 3,22, s= 0,98). Mit einem Mittelwert von $MW_{Item\ 72}$= 2,59 (s= 1,12) bestätigt Item 72 das in Skala 9 beschriebene Item 64: die Möglichkeit, Pausen ungestört und entspannt zu verbringen, ist mangelhaft. Nur 2,9% der Befragten bewerteten Item 72 mit „(5) trifft völlig zu".

Skala 12: Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung

Die Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung wurden durchschnittlich bewertet (Mittelwerte zwischen 2,5 und 3,5). Am positivsten bewertet wurde in dieser Skala Item 74 „Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, die Fähigkeiten im Umgang mit den InsassInnen zu

vervollkommnen.“ ($MW_{Item\ 74}$= 3,40, s= 1,02). Den geringsten Mittelwert dieser Skala wies Item 77 („Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, die eigene Gesundheit zu erhalten.“, $MW_{Item\ 77}$= 3,09, s= 1,06) auf.

12.5.1. Die drei Bereiche

1. Abteilungsdienste

Tabelle 6 ABC-JA Skalen: absteigende Mittelwerte, Abteilungsdienste

Rang	Skala	Beschreibung	MW	s
1	4.	Verhalten der direkten Vorgesetzten	3,76	0,91
2	1.	Täglich zu leistende Arbeit	3,57	0,57
3	3.	Klima unter den KollegInnen	3,56	0,79
4	12.	Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung	3,36	0,87
5	6.	Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte	3,345	0,69
6	10.	Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt	3,336	0,86
7	7.	Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte	3,25	0,77
8	2.	Verhalten der InsassInnen	3,05	0,46
9	11.	Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich	2,85	0,82
10	8.	Kultur in der Anstalt	2,64	0,87
11	5.	Verhalten der Anstaltsleitung	2,63	0,80
12	9.	Arbeitsorganisation in der Justizanstalt	2,55	0,77

Die Teilnehmer der Abteilungsdienste bewerteten das Verhalten der direkten Vorgesetzten (Skala 4), die täglich zu leistende Arbeit (Skala 1) und das Klima unter den Kollegen (Skala 3) positiv (Mittelwerte über 3,5). Die Mittelwerte der übrigen Skalen befanden sich im durchschnittlichen Bereich (Mittelwerte zwischen 2,5 und 3,5).

2. Wachzimmer

Tabelle 7 ABC-JA Skalen: absteigende Mittelwerte, Wachzimmer

Rang	Skala	Beschreibung	MW	s
1	1.	Täglich zu leistende Arbeit	3,46	0,70
2	10.	Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt	3,28	0,94
3	4.	Verhalten der direkten Vorgesetzten	3,26	0,77
4	3.	Klima unter den KollegInnen	3,09	0,82
5	6.	Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte	3,08	0,70
6	12.	Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung	3,05	0,94
7	7.	Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte	2,86	0,79
8	11.	Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich	2,83	0,85
9	8.	Kultur in der Anstalt	2,77	0,79
10	2.	Verhalten der InsassInnen	2,7326	0,64
11	9.	Arbeitsorganisation in der Justizanstalt	2,7311	0,70
12	5.	Verhalten der Anstaltsleitung	2,6	0,74

Die Mittelwerte der zwölf Skalen lagen im Wachzimmer im durchschnittlichen Bereich (Mittelwerte zwischen 2,5 und 3,5).

3. Werkstätten/Betriebe

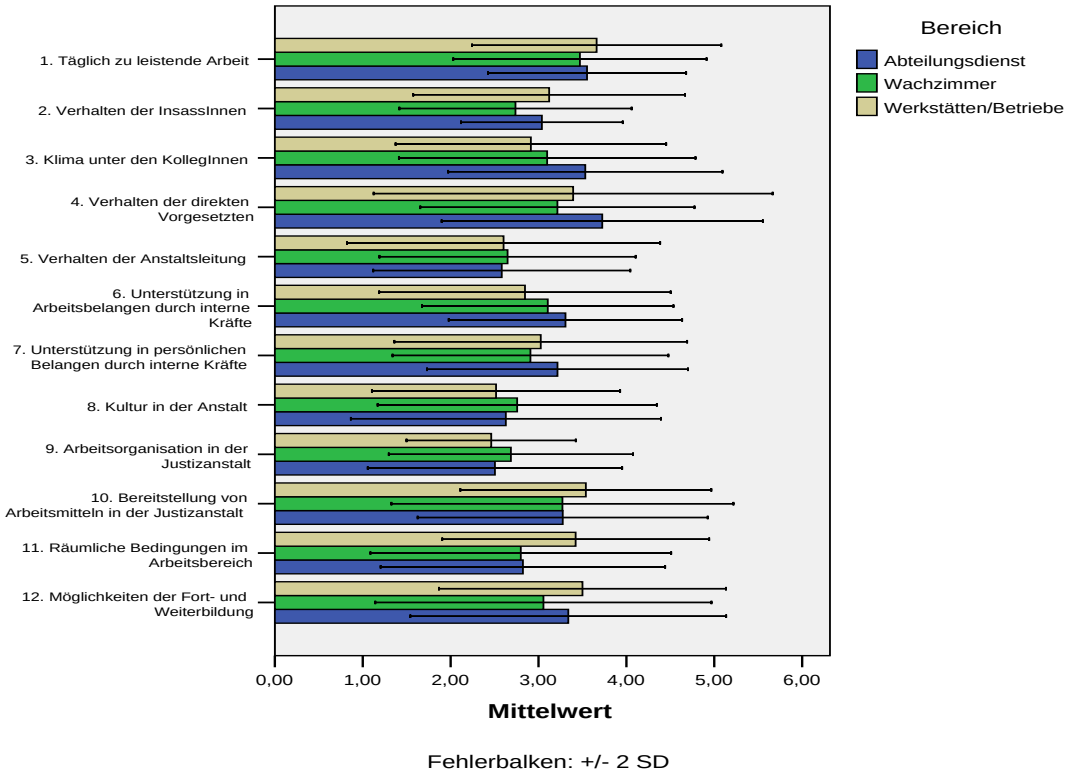
Tabelle 8 ABC-JA Skalen: absteigende Mittelwerte, Werkstätten/Betriebe

Rang	Skala	Beschreibung	MW	s
1	1.	Täglich zu leistende Arbeit	3,66	0,71
2	10.	Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt	3,54	0,71
3	12.	Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung	3,50	0,82
4	11.	Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich	3,42	0,76
5	4.	Verhalten der direkten Vorgesetzten	3,39	1,14
6	2.	Verhalten der InsassInnen	3,12	0,77
7	7.	Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte	3,03	0,83
8	3.	Klima unter den KollegInnen	2,91	0,77
9	6.	Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte	2,84	0,83
10	5.	Verhalten der Anstaltsleitung	2,60	0,90
11	8.	Kultur in der Anstalt	2,52	0,71
12	9.	Arbeitsorganisation in der Justizanstalt	2,46	0,48

Die Teilnehmer der Werkstätten und Betriebe bewerteten die täglich zu leistende Arbeit (Skala 1), die Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt (Skala 10) und die Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung (Skala 12) positiv (Mittelwerte über 3,5).

Bezüglich der Arbeitsorganisation in der Justizanstalt (Skala 9) bestand eine ungünstige Merkmalsausprägung (Mittelwert unter 2,5). Die Mittelwerte der übrigen Skalen befanden sich im durchschnittlichen Bereich (Mittelwerte zwischen 2,5 und 3,5).

Abbildung 18 Mittelwerte der zwölf ABC-JA Skalen, nach Bereichen



12.5.2. Signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen

1. ABC-JA Skalen

Um die Normalverteilung zu prüfen, wurde ein Kolmogorov-Smirnov-Test durchgeführt. Dieser bestätigte für die Mittelwerte der drei Bereiche Abteilungsdienst, Wachzimmer und Werkstätten/Betriebe eine Normalverteilung. Die gewählten Mehrfachnennungen Abt+WZ sowie W/B+WZ wiesen nicht genügend Fälle für eine Normalverteilungstestung auf (N_{Abt+WZ}= 2, $N_{W/B+WZ}$= 1) und wurden somit nicht berücksichtigt. Der Levene-Test ergab für die zwölf Skalen p-Werte, die ausnahmslos größer als α= 0,05 waren, demnach sind die Varianzen homogen. Nach Prüfung und Bestätigung der Voraussetzungen ergab die durchgeführte einfaktorielle ANOVA, dass sich signifikante Unterschiede in den Skalen 2 „Verhalten der InsassInnen“ (F= 3,996, p= 0,022), 3 „Klima unter den KollegInnen“ (F= 5,334, p= 0,006) und 4 „Verhalten der direkten Vorgesetzen“ (F= 3,373, p= 0,038) finden lassen.

Nicht signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen wiesen die Skalen 1 „Täglich zu leistende Arbeit“ (F= 0,593, p= 0,555), 5 „Verhalten der Anstaltsleitung“ (F= 0,014, p= 0,986), 6 „Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte“ (F= 3,072, p= 0,051), 7 „Unterstützung in persönlichen Bereichen durch interne Kräfte“ (F= 2,581, p= 0,081), 8 „Kultur in der Anstalt“ (F= 0,532, p= 0,589), 9 „Arbeitsorganisation in der Justizanstalt“ (F= 1,018, p= 0,365), 10 „Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt“ (F= 0,420, p= 0,658), 11 „Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich“ (F= 2,793, p= 0,066) und 12 „Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung“ (F= 1,728, p= 0,183) auf.

Post Hoc Tests ergaben folgende signifikante Unterschiede zwischen den drei Bereichen:

Die Differenz der Mittelwerte ist auf dem Niveau 0,05 signifikant.

Skala 2, Verhalten der InsassInnen:

Abteilungsdienst- (MW= 3,05) und Wachzimmer-Justizwachebeamte (MW= 2,7326) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,043).

Skala 3, Klima unter den KollegInnen:

Abteilungsdienst- (MW= 3,56) und Wachzimmer-Justizwachebeamte (MW= 3,09) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,030).

Werkstätten/Betriebe- (MW= 2,91) und Abteilungsdienst-Justizwachebeamte (MW= 3,56) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,039).

Skala 4, Verhalten der direkten Vorgesetzten:

Abteilungsdienst- (MW= 3,76) und Wachzimmer-Justizwachebeamte (MW= 3,26) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,044).

2. ABC-JA Items

Nachdem die Voraussetzungen der einfaktoriellen ANOVA geprüft und bestätigt wurden (detaillierte Werte der Items siehe Anhang A.1.), konnten Post Hoc Tests folgende signifikante Unterschiede innerhalb der Bewertung der Items zwischen den drei Bereichen gefunden werden:

Die Differenz der Mittelwerte ist auf dem Niveau 0,05 signifikant.

Skala 1, Täglich zu leistende Arbeit:

Item 7 „Arbeit erlaubt es, eigene Entscheidungen zu treffen."
F= 7,373, p= 0,001
Abteilungsdienst- (MW= 3,85) und Wachzimmer-Justizwachebeamte (MW= 3,18) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,004).
Werkstätten/Betriebe- (MW= 4) und Wachzimmer-Justizwachebeamte (MW= 3,18) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,02).

Skala 2, Verhalten der InsassInnen:

Item 12 „InsassInnen verstehen, was Sie von ihnen wollen."
F= 3,999, p= 0,021
Abteilungsdienst- (MW= 3,57) und Wachzimmer-Justizwachebeamte (MW= 3,03) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,022).

Skala 3, Klima unter den KollegInnen:

Item 19 „Unter den KollegInnen erfolgt gegenseitige Unterstützung."
F= 4,795, p= 0,000
Abteilungsdienst- (MW= 3,72) und Wachzimmer-Justizwachebeamte (MW= 3,15) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,019).

Item 22 „Unter den KollegInnen ist aufeinander Verlass."
F= 7,208, p= 0,001
Abteilungsdienst- (MW= 3,80) und Wachzimmer-Justizwachebeamte (MW= 3,13) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,004).
Abteilungsdienst- (MW= 3,80) und Werkstätten/Betriebe-Justizwachebeamte (MW= 3,08) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,04).

Item 23 „Unter den KollegInnn besteht Bemühen, Konflikte einvernehmlich zu lösen."
F= 3,781, p= 0,026
Abteilungsdienst- (MW= 3,59) und Wachzimmer-Justizwachebeamte (MW= 3,03) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,032).

Item 24 „Unter den KollegInnen wird die Arbeit gerecht aufgeteilt."
F= 6,311, p= 0,003
Abteilungsdienst- (MW= 3,36) und Werkstätten/Betriebe-Justizwachebeamte (MW= 2,31) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,004).

Skala 4, Verhalten der direkten Vorgesetzten:

Item 27 „Der/Die direkte Vorgesetzte bringt Verständnis bei persönlichen Belangen auf."
F= 5,080, p= 0,008
Abteilungsdienst- (MW= 4,13) und Wachzimmer-Justizwachebeamte (MW= 3,46) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,012).

Item 31 „Der/Die direkte Vorgesetzte räumt Möglichkeiten der Mitsprache und Mitentscheidungen ein."
F= 5,097, p= 0,008
Abteilungsdienst- (MW= 3,94) und Wachzimmer-Justizwachebeamte (MW= 3,23) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,008).

Skala 6, Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte:

Item 40 „Unterstützung in Arbeitsbelangen durch in der Anstalt tätige ÄrztInnen, PsychologInnen, SozialarbeiterInnen."
F= 5,649, p= 0,005

Abteilungsdienst- (MW= 3,45) und Wachzimmer-Justizwachebeamte (MW= 2,72) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,007)

Item 43 „Unterstützung in Arbeitsbelangen durch direkte Vorgesetzte."
Da die Varianzen nicht homogen sind (Levene-Test), wurde der Kruskal-Wallis-Test zur Berechnung herangezogen (Gabriel, 2003). Dieser zeigte, dass sich die drei Bereiche signifikant voneinander unterscheiden (p= 0,031). Anhand der mittleren Ränge wird deutlich, dass sich Abteilungsdienst- (Rangsumme 57,62) von Wachzimmer- (Rangsumme 43,15) und Werkstätten/Betriebe-Justizwachebeamte (Rangsumme 43,00) unterscheiden.

Skala 7, Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte:

Item 45 „Unterstützung in persönlichen Belangen durch in der Anstalt tätige PsychologInnen."
F= 4,178, p= 0,018
Abteilungsdienst- (MW= 3,09) und Wachzimmer-Justizwachebeamte (MW= 2,38) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,019).

Item 46 „Unterstützung in persönlichen Belangen durch in der Anstalt tätige SozialarbeiterInnen."
F= 8,420, p= 0,000
Abteilungsdienst- (MW= 3,25) und Wachzimmer-Justizwachebeamte (MW= 2,24) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,000).

Skala 11, Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich:

Item 70 „Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass die effiziente Erledigung der Arbeit unterstützt wird."
F= 4,196, p= 0,018
Abteilungsdienst- (MW= 3,17) und Werkstätten/Betriebe-Justizwachebeamte (MW= 3,85) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,018).

Item 71 „Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass die Sicherheit gewährleistet ist."
F= 3,687, p= 0,029
Werkstätten/Betriebe- (MW= 3,03) und Wachzimmer-Justizwachebeamte (MW= 3,85) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,029).

12.5.3. Signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern

Um zu prüfen, ob sich Justizwachebeamtinnen und Justizwachebeamte signifikant in der Bewertung der zwölf Skalen unterscheiden, wurde ein t-Test für unabhängige Stichproben durchgeführt. Jene zwei Teilnehmer, die keine Angaben zu ihrem Geschlecht machten, wurden in diesen Berechnungen nicht berücksichtigt.

Der Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest bestätigte eine Normalverteilung und der Levene-Test die Homogenität der Varianzen. Der t-Test für unabhängige Stichproben konnte für keine der zwölf Skalen einen signifikanten Unterschied zwischen Frauen und Männern nachweisen (Werte siehe Anhang A.1.). Justizwachebeamtinnen und Justizwachebeamte unterscheiden sich nicht signifikant in der Bewertung der zwölf Skalen.

12.6. Ergebnisse des Arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmusters (AVEM)

Die Eichstichprobe, mit der der Normvergleich durchgeführt wurde, basiert auf den Daten von 2160 Frauen und Männern.

12.6.1. Die AVEM Musterverteilungen

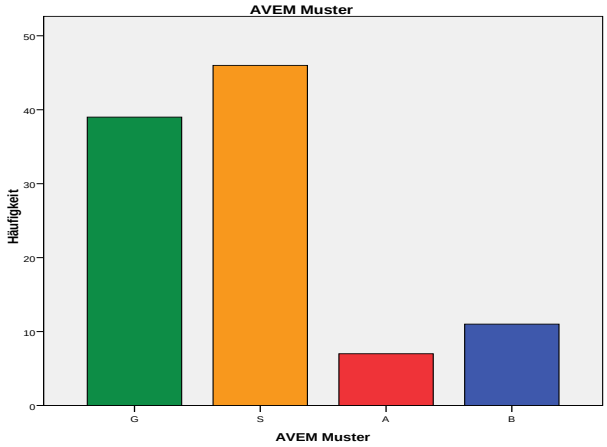
Insgesamt 37,9% der teilnehmenden Justizwachebeamten wiesen zum Zeitpunkt der Erhebung Muster G und 44,7% Muster S auf. Risikomuster A gehörten 6,8% an, Risikomuster B 10,7% der Teilnehmer.

Tabelle 9 AVEM Musterverteilung, Gesamt

	Häufigkeit	Prozent
G	39	37,9
S	46	44,7
A	7	6,8
B	11	10,7
Gesamt	103	100,0

Anmerkung zu den Abbildungen: *grün*= Muster G (Gesundheit), *orange*= Muster S (Schutz, Schonung), *rot*= Risikomuster A (Workaholic), *blau*= Risikomuster B (Burnout)

Abbildung 19 AVEM Musterverteilung, Gesamt (Häufigkeiten)

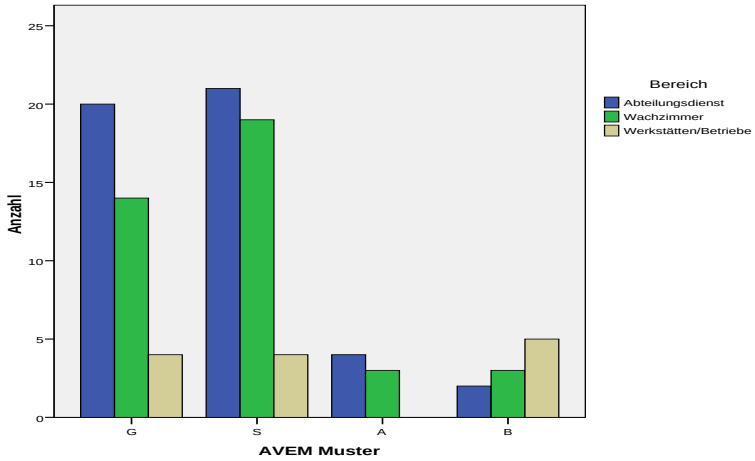


Die drei Bereiche

Tabelle 10 AVEM Musterverteilung, nach Bereichen

Muster	Abteilungsdienst		Wachzimmer		Werkstätten/Betriebe	
	Häufigkeiten	%	Häufigkeiten	%	Häufigkeiten	%
G	20	42,60%	14	35,90%	4	30,80%
S	21	44,70%	19	48,70%	4	30,80%
A	4	8,50%	3	7,70%	0	0,00%
B	2	4,30%	3	7,70%	5	38,50%
	n_{Abt} = 47		n_{WZ} = 39		$n_{W/B}$ = 13	

Abbildung 20 AVEM Musterverteilung, nach Bereichen (Häufigkeiten)

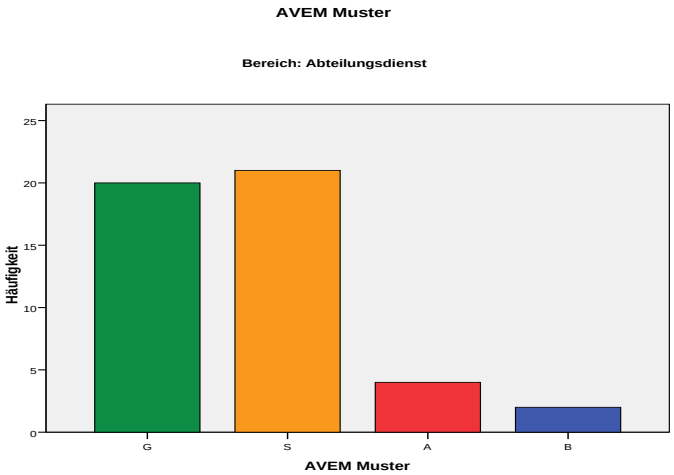


Um zu prüfen, ob es einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Bereich, in dem gearbeitet wird, und dem jeweiligen AVEM Muster gibt, wurden der Kontingenzkoeffizient CC und Cramer V berechnet. Der korrigierte CC* betrug 0,816 mit einem p-Wert von 0,025. Cramer V ergab einen Wert von 0,270, bei einem p-Wert von 0,025. Es handelt sich somit um einen signifikanten Zusammenhang zwischen Bereich und AVEM Muster.

1. Abteilungsdienste

Die Justizwachebeamten der Abteilungsdienste wiesen zum Zeitpunkt der Erhebung zu 42,6% Muster G, 44,7% Muster S, 8,5% Risikomuster A und 4,3% Risikomuster B auf.

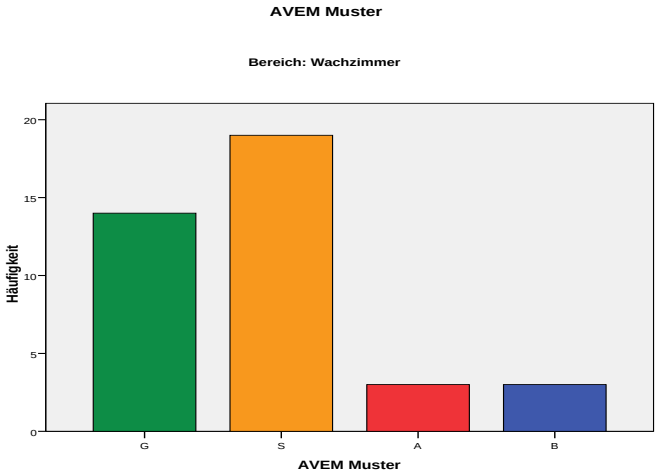
Abbildung 21 AVEM Musterverteilung, Abteilungsdienste (Häufigkeiten)



2. Wachzimmer

Die Justizwachebeamten des Wachzimmers wiesen zum Zeitpunkt der Erhebung zu 35,9% Muster G, 48,7% Muster S, 7,7% Risikomuster A und 7,7% Risikomuster B auf.

Abbildung 22 AVEM Musterverteilung, Wachzimmer (Häufigkeiten)

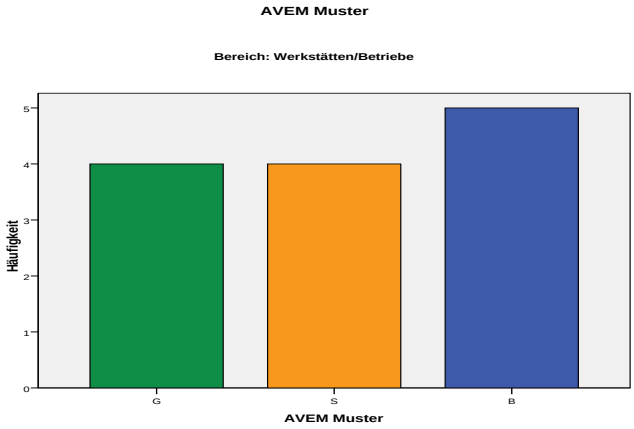


3. Werkstätten/Betriebe

30,8% der Justizwachebeamten aus den Werkstätten und Betrieben wiesen zum Zeitpunkt der Erhebung Muster G auf, 30,8% Muster S sowie 38,5% Risikomuster B.

Risikomuster A wurde in dieser Stichprobe der Justizwachebeamten, die in den Werkstätten und Betrieben tätig sind, nicht nachgewiesen.

Abbildung 23 AVEM Musterverteilung, Werkstätten/Betriebe (Häufigkeiten)

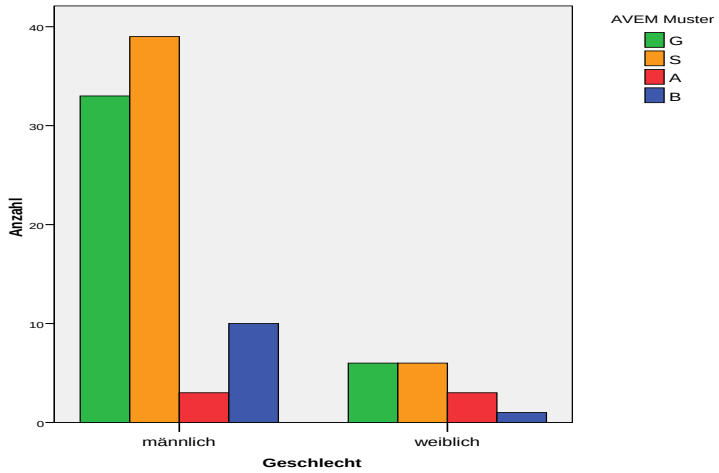


Musterverteilungen nach Geschlecht

Tabelle 11 AVEM Musterverteilung, nach Geschlecht

		Männer	Frauen
AVEM Muster	G	33 (38,8%)	6 (37,5%)
	S	39 (45,9%)	6 (37,5%)
	A	3 (3,5%)	3 (18,8%)
	B	10 (11,8%)	1 (6,3%)
Gesamt		85 (100,0%)	16 (100,0%

Abbildung 24 AVEM Musterverteilung, Frauen und Männer (Häufigkeiten)



Um zu prüfen, ob ein signifikanter Zusammenhang zwischen Geschlecht und dem jeweiligen AVEM Muster besteht, wurde Cramer-V berechnet. Cramer-V beträgt 0,241 und ist mit einem p-Wert von 0,119 nicht signifikant. Es konnte im Rahmen dieser Untersuchung kein signifikanter Zusammenhang zwischen Geschlecht und AVEM Muster nachgewiesen werden.

12.6.2. Die AVEM Dimensionen

Die subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit (D. 1, $MW_{D.\ 1}$= 3,65) und die Verausgabungsbereitschaft (D. 3, $MW_{D.\ 3}$= 3,89) wiesen unterdurchschnittliche Werte auf. Die innere Ruhe und Ausgeglichenheit (D. 8, $MW_{D.\ 8}$= 6,33) ergab einen überdurchschnittlichen Wert. Die überdurchschnittlich hohe Ausprägung der Distanzierungsfähigkeit (D. 5, $MW_{D.\ 5}$= 7,21) schlägt sich in dem vorherrschenden Muster S nieder (Muster S_{Gesamt}= 44,7%). Die Resignationstendenz bei Misserfolg (D 6., $MW_{D.\ 6}$= 4,23) liegt knapp an der Grenze des unteren Durchschnitts ($Stanine_{Grenzwert}$= 4).

Tabelle 12 Deskriptive Statistik: AVEM Dimensionen, Gesamt

Stanine Werte unter 4: *unterdurchschnittlich*
Stanine Werte zwischen 4 und 6: *durchschnittlich*
Stanine Werte über 6: *überdurchschnittlich*

N_{Gesamt}= 103

Dimension		MW	s	Min.	Max.
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	RW	13,53	5,158	6	27
	Stanine	**3,65**	2,057	1	9
2. Beruflicher Ehrgeiz	RW	19,35	5,131	6	30
	Stanine	**5,33**	2,017	1	9
3. Verausgabungsbereitschaft	RW	16,24	4,831	6	28
	Stanine	**3,89**	1,985	1	9
4. Perfektionsstreben	RW	22,47	4,652	6	30
	Stanine	**5,13**	2,047	1	9

5. Distanzierungsfähigkeit	RW	23,23	5,130	8	30
	Stanine	**7,21**	1,707	2	9
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	RW	14,64	3,254	6	24
	Stanine	**4,23**	1,490	1	8
7. Offensive Problembewältigung	RW	23,29	3,808	13	30
	Stanine	**5,45**	1,872	1	9
8. Innere Ruhe und Ausgeglichenheit	RW	22,71	4,354	10	30
	Stanine	**6,33**	1,849	1	9
9. Erfolgserleben im Beruf	RW	21,77	3,971	6	30
	Stanine	**4,42**	2,060	1	9
10. Lebenszufriedenheit	RW	22,75	4,019	6	29
	Stanine	**5,21**	1,808	1	9
11. Erleben sozialer Unterstützung	RW	23,27	3,973	10	30
	Stanine	**5,08**	1,829	1	9

Die drei Bereiche

1. AVEM Dimensionen

Nach Prüfung und Bestätigung der Voraussetzungen für die Verwendung der einfaktoriellen ANOVA und Durchführung dieser, konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen den drei Bereichen bezüglich der elf Dimensionen nachgewiesen werden (Werte siehe Anhang A.2.).

2. AVEM Items

Um zu prüfen, ob sich die Justizwachebeamten der drei Bereiche in ihren Bewertungen bezüglich der Items des AVEM Tests signifikant unterschieden, wurden einfaktorielle ANOVAs durchgeführt. Die Voraussetzungen Normalverteilung und Homogenität der Varianzen wurden mittels Kolmogorov-Smirnov-Test beziehungsweise Levene-Test überprüft und bestätigt. Die Ergebnisse der einfaktoriellen ANOVAs finden sich im Anhang A.2.. Signifikant fielen die Ergebnisse der Items 29 (F= 3,161, p= 0,047), 33 (F= 5,718, p= 0,005), 45 (F= 4,259, p= 0,017), 47 (F= 4,236, p= 0,017), 51 (F= 3,120, p= 0,049), 58 (F= 3,615, p= 0,031) und 59 (F= 4,481, p= 0,014) aus. Nachfolgend wurden mittels Post-Hoc-Tests die signifikanten Unterschiede zwischen den Bereichen ermittelt.

Folgende signifikante Unterschiede konnten gefunden werden:

Die Differenz der Mittelwerte ist auf dem Niveau 0,05 signifikant.

Item 33: „Von meinem Partner/meiner Partnerin (bzw. der Person, zu der die engste Beziehung besteht) wünschte ich mir mehr Rücksichtnahme auf meine beruflichen Aufgaben und Probleme.“

Abteilungsdienst- (MW= 2,18) und Wachzimmer-Justizwachebeamte (MW= 1,55) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,005).

Die Rücksichtnahme in beruflicher Hinsicht seitens der Partner ergab geringe Werte. Zu beachten ist jedoch, dass die niedrigen Antwortoptionen „(1) trifft überhaupt nicht zu“ und „(2) trifft überwiegend nicht zu“ bedeuten. Im Sinne dieser Antwortoptionen wurde entweder keine Rücksichtnahme gewünscht oder war in ausreichendem Maß gegeben.

Item 45: „Ich wüsste nicht, wie ich ohne Arbeit leben sollte.“

Abteilungsdienst- (MW= 2,57) und Werkstätten/Betriebe-Justizwachebeamte (MW= 1,62) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,025).

Justizwachebeamte der Werkstätten und Betriebe wiesen signifikant geringere Mittelwerte auf als die Abteilungsdienstbeamten und verneinten diese Frage deutlicher.

Item 47: „Mein Tagesablauf ist durch chronischen Zeitmangel bestimmt.“

Abteilungsdienst- (MW= 2,72) und Wachzimmer-Justizwachebeamte (MW= 2,05) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,020).

Chronischer Zeitmangel schien den Tagesablauf in nur geringem Maß zu bestimmen. Signifikante Unterschiede ergaben sich zwischen den Beamten der Abteilungsdienste und des Wachzimmers.

Item 51: „Ein Misserfolg kann bei mir neue Kräfte wecken.“

Wachzimmer- (MW= 3,67) und Werkstätten/Betriebe-Justizwachebeamte (MW= 3,0) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,049).

Item 59: „Es widerstrebt mir, wenn ich eine Arbeit abschließen muss, obwohl sie noch verbessert werden kann.“

Abteilungsdienst- (MW= 3,64) und Wachzimmer-Justizwachebeamte (MW= 3,10) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,035).

12.6.3. Die AVEM Cluster

Tabelle 13 Deskriptive Statistik: AVEM Cluster, Gesamt

	N	Min.	Max.	MW	s
Cluster 1, **Berufliches Engagement**	103	57	127	94,8252	13,3567
Cluster 2, **Widerstandskraft**	103	54	101	83,87	8,33
Cluster 3, **Berufsbegleitende Emotionen**	103	28	85	67,7864	9,9948

Die drei Bereiche

Die Mehrfachnennungen wurden aufgrund der nicht ausreichenden Fälle nicht beachtet und von der Auswertung nach den Bereichen ausgeschlossen. Nach Prüfung und Bestätigung der Voraussetzungen der einfaktoriellen ANOVA ergab, dass sich signifikante Unterschiede in den Clustern 1 „Berufliches Engagement“ (F= 3,278, p= 0,042) und 2 „Widerstandskraft“ (F= 3,639, p= 0,030) finden. In Cluster 3 „Berufsbegleitende Emotionen“ ließen sich im Rahmen dieser Untersuchung keine signifikanten Unterschiede feststellen (F= 0,227, p= 0,789).

Die Durchführung der Post Hoc Tests ergaben signifikante Unterschiede in **Cluster 1, „Berufliches Engagement“**: Abteilungsdienst- (MW= 97,49) und Werkstätten/Betriebe-Justizwachebeamte (MW= 87,31) unterschieden sich signifikant voneinander (p= 0,044, α= 0,05). Wachzimmer-Justizwachebeamte wiesen in Cluster 1, Arbeitsengagement, einen Mittelwert von 94,49 auf.

Weiters in **Cluster 2, „Widerstandskraft“**: Wachzimmer- (MW= 85,79) und Werkstätten/Betriebe-Justizwachebeamte (MW= 79,15) unterschieden sich signifikant voneinander (p= 0,030, α= 0,05). Abteilungsdienst-Justizwachebeamte wiesen in Cluster 2, Widerstandskraft, einen Mittelwert von 83,94 auf.

12.6.4. AVEM und Geschlecht

Geprüft wurde, ob sich Frauen und Männer signifikant in ihren Ergebnissen der elf Dimensionen und drei Cluster unterscheiden. Jene zwei Teilnehmer, die keine Angaben zu ihrem Geschlecht machten, werden in diesen Berechnungen nicht berücksichtigt.

Der Kolmogorov-Smirnov-Test bestätigte eine Normalverteilung und der Levene-Test die Homogenität der Varianzen. Der t-Test für unabhängige Stichproben konnte keine signifikanten Unterschiede für die Ergebnisse der Dimensionen und Cluster zwischen Frauen und Männern nachweisen (Werte siehe Anhang A.2.).

12.6.5 Die AVEM Muster und die zwölf Skalen des ABC-JA

Um signifikante Unterschiede zwischen den AVEM Mustern bezüglich ihrer Ausprägungen auf den ABC-JA Skalen herauszufinden, wurden, nach Prüfung und Bestätigung der Voraussetzungen, einfaktorielle ANOVAS durchgeführt (Werte siehe Anhang A.2.).

Der Kolmogorov-Smirnov-Test bestätigte den Werten der vier AVEM Muster eine Normalverteilung, der Levene-Test zeigte, dass die Varianzen mit Ausnahme Skala 5 (Verhalten der Anstaltsleitung, p= 0,142) homogen sind. Für Skala 5 wurde alternativ der Kruskal-Wallis-Test durchgeführt (Gabriel, 2003), der jedoch keine signifikanten Unterschiede zwischen den AVEM Mustern bezüglich dieser Skala ergab (Chi-Quadrat= 5,091, df= 3, p= 0,165).

Nach der Berechnung der einfaktoriellen ANOVA wurden Post Hoc Tests durchgeführt, die folgende signifikante Unterschiede feststellten (detaillierte Werte siehe Anhang A.2.):

Die Stichprobengrößen der Muster betragen N_G= 39, N_S= 46, N_A= 7, sowie N_B= 11.
Die Differenz der Mittelwerte ist auf dem Niveau 0,05 signifikant.

<u>Skala 1, Täglich zu leistende Arbeit:</u> (F= 16,410, p= 0,000)

Muster G (MW= 3,96) und Muster S (MW= 3,92) zeigen signifikante Unterschiede (p=0,000).
Muster G (MW= 3,96) und Muster B (MW= 2,87) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,000).

Skala 2, Verhalten der InsassInnen: (F= 3,005, p= 0,034)

Muster G (MW= 3,09) und Muster B (MW= 2,51) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,038).

Skala 3, Klima unter den KollegInnen: (F= 7,840, p= 0,000)

Muster G (MW= 3,54) und Muster B (MW= 2,28) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,000).
Muster S (MW= 3,20) und Muster B (MW= 2,28) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,008).
Muster A (MW= 3,57) und Muster B (MW= 2,28) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,011).

Skala 4, Verhalten der direkten Vorgesetzten: (F= 5,823, p= 0,001)

Muster G (MW= 3,79) und Muster B (MW= 2,59) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,001).
Muster S (MW= 3,47) und Muster B (MW= 2,59) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,027).

Skala 6, Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte: (F= 10,282, p= 0,000)

Muster G (MW= 2,53) und Muster S (MW= 3,02) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,006).
Muster G (MW= 2,53) und Muster B (MW= 2,4) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,000).
Muster S (MW= 3,02) und Muster B (MW= 2,4) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,044).
Muster A (MW= 3,31) und Muster B (MW= 2,4) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,038).

Skala 7, Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte: (F= 5,808, p= 0,001)

Muster G (MW= 3,41) und Muster S (MW= 2,92) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,035).
Muster G (MW= 3,41) und Muster B (MW= 2,47) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,006).

Skala 8, Kultur in der Anstalt: (F= 3,423, p= 0,020)

Muster G (MW= 2,84) und Muster B (MW= 2,00) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,027).

Skala 9, Arbeitsorganisation in der Justizanstalt: (F= 6,019, p= 0,001)

Muster G (MW= 2,86) und Muster B (MW= 1,96) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,002).

Skala 10, Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt: (F= 4,247, p= 0,007)

Muster G (MW= 3,59) und Muster B (MW= 2,62) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,009).

Skala 11, Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich: (F= 5,286, p= 0,002)

Muster G (MW= 3,22) und Muster B (MW= 2,32) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,012).

Skala 12, Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung: (F= 5,793, p= 0,001)

Muster G (MW= 3,60) und Muster S (MW= 2,96) zeigen signifikante Unterschiede (p= 0,013).

Die geringsten Ausprägungen ergaben sich für die Mittelwerte der Justizwachebeamten, die dem Risikomuster B angehörten. Unterdurchschnittliche Werte in Anbetracht des Risikomusters B zeigten sich bezüglich des Klimas unter den Kollegen ($MW_{Skala3/MusterB}$= 2,28, s= 0,72), des Verhaltens der Anstaltsleitung ($MW_{Skala5/MusterB}$= 2,23, s= 0,74), der Unterstützung in Arbeits- ($MW_{Skala6/MusterB}$= 2,4, s= 0,91) und persönlichen Belangen durch interne Kräfte ($MW_{Skala7/MusterB}$= 2,47, s= 0,95), der Kultur in der Anstalt ($MW_{Skala8/MusterB}$= 2,00, s= 0,58), der Arbeitsorganisation in der Justizanstalt ($MW_{Skala9/MusterB}$= 1,96, s= 0,60) und den räumlichen Bedingungen im Arbeitsbereich ($MW_{Skala11/MusterB}$= 2,32, s= 0,84).

Teilnehmer, die dem Risikomuster A zugeordnet wurden, zeigten unterdurchschnittliche Werte bezüglich der Arbeitsorganisation in der Justizanstalt ($MW_{Skala9/MusterA}$= 2,29, s= 0,79) und den räumlichen Bedingungen im Arbeitsbereich ($MW_{Skala11/MusterA}$= 2,39, s= 0,38).
Die Ergebnisse der Muster S-Typen lagen ausnahmslos im durchschnittlichen Bereich (Werte zwischen 2,5 und 3,5).
Teilnehmer, die dem Muster G angehörten, zeigten mit Ausnahme des Verhaltens der Insassen ($MW_{Skala2/MusterG}$= 3,09, s= 0,53) und der Anstaltsleitung ($MW_{Skala5/MusterG}$= 2,78, s= 0,82), der Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte ($MW_{Skala7/MusterG}$= 3,4, s= 0,74), der Kultur in der Anstalt ($MW_{Skala8/MusterG}$= 2,84, s= 0,88), der Arbeitsorganisation in der Justizanstalt ($MW_{Skala9/MusterG}$= 2,86, s= 0,90) und den räumlichen Bedingungen im Arbeitsbereich ($MW_{Skala11/MusterG}$= 3,22, s= 0,89) günstige Werte (über 3,5).

12.7. Ergebnisse des Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogens

12.7.1. Die Skalen und Items des Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogens

Da ein Teilnehmer diesen Teil des Fragebogens nicht bearbeitete, beträgt die Stichprobengröße für den SPF 102.

Abbildung 25 Mittelwerte der SPF Skalen, Gesamt

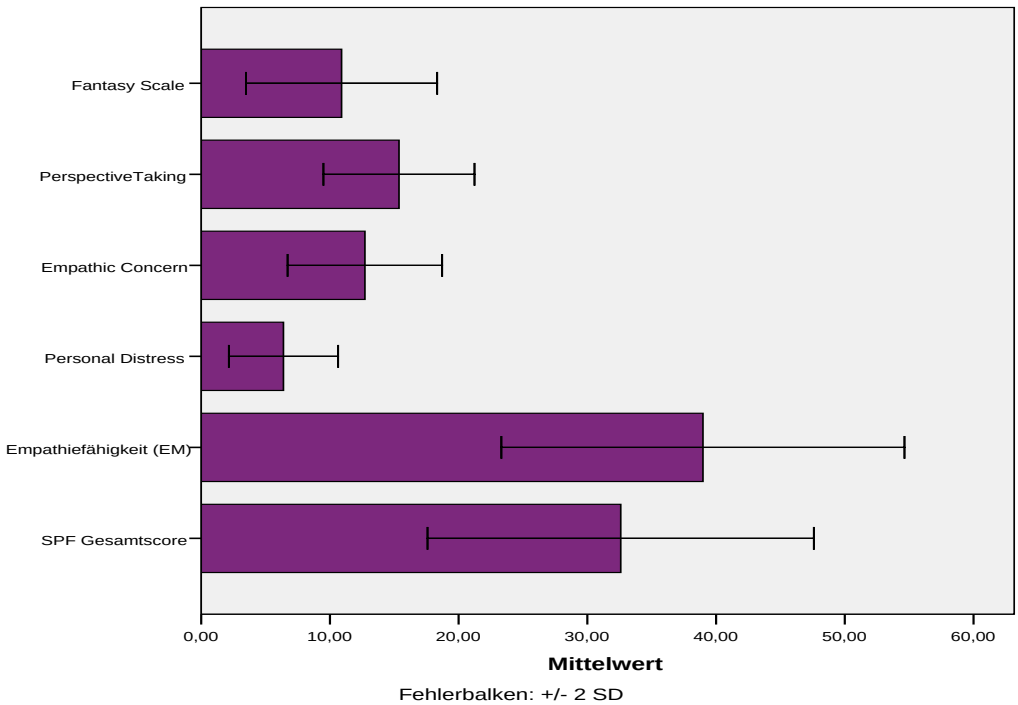


Tabelle 14 Deskriptive Statistik: SPF Skalen, Gesamt

	N	Min.	Max.	MW	s	$MW_{Vergleichsstichprobe}$ N= 2971
EM	102	16,00	56,00	38,98	7,83	
Gesamtscore	102	12,00	50,00	32,59	7,50	
Perspective Taking	102	6,00	20,00	15,36	2,93	14,19 (s= 3,28)
Empathic Concern	102	6,00	20,00	12,72	3,00	14,43 (s= 3,06)
Fantasy Scale	102	4,00	20,00	10,90	3,72	14,68 (s= 3,36)
Personal Distress	102	4,00	13,00	6,39	2,13	11,52 (s= 3,38)

Verglichen mit der Vergleichsstichprobe[18] wiesen die Justizwachebeamten niedrigere Werte in den Skalen Empathic Concern, Fantasy Scale und Personal Distress auf. In der Skala Perspective Taking erreichten die Justizwachebeamten höhere Werte als die Vergleichsstichprobe. Die einfaktorielle ANOVA ergab, dass die Unterschiede zwischen den Justizwachebeamten und der Vergleichsstichprobe nicht signifikant ausfielen (Fantasy Scale F= 0,761, p= 0,519; Perspective Taking F= 1,686, p= 0,175; Empathic Concern F= 0,945, p= 0,422; Personal Distress F= 2,112, p= 0,104).

Items die der Skala Personal Distress angehören, wurden am niedrigsten bewertet.

Item 13 („Ich neige dazu, in Notfällen die Kontrolle über mich zu verlieren.“) wurde von den Teilnehmern von „(1) trifft gar nicht zu“ bis „(3) teils/teils“ beantwortet, die Antwortmöglichkeiten „(4) trifft gut zu“ und „(5) trifft sehr gut zu“ wurden nicht gewählt ($MW_{Item13/SPF}$= 1,43, $s_{Item13/SPF}$= 0,61). Item 15 („Wenn ich jemanden sehen müsste, der dringend Hilfe in einem Notfall bräuchte, würde ich bestimmt zusammenbrechen.“) ergab den niedrigsten Mittelwert der SPF Items ($MW_{Item15/SPF}$= 1,22, $s_{Item15/SPF}$= 0,54) und kein Teilnehmer nutzte den Maximalantwortwert „(5) trifft sehr gut zu“. Sowohl Item 13 wie auch Item 15 sind Teil der Skala Personal Distress. Den höchsten Mittelwert wies Item 4 („Ich versuche, bei einem Streit zuerst beide Seiten zu verstehen, bevor ich eine Entscheidung treffe.“) auf ($MW_{Item4/SPF}$= 4,20, $s_{Item4/SPF}$= 0,95) und gehört zur Skala Perspective Taking, die auch gesamt betrachtet den höchsten Mittelwert der Skalen zeigte ($MW_{PT/SPF}$= 15,36, $s_{PT/SPF}$= 2,93).

Die drei Bereiche

Um signifikante Unterschiede zwischen den drei Bereichen bezüglich der Skalen festzustellen, wurden einfaktorielle ANOVAS zur Berechnung herangezogen. Der Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest bestätigte den Bereichen Abteilungsdienst, Wachzimmer und Werkstätten/Betriebe eine Normalverteilung. Die Mehrfachnennungen sowie jener Fragebogen ohne Nennung des Bereiches wurden aufgrund der zu geringen Stichprobengröße nicht in die Berechnungen mit einbezogen. Der Levene-Test bestätigte,

[18] Normtabellen: http://bildungswissenschaften.uni-saarland.de/personal/paulus/empathy/Normen.pdf

dass die Varianzen der Skalen homogen sind. Nach Prüfung der Voraussetzungen ergab die einfaktorielle ANOVA, dass sich die Mittelwerte der drei Bereiche in keiner der Skalen des SPF signifikant voneinander unterscheiden. Es konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen den Tätigkeitsbereichen nachgewiesen werden (Werte siehe Anhang A.3.).
Zwischen den Bereichen und der Vergleichsstichprobe konnten anhand der einfaktoriellen ANOVA keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden (Fantasy Scale F= 1,643, p= 0,144; Perspective Taking F= 1,848, p= 0,098; Empathic Concern F= 0,667, p= 0,676; Personal Distress F= 1,125, p= 0,354).

12.7.2. SPF und Geschlecht

Um die Annahme zu überprüfen, dass es zwischen Frauen und Männern signifikante Unterschiede hinsichtlich ihrer Empathiefähigkeit gibt, wurden t-Tests für unabhängige Stichproben angewandt. Jene zwei Teilnehmer, die keine Angaben zu ihrem Geschlecht machten, wurden in diesen Berechnungen nicht berücksichtigt. Nach Prüfung der Voraussetzungen konnte der t-Test für unabhängige Stichproben keine signifikanten Unterschiede zwischen Justizwachebeamtinnen und Justizwachebeamten in den Skalen des SPF nachweisen (Werte siehe Anhang A.3.). Es konnten im Rahmen dieser Untersuchung keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich der Empathiefähigkeit von Justizwachebeamtinnen und Justizwachebeamten gefunden werden.

12.7.3. SPF und AVEM Muster

Überprüft wurde, ob sich die vier AVEM Muster-Typen G, S, A und B signifikant in ihrer Empathiefähigkeit voneinander unterschieden. Nachdem die Voraussetzungen der einfaktoriellen ANOVA geprüft und bestätigt wurden, konnten mittels dieser keine signifikanten Unterschiede gefunden werden (Werte siehe Anhang A.3.). Die AVEM Muster G (Gesundheit), S (Schutz, Schonung) und die Risikomuster A (Workaholic) und B (Burnout) unterscheiden sich nicht signifikant in Bezug auf ihre Bewertungen der SPF Skalen.

12.8. Korrelationen

Zur besseren Übersicht wurden Korrelationen, die in dem Bereich r= 0,35 bis r= 0,65 liegen, gelb markiert.

Anmerkung:
x … „korreliert mit“
** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.
* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

12.8.1. Alter

Produktmomentkorrelationen (Pearson): Alter

- x Anfahrtsweg; r= 0,214*, B= 4,6%, p= 0,031
- x Beschäftigungsdauer in der Justizanstalt Wien-Josefstadt; r= 0,853**, B= 72,8%, p= 0,000

Es bestanden ein geringer positiver Zusammenhang zwischen Alter und Anfahrtsweg und ein stark ausgeprägter positiver Zusammenhang zwischen Alter und der Beschäftigungsdauer in der Justizanstalt Wien-Josefstadt.

AVEM:

Produktmomentkorrelationen (Pearson): Alter

- x AVEM, Dimension 1 (Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit); r= 0,124, p= 0,217
- x AVEM, Dimension 2 (Beruflicher Ehrgeiz); r= -0,125, p= 0,212
- x AVEM, Dimension 3 (Verausgabungsbereitschaft); r= -0,060, p= 0,550
- x AVEM, Dimension 4 (Perfektionsstreben); r= -0,113, p= 0,260
- x AVEM, Dimension 5 (Distanzierungsfähigkeit); r= -0,199*, B= 4%, p= 0,046
- x AVEM, Dimension 6 (Resignationstendenz); r= 0,157, p= 0,116
- x AVEM, Dimension 7 (Offensive Problembewältigung); r= -0,092, p= 0,361
- x AVEM, Dimension 8 (Innere Ruhe und Ausgeglichenheit); r= 0,000, p= 1,000
- x AVEM, Dimension 9 (Erfolgserleben im Beruf); r= -0,079, p= 0,434
- x AVEM, Dimension 10 (Lebenszufriedenheit); r= -0,268**, B= 7,2%, p= 0,007
- x AVEM, Dimension 11 (Erleben sozialer Unterstützung); r= -0,296**, B= 8,8%, p= 0,003
- x AVEM, Cluster 1 (Berufliches Engagement); r= -0,137, p= 0,173
- x AVEM, Cluster 2 (Widerstandskraft); r= -0,102, p= 0,308
- x AVEM, Cluster 3 (Berufsbegleitende Emotionen); r= -0,256**, B= 6,55%, p= 0,010

Keine signifikanten Zusammenhänge konnten zwischen dem Alter der Teilnehmer und den Dimensionen 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8 und 9 gefunden werden. Geringe negative Zusammenhänge bestanden zwischen Alter und den Dimensionen 5 (Distanzierungsfähigkeit), 10 (Lebenszufriedenheit) und 11 (Erleben sozialer Unterstützung). Zwischen den Clustern 1 und 2 konnten keine signifikanten Korrelationen nachgewiesen werden, zwischen Cluster 3 (Berufsbegleitende Emotionen) und dem Alter bestand ein geringer negativer Zusammenhang.

Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogen:

Produktmomentkorrelationen (Pearson): Alter

- x Fantasy Scale; r= 0,138, p= 0,172
- x Perspective Taking; r= 0,156, p= 0,121
- x Personal Distress; r= 0,116, p= 0,251
- x Empathiefähigkeit (EM); r= 0,266**, B= 7%, p= 0,007
- x Empathic Concern; r= 0,372**, B= 14%, p= 0,000
- x SPF Gesamtscore; r= 0,247*, B= 6%, p= 0,013

Zwischen den Skalen Personal Distress, Fantasy Scale und Perspective Taking wurden im Rahmen dieser Untersuchung keine signifikanten Korrelationen bezüglich des Alters der Teilnehmer festgestellt. Die Skalen Empathiefähigkeit (EM) und der SPF Gesamtscore (EM abzüglich der Skala Personal Distress) wiesen schwache positive Zusammenhänge mit dem

Alter der Teilnehmer auf. Die Skala Empathic Concern korrelierte mit dem Alter stärker, ebenfalls positiv.

ABC-JA:

Produktmomentkorrelationen (Pearson): Alter

- x ABC-JA Skala 1 (Täglich zu leistende Arbeit); r= 0,077, p= 0,444
- x ABC-JA Skala 2 (Verhalten der InsassInnen); r= 0,089, p= 0,376
- x ABC-JA Skala 3 (Klima unter den KollegInnen); r= -0,025, p= 0,803
- x ABC-JA, Skala 4 (Verhalten der direkten Vorgesetzten); r= -0,216*, B= 4,7%, p= 0,030
- x ABC-JA Skala 5 (Verhalten der Anstaltsleitung); r= 0,069, p= 0,495
- x ABC-JA, Skala 6 (Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte); r= -0,221*, B= 4,9%, p= 0,026
- x ABC-JA Skala 7 (Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte); r= -0,091, p= 0,366
- x ABC-JA Skala 8 (Kultur in der Anstalt); r= 0,014, p= 0,890
- x ABC-JA, Skala 9 (Arbeitsorganisation in der Justizanstalt); r= -0,208*, B= 4,3%, p= 0,037
- x ABC-JA Skala 10 (Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt); r= -0,102, p= 0,309
- x ABC-JA Skala 11 (Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich); r= -0,120, p= 0,233
- x ABC-JA Skala 12 (Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung); r= 0,024, p= 0,815

Bezüglich der Skalen 1, 2, 3, 5, 7, 8, 10, 11 und 12 konnten keine signifikanten Korrelationen bezüglich des Alters nachgewiesen werden. Zwischen den Skalen 4 (Verhalten der direkten Vorgesetzten), 6 (Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte) und 9 (Arbeitsorganisation in der Justizanstalt) bestanden geringe negative Zusammenhänge mit dem Alter der Teilnehmer.

12.8.2. Beschäftigungsdauer in der Justizanstalt Wien-Josefstadt

Produktmomentkorrelationen (Pearson): Beschäftigungsdauer in der Justizanstalt Wien-Josefstadt:

- x Alter; r= 0,853**, B= 72,8%, p= 0,000
- x Anfahrtsweg; r= 0,263**, B= 6,9%, p= 0,008

Diese Korrelationen bestätigten die oben dargestellten Korrelationen Alter x Anfahrtsweg und Alter x Beschäftigungsdauer. Je länger die Beschäftigungsdauer in der Justizanstalt Wien-Josefstadt war, desto älter waren die Teilnehmer.

AVEM:

Produktmomentkorrelationen (Pearson): Beschäftigungsdauer in der Justizanstalt Wien-Josefstadt

- x AVEM, Dimension 1 (Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit); r= 0,084, p= 0,400
- x AVEM, Dimension 2 (Beruflicher Ehrgeiz); r= -0,119, p= 0,235
- x AVEM, Dimension 3 (Verausgabungsbereitschaft); r= -0,017, p= 0,863
- x AVEM, Dimension 4 (Perfektionsstreben); r= -0,054, p= 0,593
- x AVEM, Dimension 5 (Distanzierungsfähigkeit); r= -0,204*, B= 4,16%, p= 0,40
- x AVEM, Dimension 6 (Resignationstendenz); r= 0,159, p= 0,109
- x AVEM, Dimension 7 (Offensive Problembewältigung); r= -0,220*, B= 4,8%, p= 0,026
- x AVEM, Dimension 8 (Innere Ruhe und Ausgeglichenheit); r= -0,055, p= 0,584
- x AVEM, Dimension 9 (Erfolgserleben im Beruf); r= -0,081, p= 0,416
- x AVEM, Dimension 10 (Lebenszufriedenheit); r= -0,292**, B= 8,5%, p= 0,003
- x AVEM, Dimension 11 (Erleben sozialer Unterstützung); r= -0,271**, B= 7,3%, p= 0,006
- x AVEM, Cluster 1 (Berufliches Engagement); r= -0,117, p= 0,242

- x AVEM, Cluster 2 (Widerstandskraft); r= -0,192, p= 0,053
- x AVEM, Cluster 3 (Berufsbegleitende Emotionen); r= -0.258**, B= 6,66%, p= 0,009

Auch diese Ergebnisse waren den Korrelationen zwischen Alter und den Dimensionen und Clustern ähnlich, es bestanden schwache negative Zusammenhänge zwischen der Beschäftigungsdauer in der Justizanstalt Wien-Josefstadt mit den Dimensionen 5, 10 und dem Cluster 3 sowie keine signifikanten Korrelationen mit den übrigen Dimensionen und den Clustern 1 und 2. Im Gegensatz zum Alter der Teilnehmer bestand zwischen der Dimension 7 (Offensive Problembewältigung) und der Beschäftigungsdauer in der Justizanstalt Wien-Josefstadt ein geringer negativer Zusammenhang.

Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogen:

Produktmomentkorrelationen (Pearson): Beschäftigungsdauer in der Justizanstalt Wien-Josefstadt

- x Fantasy Scale; r= 0,066, p= 0,513
- x Perspective Taking; r= 0,074, p= 0,462
- x Personal Distress; r= 0,128, p= 0,202
- x Empathiefähigkeit (EM); r= 0,201*, B= 4%, p= 0,044
- x Empathic Concern; r= 0,367**, B= 13,5%, p= 0,000
- x SPF Gesamtscore; r= 0,174, p= 0,083

Bezüglich der Beschäftigungsdauer konnten ähnliche Korrelationen mit dem Alter der Teilnehmer festgestellt werden (Ausnahme: SPF Gesamtscore). Die Empathiefähigkeit korrelierte gering positiv mit der Beschäftigungsdauer. Empathic Concern korrelierte geringfügig stärker positiv mit der Beschäftigungsdauer.

ABC-JA:

Produktmomentkorrelationen (Pearson): Beschäftigungsdauer in der Justizanstalt Wien-Josefstadt

- x ABC-JA Skala 1 (Täglich zu leistende Arbeit); r= 0,050, p= 0,620
- x ABC-JA Skala 2 (Verhalten der InsassInnen); r= 0,109, p= 0,276
- x ABC-JA Skala 3 (Klima unter den KollegInnen); r= -0,057, p= 0,568
- x ABC-JA Skala 4 (Verhalten der direkten Vorgesetzten); r= -0,226*, B= 5,11%, p= 0,022
- x ABC-JA Skala 5 (Verhalten der Anstaltsleitung); r= -0,013, p= 0,896
- x ABC-JA Skala 6 (Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte); r= -0,267**, B= 7,13%, p= 0,007
- x ABC-JA Skala 7 (Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte); r= -0,110, p= 0,274
- x ABC-JA Skala 8 (Kultur in der Anstalt); r= -0,086, p= 0,400
- x ABC-JA Skala 9 (Arbeitsorganisation in der Justizanstalt); r= -0,219*, B= 4,8%, p= 0,027
- x ABC-JA Skala 10 (Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt); r= -0,083, p= 0,404
- x ABC-JA Skala 11 (Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich); r= -0,082, p= 0,411
- x ABC-JA Skala 12 (Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung); r= -0,024, p= 0,809

Ident mit den Korrelationen Alter x ABC-JA Skalen 1-12 fanden sich geringe negative Zusammenhänge zwischen der Beschäftigungsdauer und den Skalen 4 (Verhalten der direkten Vorgesetzten), 6 (Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte) und 9 (Arbeitsorganisation in der Justizanstalt). Die übrigen Skalen wiesen keine signifikanten Korrelationen mit der Beschäftigungsdauer auf.

12.8.3. Allgemeines Berufsprestige des Justizwachebeamten

Um zu überprüfen, ob ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem allgemeinen Berufsprestige des Justizwachebeamten und dem Bereich, in dem gearbeitet wird (Abteilungsdienst, Wachzimmer, Werkstätten/Betriebe), besteht, wurden der korrigierte Kontingenzkoeffizient CC* und Cramer V berechnet. Der korrigierte Kontingenzkoeffizient ergab einen Wert von 0,239, bei einem p-Wert von 0,864. Cramer V betrug 0,141, bei einem p-Wert von 0,864. Es besteht daher kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem allgemeinen Berufsprestige des Justizwachebeamten und dem Bereich, in dem gearbeitet wird. Auch zwischen dem Geschlecht und dem allgemeinen Berufsprestige konnte kein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden (CC*= 0,281, p= 0,385; Cramer V= 0,203, p= 0,385).

AVEM:

Produktmomentkorrelationen (Pearson): Allgemeines Berufsprestige

- x AVEM, Dimension 1 (Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit); r= -0,332**, B= 11%, p= 0,001
- x AVEM, Dimension 2 (Beruflicher Ehrgeiz); r= -0,158, p= 0,110
- x AVEM, Dimension 3 (Verausgabungsbereitschaft); r= -0,032, p= 0,745
- x AVEM, Dimension 4 (Perfektionsstreben); r= 0,010, p= 0,921
- x AVEM, Dimension 5 (Distanzierungsfähigkeit); r= -0,204*, B= 4,16%, p= 0,40
- x AVEM, Dimension 6 (Resignationstendenz); r= -0,182, p= 0,066
- x AVEM, Dimension 7 (Offensive Problembewältigung); r= -0,220*, B= 4,8%, p= 0,026
- x AVEM, Dimension 8 (Innere Ruhe und Ausgeglichenheit); r= 0,069, p= 0,492
- x AVEM, Dimension 9 (Erfolgserleben im Beruf); r= -0,077, p= 0,441
- x AVEM, Dimension 10 (Lebenszufriedenheit); r= -0,214**, B= 4,6%, p= 0,030
- x AVEM, Dimension 11 (Erleben sozialer Unterstützung); r= -0,196*, B= 3,8%, p= 0,047
- x AVEM, Cluster 1 (Berufliches Engagement); r= -0,137, p= 0,166
- x AVEM, Cluster 2 (Widerstandskraft); r= 0,082, p= 0,410
- x AVEM, Cluster 3 (Berufsbegleitende Emotionen); r= -0,195*, B= 3,8%, p= 0,049

Die Bewertung des allgemeinen Berufsprestiges korrelierte mit den Dimensionen 1 (Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit), 10 (Lebenszufriedenheit) und 11 (Erleben sozialer Unterstützung) und dem Cluster 3 (Erleben sozialer Unterstützung) schwach negativ. Mit den übrigen Dimensionen und Clustern 1 und 2 fanden sich im Rahmen dieser Erhebung keine signifikanten Korrelationen.

Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogen:

Produktmomentkorrelationen (Pearson): Allgemeines Berufsprestige

- x Fantasy Scale; r= 0,029, p= 0,771
- x Perspective Taking; r= 0,157, p= 0,115
- x Personal Distress; r= -0,073, p= 0,464
- x Empathiefähigkeit (EM); r= 0,112, p= 0,246
- x Empathic Concern; r= 0,102, p= 0,308
- x SPF Gesamtscore; r= 0,137, p= 0,169

Es konnten keine signifikanten Zusammenhänge zwischen der Einschätzung des allgemeinen Berufsprestiges des Justizwachebeamten und den sechs Skalen des

Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogens zu Empathie nachgewiesen werden. Demnach bestand kein Zusammenhang zwischen Empathie und der Einschätzung des allgemeinen Berufsprestiges des Justizwachebeamten.

ABC-JA:

Produktmomentkorrelationen (Pearson): Allgemeines Berufsprestige

- x ABC-JA Skala 1 (Täglich zu leistende Arbeit), r= -0,193, p= 0,051
- x ABC-JA Skala 2 (Verhalten der InsassInnen); r= -0,273**, B= 7,5%, p= 0,005
- x ABC-JA Skala 3 (Klima unter den KollegInnen); r= -0,184, p= 0,062
- x ABC-JA Skala 4 (Verhalten der direkten Vorgesetzten); r= -0,162, p= 0,062
- x ABC-JA Skala 5 (Verhalten der Anstaltsleitung); r= -0,209*, B= 4,4%, p= 0,035
- x ABC-JA Skala 6 (Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte); r= -0,210*, B= 4,4%, p= 0,033
- x ABC-JA Skala 7 (Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte); r= -0,177, p= 0,076
- x ABC-JA Skala 8 (Kultur in der Anstalt); r= -0,256*, B= 6,6%, p= 0,010
- x ABC-JA Skala 9 (Arbeitsorganisation in der Justizanstalt); r= -0,301**, B= 9,1%, p= 0,002
- x ABC-JA Skala 10 (Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt); r= -0,262**, B= 6,9%, p= 0,008
- x ABC-JA Skala 11 (Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich); r= -0,326**, B= 10,6%, p= 0,001
- x ABC-JA Skala 12 (Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung); r= -0,320**, B= 10,2%, p= 0,001

Geringe negative Zusammenhänge bestanden zwischen Prestige und den Skalen 2 (Verhalten der InsassInnen), 5 (Verhalten der Anstaltsleitung), 6 (Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte), 8 (Kultur in der Anstalt), 9 (Arbeitsorganisation in der Justizanstalt), 10 (Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt), 11 (Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich) und 12 (Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung).

12.8.4. AVEM, ABC-JA, SPF

1. SPF

SPF x AVEM Cluster: Es konnten keine signifikanten Zusammenhänge zwischen den sechs Skalen des Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogens und den drei AVEM Clustern im Rahmen dieser Untersuchung nachgewiesen werden (Produktmomentkorrelationen, Pearson).

Tabelle 15 Korrelationen der SPF Skalen und AVEM Cluster

		Cluster 1 Berufliches Engagement	Cluster 2 Widerstandskraft	Cluster 3 Berufsbegleitende Emotionen
Fantasy Scale	Korrelation nach Pearson	-0,0004	-0,100	-0,022
	Signifikanz (2-seitig)	0,997	0,318	0,823
	N	102	102	102
Perspective Taking	Korrelation nach Pearson	0,092	-0,019	0,002

	Signifikanz (2-seitig)	0,360	0,850	0,985
	N	102	102	102
Empathic Concern	Korrelation nach Pearson	0,061	-0,143	-0,120
	Signifikanz (2-seitig)	0,543	0,152	0,228
	N	102	102	102
Personal Distress	Korrelation nach Pearson	-0,012	-0,165	0,027
	Signifikanz (2-seitig)	0,908	0,097	0,784
	N	102	102	102
	Korrelation nach Pearson	0,058	-0,109	-0,056
Empathiefähigkeit (EM)	Signifikanz (2-seitig)	0,566	0,274	0,575
	N	102	102	102
SPF Gesamtscore	Korrelation nach Pearson	0,063	-0,067	-0,066
	Signifikanz (2-seitig)	0,527	0,502	0,508
	N	102	102	102

SPF x AVEM 11 Dimensionen:

Tabelle 16 Korrelationen der SPF Skalen und AVEM Dimensionen

		Fantasy Sclae	Perspective Taking	Empathic Concern	Personal Distress	Empathiefähigkeit (EM)	SPF Gesamtscore
Dim. 1	Korrelation nach Pearson	-0,008	-0,001	0,124	0,176	0,044	-0,004
	Signifikanz (2-seitig)	0,939	0,99	0,213	0,077	0,664	0,965
	N	102	102	102	102	102	102
Dim. 2	Korrelation nach Pearson	0,034	0,116	0,081	-0,028	0,09	0,102
	Signifikanz (2-seitig)	0,738	0,247	0,418	0,784	0,366	0,307
	N	102	102	102	102	102	102
Dim. 3	Korrelation nach Pearson	0,171	0,167	0,148	0,081	0,201*	0,186
	Signifikanz (2-seitig)	0,086	0,093	0,138	0,418	0,043	0,061
	N	102	102	102	102	102	102
Dim. 4	Korrelation nach Pearson	0,019	0,198*	0,131	-0,14	0,133	0,179
	Signifikanz (2-seitig)	0,85	0,046	0,191	0,161	0,181	0,072
	N	102	102	102	102	102	102
Dim. 5	Korrelation nach Pearson	0,202*	-0,215*	-0,303**	-0,125	-0,293**	-0,270**
	Signifikanz (2-seitig)	0,041	0,03	0,002	0,211	0,003	0,006
	N	102	102	102	102	102	102
Dim. 6	Korrelation nach Pearson	0,156	0,081	0,255**	0,210*	0,202*	0,151
	Signifikanz (2-seitig)	0,117	0,421	0,01	0,034	0,042	0,129
	N	102	102	102	102	102	102
Dim. 7	Korrelation nach Pearson	0,063	0,148	-0,002	-0,165	0,085	0,135
	Signifikanz (2-seitig)	0,531	0,137	0,987	0,097	0,397	0,175
	N	102	102	102	102	102	102
Dim. 8	Korrelation nach Pearson	-0,124	0,028	-0,105	-0,183	-0,089	-0,041
	Signifikanz (2-seitig)	0,214	0,782	0,291	0,066	0,374	0,681
	N	102	102	102	102	102	102
Dim. 9	Korrelation nach Pearson	0,100	-0,008	0,035	0,140	0,058	0,021
	Signifikanz (2-seitig)	0,320	0,940	0,727	0,161	0,564	0,836

	N	102	102	102	102	102	102
Dim. 10	Korrelation nach Pearson	0,003	0,019	-0,158	0,076	-0,052	-0,076
	Signifikanz (2-seitig)	0,979	0,848	0,113	0,446	0,603	0,448
	N	102	102	102	102	102	102
Dim. 11	Korrelation nach Pearson	-0,160	-0,007	-0,178	-0,149	-0,147	-0,111
	Signifikanz (2-seitig)	0,109	0,941	0,074	0,134	0,141	0,268
	N	102	102	102	102	102	102

Übersicht: Signifikante Korrelationen der SPF Skalen und AVEM Dimensionen

- Fantasy Scale x Distanzierungsfähigkeit (D. 5); r= -0,202*, B= 4,1%, p= 0,041
- Perspective Taking x Perfektionsstreben (D. 4); r= 0,198*, B= 4%, p= 0,046
- Perspective Taking x Distanzierungsfähigkeit (D. 5); r= -0,215*, B= 4,6%, p= 0,03
- Empathic Concern x Distanzierungsfähigkeit (D. 5); r= -0,303**, B= 9,2%, p= 0,002
- Empathic Concern x Resignationstendenz (D. 6); r= 0,255**, B= 6,5%, p= 0,01
- Personal Distress x Resignationstendenz (D. 6); r= 0,210*, B= 4,4%, p= 0,034
- Empathiefähigkeit (EM) x Verausgabungsbereitschaft (D. 3); r= 0,201*, B= 4%, p= 0,043
- Empathiefähigkeit (EM) x Distanzierungsfähigkeit (D. 5); r= -0,293**, B= 8,6%, p= 0,003
- Empathiefähigkeit (EM) x Resignationstendenz (D. 6); r= 0,202*, B= 4,1%, p= 0,042
- SPF Gesamtscore x Distanzierungsfähigkeit (D. 5); r= -0,270**, B= 7,3%, p= 0,006

Zwischen der Verausgabungsbereitschaft (D. 3) und der Empathiefähigkeit bestand ein geringer negativer Zusammenhang. Das Perfektionsstreben (D. 4) und Perspective Taking korrelierten schwach negativ miteinander. Die Distanzierungsfähigkeit (D. 5) korrelierte schwach negativ mit Fantasy Scale, Perspective Taking, Empathic Concern und der Empathiefähigkeit. Die Resignationstendenz (D. 6) und Empathic Concern, Personal Distress und die Empathiefähigkeit wiesen geringe negative Zusammenhänge auf. Empathiefähigkeit wies zusammenfassend geringe negative Zusammenhänge mit der Verausgabungsbereitschaft (D. 3), der Distanzierungsfähigkeit (D. 5) und der Resignationstendenz (D. 6) auf.

SPF x ABC-JA:

Tabelle 17 Korrelationen der SPF Skalen und ABC-JA Skalen

		Fantasy Scale	Perspective Taking	Empathic Concern	Personal Distress	Empathie-fähigkeit (EM)	SPF Gesamt-score
Skala 1	Korrelation nach Pearson	-0,085	-0,034	0,024	0,110	-0,044	-0,077
	Signifikanz (2-seitig)	0,393	0,735	0,810	0,271	0,660	0,441
	N	102	102	102	102	102	102
Skala 2	Korrelation nach Pearson	-0,079	0,026	0,034	0,110	-0,015	-0,047
	Signifikanz (2-seitig)	0,432	0,798	0,735	0,269	0,884	0,642
	N	102	102	102	102	102	102
Skala 3	Korrelation nach Pearson	0,019	-0,029	-0,025	0,155	-0,011	-0,056
	Signifikanz (2-seitig)	0,851	0,777	0,805	0,119	0,911	0,578
	N	102	102	102	102	102	102
Skala 4	Korrelation nach Pearson	-0,168	0,024	-0,152	0,079	-0,129	-0,157
	Signifikanz (2-seitig)	0,092	0,813	0,128	0,428	0,197	0,115

	N	102	102	102	102	102	102
Skala 5	Korrelation nach Pearson	0,175	0,011	0,110	0,270**	0,129	0,058
	Signifikanz (2-seitig)	0,080	0,913	0,274	0,006	0,198	0,564
	N	101	101	101	101	101	101
Skala 6	Korrelation nach Pearson	0,068	0,117	-0,023	0,077	0,068	0,049
	Signifikanz (2-seitig)	0,496	0,242	0,822	0,443	0,500	0,627
	N	102	102	102	102	102	102
Skala 7	Korrelation nach Pearson	-0,032	0,174	-0,029	0,173	0,039	-0,008
	Signifikanz (2-seitig)	0,754	0,082	0,772	0,084	0,695	0,938
	N	101	101	101	101	101	101
Skala 8	Korrelation nach Pearson	0,013	-0,016	-0,088	0,2*	-0,034	-0,09
	Signifikanz (2-seitig)	0,898	0,875	0,386	0,046	0,740	0,357
	N	100	100	100	100	100	100
Skala 9	Korrelation nach Pearson	-0,158	-0,105	-0,205*	-0,050	-0,193	-0,187
	Signifikanz (2-seitig)	0,112	0,293	0,039	0,617	0,052	0,059
	N	102	102	102	102	102	102
Skala 10	Korrelation nach Pearson	-0,079	0,056	-0,086	-0,052	-0,049	-0,036
	Signifikanz (2-seitig)	0,431	0,573	0,392	0,602	0,624	0,716
	N	102	102	102	102	102	102
Skala 11	Korrelation nach Pearson	-0,112	-0,060	-0,179	0,020	-0,144	-0,156
	Signifikanz (2-seitig)	0,263	0,550	0,071	0,845	0,148	0,117
	N	102	102	102	102	102	102
Skala 12	Korrelation nach Pearson	0,072	0,061	0,051	0,135	0,077	0,041
	Signifikanz (2-seitig)	0,477	0,545	0,614	0,177	0,444	0,684
	N	101	101	101	101	101	101

Übersicht: Signifikante Korrelationen der SPF Skalen und ABC-JA Skalen

- Empahic Concern x ABC-JA Skala 9 (Arbeitsorganisation in der Justizanstalt); r= -0,205*, B= 4,2%, p= 0,039
- Personal Distress x ABC-JA Skala 5 (Verhalten der Anstaltsleitung); r= 0,270**, B= 7,3%, p= 0,006
- Personal Distress x ABC-JA Skala 8 (Kultur in der Anstalt); r= 0,2*, B= 4%, p= 0,046

Personal Distress korrelierte schwach positiv mit dem Verhalten der Anstaltsleitung (Skala 5) und der Kultur in der Anstalt (Skala 8). Empathic Concern korrelierte schwach negativ mit der Arbeitsorganisation in der Justizanstalt (Skala 9).

2. AVEM Dimensionen x ABC-JA Skalen

Tabelle 18 Übersicht: Signifikante Korrelationen der AVEM Dimensionen und ABC-JA Skalen

ABC-JA Skala \ AVEM Dimension	1	2	3	4	5	7	8	9	10	11
1	0,457**	0,399**	0,232*	0,292**		0,540**		0,532**	0,532**	0,285**
2	0,202*					0,224*		0,230*	0,405**	
3	0,372**					0,333**		0,355**	0,540**	0,283**
4	0,305**					0,390**		0,356**	0,548**	0,299**
5	0,346**							0,453**	0,457**	
6	0,356**	0,262**		0,228*		0,452**		0,468**	0,618**	0,422**
7	0,397**	0,230*				0,322**		0,335**	0,507**	0,359**
8	0,386**							0,361**	0,536**	0,203**
9	0,338**					0,303**		0,338**	0,517**	0,342**
10						0,244*		0,378**	0,549**	0,411**
11						0,213*	0,198*	0,347**	0,475**	0,289**
12	0,385**	0,246			-0,294**	0,244*		0,397**	0,399**	0,309**

AVEM Dimension 1 (Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit)

Produktmomentkorrelationen (Pearson):

- x ABC-JA Skala 1 (Täglich zu leistende Arbeit); r= 0,457**, B= 20,1%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 2 (Verhalten der InsassInnen); r= 0,202*, B= 4,1%, p= 0,40
- x ABC-JA Skala 3 (Klima unter den KollegInnen); r= 0,372**, B= 13,8%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 4 (Verhalten der direkten Vorgesetzten); r= 0,305**, B= 9,3%, p= 0,002
- x ABC-JA Skala 5 (Verhalten der Anstaltsleitung); r= 0,346**, B= 12%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 6 (Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte); r= 0,356**, B= 12,7%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 7 (Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte); r= 0,397**, B= 15,8%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 8 (Kultur in der Anstalt); r= 0,386**, B= 14,9%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 9 (Arbeitsorganisation in der Justizanstalt); r= 0,338**, B= 11,4%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 10 (Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt); r= 0,186, p= 0,060
- x ABC-JA Skala 11 (Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich); r= 0,140, p= 0,159
- x ABC-JA Skala 12 (Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung); r= 0,385**, B= 14,8%, p= 0,000

Die subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit (D. 1) korrelierte mit allen Skalen des ABC-JA mit Ausnahme der Skalen 10 (Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt) und 11 (Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich). Die stärksten positiven Zusammenhänge mit der subjektiven Bedeutsamkeit der Arbeit wiesen die Skalen 1 (Täglich zu leistende Arbeit), 3 (Klima unter den KollegInnen), 6 (Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte), 7 (Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte), 8 (Kultur in der Anstalt) und 12 (Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung) auf.

AVEM Dimension 2 (Beruflicher Ehrgeiz)

Produktmomentkorrelationen (Pearson):

- x ABC-JA Skala 1 (Täglich zu leistende Arbeit); r= 0,399**, B= 15,9%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 2 (Verhalten der InsassInnen); r= 0,163, p= 0,101
- x ABC-JA Skala 3 (Klima unter den KollegInnen); r= 0,117, p= 0,238
- x ABC-JA Skala 4 (Verhalten der direkten Vorgesetzten); r= 0,147, p= 0,138
- x ABC-JA Skala 5 (Verhalten der Anstaltsleitung); r= 0,087, p= 0,386
- x ABC-JA Skala 6 (Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte); r= 0,262**, B= 6,9%, p= 0,008
- x ABC-JA Skala 7 (Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte); r= 0,230*, B= 5,3%, p= 0,020
- x ABC-JA Skala 8 (Kultur in der Anstalt); r= -0,002, p= 0,988
- x ABC-JA Skala 9 (Arbeitsorganisation in der Justizanstalt); r= 0,078, p= 0,435
- x ABC-JA Skala 10 (Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt); r= 0,040, p= 0,690
- x ABC-JA Skala 11 (Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich); r= 0,139, p= 0,162
- x ABC-JA Skala 12 (Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung); r= 0,246*, B= 6,1%, p= 0,013

Beruflicher Ehrgeiz (D. 2) wies geringe positive Korrelationen mit Unterstützung in Arbeits- und persönlichen Belangen durch interne Kräfte (Skalen 6 und 7) und den Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung (Skala 12) auf. Ein größerer positiver Zusammenhang konnte mit der Bewertung der täglich zu leistenden Arbeit (Skala 1) gefunden werden.

AVEM Dimension 3 (Verausgabungsbereitschaft)

Produktmomentkorrelationen (Pearson):

- x ABC-JA Skala 1 (Täglich zu leistende Arbeit); r= 0,232*, B= 5,4%, p= 0,018
- x ABC-JA Skala 2 (Verhalten der InsassInnen); r= 0,006, p= 0,952
- x ABC-JA Skala 3 (Klima unter den KollegInnen); r= 0,001, p= 0,989
- x ABC-JA Skala 4 (Verhalten der direkten Vorgesetzten); r= 0,111, p= 0,263
- x ABC-JA Skala 5 (Verhalten der Anstaltsleitung); r= 0,100, p= 0,318
- x ABC-JA Skala 6 (Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte); r= 0,165, p= 0,096
- x ABC-JA Skala 7 (Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte); r= 0,191, p= 0,054
- x ABC-JA Skala 8 (Kultur in der Anstalt); r= 0,021, p= 0,837
- x ABC-JA Skala 9 (Arbeitsorganisation in der Justizanstalt); r= 0,001, p= 0,990
- x ABC-JA Skala 10 (Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt); r= -0,001, p= 0,990
- x ABC-JA Skala 11 (Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich); r= 0,030, p= 0,765
- x ABC-JA Skala 12 (Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung); r= 0,089, p= 0,372

Ein schwacher positiver Zusammenhang bestand zwischen der Verausgabungsbereitschaft (D. 3) und der Bewertung der täglich zu leistenden Arbeit (Skala 1).

AVEM Dimension 4 (Perfektionsstreben)

Produktmomentkorrelationen (Pearson):

- x ABC-JA Skala 1 (Täglich zu leistende Arbeit); r= 0,292**, B= 8,5%, p= 0,003
- x ABC-JA Skala 2 (Verhalten der InsassInnen); r= 0,144, p= 0,145
- x ABC-JA Skala 3 (Klima unter den KollegInnen); r= 0,143, p= 0,150
- x ABC-JA Skala 4 (Verhalten der direkten Vorgesetzten); r= 0,154, p= 0,120
- x ABC-JA Skala 5 (Verhalten der Anstaltsleitung); r= 0,001, p= 0,996
- x ABC-JA Skala 6 (Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte); r= 0,228*, B= 5,2%, p= 0,021
- x ABC-JA Skala 7 (Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte); r= 0,187, p= 0,060
- x ABC-JA Skala 8 (Kultur in der Anstalt); r= 0,056, p= 0,581

- x ABC-JA Skala 9 (Arbeitsorganisation in der Justizanstalt); r= 0,102, p= 0,308
- x ABC-JA Skala 10 (Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt); r= 0,158, p= 0,112
- x ABC-JA Skala 11 (Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich); r= 0,152, p= 0,125
- x ABC-JA Skala 12 (Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung); r= 0,194, p= 0,051

Das Perfektionsstreben (D. 4) und die täglich zu leistende Arbeit (Skala 1) sowie die Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte (Skala 6) korrelierten gering positiv.

AVEM Dimension 5 (Distanzierungsfähigkeit)

Produktmomentkorrelationen (Pearson):

- x ABC-JA Skala 1 (Täglich zu leistende Arbeit); r= -0,135, p= 0,175
- x ABC-JA Skala 2 (Verhalten der InsassInnen); r= -0,173, p= 0,080
- x ABC-JA Skala 3 (Klima unter den KollegInnen); r= -0,060, p= 0,546
- x ABC-JA Skala 4 (Verhalten der direkten Vorgesetzten); r= 0,011, p= 0,916
- x ABC-JA Skala 5 (Verhalten der Anstaltsleitung); r= -0,078, p= 0,433
- x ABC-JA Skala 6 (Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte); r= -0,093, p= 0,351
- x ABC-JA Skala 7 (Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte); r= -0,141, p= 0,158
- x ABC-JA Skala 8 (Kultur in der Anstalt); r= -0,106, p= 0,296
- x ABC-JA Skala 9 (Arbeitsorganisation in der Justizanstalt); r= 0,020, p= 0,841
- x ABC-JA Skala 10 (Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt); r= 0,004, p= 0,968
- x ABC-JA Skala 11 (Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich); r= 0,040, p= 0,687
- x ABC-JA Skala 12 (Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung); r= -0,294**, B= 8,6%, p= 0,003

Distanzierungsfähigkeit (D. 5) und die Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung (Skala 12) korrelierten schwach negativ.

AVEM Dimension 6 (Resignationstendenz) wies keine signifikanten Korrelationen mit den Skalen des ABC-JA auf.

Produktmomentkorrelationen (Pearson):

- x ABC-JA Skala 1 (Täglich zu leistende Arbeit); r= 0,037, p= 0,712
- x ABC-JA Skala 2 (Verhalten der InsassInnen); r= 0,005, p= 0,962
- x ABC-JA Skala 3 (Klima unter den KollegInnen); r= 0,054, p= 0,589
- x ABC-JA Skala 4 (Verhalten der direkten Vorgesetzten); r= 0,114, p= 0,250
- x ABC-JA Skala 5 (Verhalten der Anstaltsleitung); r= -0,005, p= 0,964
- x ABC-JA Skala 6 (Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte); r= 0,016, p= 0,871
- x ABC-JA Skala 7 (Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte); r= 0,056, p= 0,578
- x ABC-JA Skala 8 (Kultur in der Anstalt); r= 0,021, p= 0,839
- x ABC-JA Skala 9 (Arbeitsorganisation in der Justizanstalt); r= -0,004, p= 0,967
- x ABC-JA Skala 10 (Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt); r= -0,068, p= 0,496
- x ABC-JA Skala 11 (Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich); r= -0,027, p= 0,787
- x ABC-JA Skala 12 (Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung); r= 0,083, p= 0,406

AVEM Dimension 7 (Offensive Problembewältigung)

Produktmomentkorrelationen (Pearson):

- x ABC-JA Skala 1 (Täglich zu leistende Arbeit); r= 0,540**, B= 29,16%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 2 (Verhalten der InsassInnen); r= 0,224*, B= 5%, p= 0,023
- x ABC-JA Skala 3 (Klima unter den KollegInnen); r= 0,333**, B= 11,1%, p= 0,001
- x ABC-JA Skala 4 (Verhalten der direkten Vorgesetzten); r= 0,390**, B= 15,21%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 5 (Verhalten der Anstaltsleitung); r= 0,189, p= 0,058

- x ABC-JA Skala 6 (Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte); r= 0,452**, B= 20,4%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 7 (Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte); r= 0,322**, B= 10,4%, p= 0,001
- x ABC-JA Skala 8 (Kultur in der Anstalt); r= 0,164, p= 0,103
- x ABC-JA Skala 9 (Arbeitsorganisation in der Justizanstalt); r= 0,303**, B= 9,2%, p= 0,002
- x ABC-JA Skala 10 (Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt); r= 0,244*, B= 6%, p= 0,013
- x ABC-JA Skala 11 (Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich); r= 0,213*, B= 4,5%, p= 0,03
- x ABC-JA Skala 12 (Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung); r= 0,244*, B= 6%, p= 0,014

Die stärksten Zusammenhänge positiver Art zwischen der offensiven Problembewältigung (D. 7) und den Skalen des ABC-JA wurden in den Skalen 1 (Täglich zu leistende Arbeit), 4 (Verhalten der direkten Vorgesetzten) und 6 (Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte) gefunden. Mit Ausnahme der Skalen 5 (Verhalten der Anstaltsleitung) und 8 (Kultur in der Anstalt) wurden geringe positive Korrelationen mit der offensiven Problembewältigung (D. 7) nachgewiesen.

AVEM Dimension 8 (Innere Ruhe und Ausgeglichenheit)

Produktmomentkorrelationen (Pearson):

- x ABC-JA Skala 1 (Täglich zu leistende Arbeit); r= 0,159, p= 0,108
- x ABC-JA Skala 2 (Verhalten der InsassInnen); r= -0,055, p= 0,581
- x ABC-JA Skala 3 (Klima unter den KollegInnen); r= 0,100, p= 0,316
- x ABC-JA Skala 4 (Verhalten der direkten Vorgesetzten); -0,006, p= 0,950
- x ABC-JA Skala 5 (Verhalten der Anstaltsleitung); r= 0,016, p= 0,872
- x ABC-JA Skala 6 (Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte); r= 0,044, p= 0,659
- x ABC-JA Skala 7 (Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte); r= 0,005, p= 0,963
- x ABC-JA Skala 8 (Kultur in der Anstalt); r= -0,024, p= 0,810
- x ABC-JA Skala 9 (Arbeitsorganisation in der Justizanstalt); r= 0,168, p= 0,089
- x ABC-JA Skala 10 (Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt); r= 0,162, p= 0,102
- x ABC-JA Skala 11 (Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich); r= 0,198*, B= 4%, p= 0,045
- x ABC-JA Skala 12 (Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung); r= -0,067, p= 0,504

Die innere Ruhe und Ausgeglichenheit (D. 8) korrelierte gering positiv mit den räumlichen Bedingungen im Arbeitsbereich (Skala 11).

AVEM Dimension 9 (Erfolgserleben im Beruf)

Produktmomentkorrelationen (Pearson):

- x ABC-JA Skala 1 (Täglich zu leistende Arbeit); r= 0,532**, B= 28,3%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 2 (Verhalten der InsassInnen); r= 0,230*, B= 5,3%, p= 0,019
- x ABC-JA Skala 3 (Klima unter den KollegInnen); r= 0,355**, B= 12,6%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 4 (Verhalten der direkten Vorgesetzten); r= 0,356**, B= 12,7%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 5 (Verhalten der Anstaltsleitung); r= 0,453**, B= 20,5%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 6 (Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte); r= 0,468**, B= 22%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 7 (Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte); r= 0,335**, B= 11,2%, p= 0,001
- x ABC-JA Skala 8 (Kultur in der Anstalt); r= 0,361**, B= 13%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 9 (Arbeitsorganisation in der Justizanstalt); r= 0,338**, B= 11,4%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 10 (Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt); r= 0,378**, B= 14,3%, p= 0,000

- x ABC-JA Skala 11 (Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich); r= 0,347**, B= 12%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 12 (Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung); r= 0,397**, B= 15,8%, p= 0,000

Das Erfolgserleben im Beruf (D. 9) korrelierte positiv mit allen zwölf Skalen des ABC-JA. Die stärksten positiven Korrelationen (r > 0,35) betrafen die täglich zu leistende Arbeit (Skala 1), das Klima unter den Kollegen (Skala 3), das Verhalten der direkten Vorgesetzten (Skala 4) und der Anstaltsleitung (Skala 5), die Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte (Skala 6), die Kultur in der Anstalt (Skala 8), die Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt (Skala 10) und die Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung (Skala 12).

AVEM Dimension 10 (Lebenszufriedenheit)

Produktmomentkorrelationen (Pearson):

- x ABC-JA Skala 1 (Täglich zu leistende Arbeit); r= 0,532**, B= 28,3%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 2 (Verhalten der InsassInnen); r= 0,405**, B= 16,4%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 3 (Klima unter den KollegInnen); r= 0,540**, B= 29,2%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 4 (Verhalten der direkten Vorgesetzten); r= 0,548**, B= 30%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 5 (Verhalten der Anstaltsleitung); r= 0,457**, B= 20,9%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 6 (Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte); r= 0,618**, B= 38,2%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 7 (Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte); r= 0,507**, B= 25,7%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 8 (Kultur in der Anstalt); r= 0,536**, B= 28,7%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 9 (Arbeitsorganisation in der Justizanstalt); r= 0,517**, B= 26,7%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 10 (Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt); r= 0,549**, B= 30,1%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 11 (Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich); r= 0,475**, B= 22,6%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 12 (Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung); r= 0,399**, B= 16%, p= 0,000

Lebenszufriedenheit (D. 10) korrelierte positiv mit allen Skalen des ABC-JA. Die stärksten positiven Korrelationen (r > 0,50) betrafen die täglich zu leistende Arbeit (Skala 1), das Klima unter den Kollegen (Skala 3), das Verhalten der direkten Vorgesetzten (Skala 4), die Unterstützung in Arbeits- und persönlichen Belangen durch interne Kräfte (Skalen 6 und 7), die Kultur in der Anstalt (Skala 8), die Arbeitsorganisation in der Justizanstalt (Skala 9) und die Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt (Skala 10).

AVEM Dimension 11 (Erleben sozialer Unterstützung)

Produktmomentkorrelationen (Pearson):

- x ABC-JA Skala 1 (Täglich zu leistende Arbeit); r= 0,285**, B= 8,1%, p= 0,004
- x ABC-JA Skala 2 (Verhalten der InsassInnen); r= 0,131, p= 0,187
- x ABC-JA Skala 3 (Klima unter den KollegInnen); r= 0,283**, B= 8%, p= 0,004
- x ABC-JA Skala 4 (Verhalten der direkten Vorgesetzten); r= 0,299**, B= 9%, p= 0,002
- x ABC-JA Skala 5 (Verhalten der Anstaltsleitung); r= 0,154, p= 0,121
- x ABC-JA Skala 6 (Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte); r= 0,422**, B= 17,8%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 7 (Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte); r= 0,359**, B= 12,9%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 8 (Kultur in der Anstalt); r= 0,203*, B= 4,1%, p= 0,042

- x ABC-JA Skala 9 (Arbeitsorganisation in der Justizanstalt); r= 0,342**, B= 11,7%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 10 (Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt); r= 0,411**, B= 16,9%, p= 0,000
- x ABC-JA Skala 11 (Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich); r= 0,289**, B= 8,4%, p= 0,003
- x ABC-JA Skala 12 (Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung); r= 0,309**, B= 9,5%, p= 0,002

Das Erleben sozialer Unterstützung (D. 11) korrelierte mit allen Skalen des ABC-JA positiv. Die stärksten positiven Korrelationen (r > 0,35) zeigte das Erleben sozialer Unterstützung mit der Unterstützung in Arbeits- und persönlichen Belangen durch interne Kräfte (Skalen 6 und 7) und der Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt (Skala 10).

3. ABC-JA Skalen x AVEM Cluster

Die stärksten positiven Zusammenhänge (r > 0,50) fanden sich zwischen den „berufsbegleitenden Emotionen“ (C. 3) und der täglich zu leistenden Arbeit (Skala 1), der Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte (Skala 6) und der Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt (Skala 10). Auch mit dem Verhalten der direkten Vorgesetzten und der Anstaltsleitung (Skalen 4 und 5), der Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte (Skala 7), der Kultur in der Anstalt (Skala 8), den räumlichen Bedingungen im Arbeitsbereich (Skala 11) und den Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung (Skala 12) konnten starke positive Zusammenhänge (r > 0,35) mit „berufsbegleitenden Emotionen“ nachgewiesen werden. Das „berufliche Engagement“ (C. 1) korrelierte am höchsten mit der täglich zu leistenden Arbeit (r= 0,464**, p= 0,000). In Bezug auf die „Widerstandskraft“ (C. 2) fanden sich schwache positive Korrelationen mit der täglich zu leistenden Arbeit (Skala 1), dem Verhalten der direkten Vorgesetzten (Skala 4), der Arbeitsorganisation in der Justizanstalt (Skala 9) und den räumlichen Bedingungen im Arbeitsbereich (Skala 11).

Tabelle 19 Übersicht: Signifikante Korrelationen der AVEM Cluster und ABC-JA Skalen

ABC-JA Skalen	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3
1	0,464**	0,261**	0,539**
2			0,306**
3	0,216*		0,471**
4	0,273**	0,226**	0,481**
5			0,426**
6	0,342**		0,602**
7	0,321**		0,481**
8			0,444**
9	0,204*	0,237*	0,478**
10			0,534**
11		0,215*	0,444**

12	0,229*		0,440**

Produktmomentkorrelationen (Pearson):

Skala 1 Täglich zu leistende Arbeit
- x Berufliches Engagement (C. 1); r= 0,464**, B= 21,5%, p= 0,000
- x Widerstandskraft (C. 2); r= 0,261**, B= 6,8%, p= 0,008
- x Berufsbegleitende Emotionen (C. 3); r= 0,539**, B= 29,1%, p= 0,000

Skala 2 Verhalten der InsassInnen
- x Berufliches Engagement (C. 1); r= 0,126, p= 0,203
- x Widerstandskraft (C. 2); r= -0,031, p= 0,753
- x Berufsbegleitende Emotionen (C. 3); r= 0,306**, B= 9,4%, p= 0,002

Skala 3 Klima unter den KollegInnen
- x Berufliches Engagement (C. 1); r= 0,216*, B= 4,7%, p= 0,029
- x Widerstandskraft (C. 2); r= 0,188, p= 0,057
- x Berufsbegleitende Emotionen (C. 3); r= 0,471**, B= 22,2%, p= 0,000

Skala 4 Verhalten der direkten Vorgesetzten
- x Berufliches Engagement (C. 1); r= 0,273**, B= 7,5%, p= 0,005
- x Widerstandskraft (C. 2); r= 0,226*, B= 5,1%%, p= 0,022
- x Berufsbegleitende Emotionen (C. 3); r= 0,481**, B= 23,1%, p= 0,000

Skala 5 Verhalten der Anstaltsleitung
- x Berufliches Engagement (C. 1); r= 0,171, p= 0,085
- x Widerstandskraft (C. 2); r= 0,044, p= 0,660
- x Berufsbegleitende Emotionen (C. 3); r= 0,426**, B= 18,1%, p= 0,000

Skala 6 Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte
- x Berufliches Engagement (C. 1); r= 0,342**, B= 11,7%, p= 0,000
- x Widerstandskraft (C. 2); r= 0,179, p= 0,071
- x Berufsbegleitende Emotionen (C. 3); r= 0,602**, B= 36,2%, p= 0,000

Skala 7 Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte
- x Berufliches Engagement (C. 1); r= 0,321**, B= 10,3%, p= 0,001
- x Widerstandskraft (C. 2); r= 0,085, p= 0,395
- x Berufsbegleitende Emotionen (C. 3); r= 0,481**, B= 23,1%, p= 0,000

Skala 8 Kultur in der Anstalt
- x Berufliches Engagement (C. 1); r= 0,133, p= 0,186
- x Widerstandskraft (C. 2); r= 0,006, p= 0,955
- x Berufsbegleitende Emotionen (C. 3); r= 0,444**, B= 19,7%, p= 0,000

Skala 9 Arbeitsorganisation in der Justizanstalt
- x Berufliches Engagement (C. 1); r= 0,204*, B= 4,2%, p= 0,039
- x Widerstandskraft (C. 2); r= 0,237*, B= 5,6%, p= 0,016
- x Berufsbegleitende Emotionen (C. 3); r= 0,478**, B= 22,8%, p= 0,000

Skala 10 Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt
- x Berufliches Engagement (C. 1); r= 0,143, p= 0,149
- x Widerstandskraft (C. 2); r= 0,172, p= 0,082
- x Berufsbegleitende Emotionen (C. 3); r= 0,534**, B= 28,5%, p= 0,000

Skala 11 Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich
- x Berufliches Engagement (C. 1); r= 0,187, p= 0,059
- x Widerstandskraft (C. 2); r= 0,215*, B= 4,6%, p= 0,029
- x Berufsbegleitende Emotionen (C. 3); r= 0,444**, B= 19,7%, p= 0,000

Skala 12 Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung
- x Berufliches Engagement (C. 1); r= 0,229*, B= 5,2%, p= 0,021
- x Widerstandskraft (C. 2); r= -0,072, p= 0,475
- x Berufsbegleitende Emotionen (C. 3); r= 0,440**, B= 19,4%, p= 0,000

13. Beantwortung der Fragestellungen und Hypothesen

1. Welche arbeitsbezogenen Problemfelder gibt es in der Justizanstalt Wien-Josefstadt in den Bereichen Abteilungsdienst, Wachzimmer und Werkstätten/Betriebe?

$H_0$1.1: Es gibt keine signifikanten Unterschiede im Erleben von subjektiven Arbeitsbedingungen zwischen den Bereichen Abteilungsdienst, Wachzimmer und Werkstätten/Betriebe.

- H_1a: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen bezüglich der Einschätzung der täglich zu leistenden Arbeit (ABC-JA, Skala 1).

Es konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen den Bereichen nachgewiesen werden (F= 0,593, p= 0,555). Der $Mittelwert_{Gesamt/Skala1}$ beträgt 3,53 (s= 0,64).

- H_1b: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen bezüglich der Einschätzung des Verhaltens der InsassInnen (ABC-JA, Skala 2).

Es konnten signifikante Unterschiede in dieser Skala festgestellt werden (F= 3,996, p= 0,022). Abteilungsdienst- (MW= 3,05, s= 0,46) und Wachzimmer-Justizwachebeamte (MW= 2,7326, s= 0,64) unterschieden sich signifikant (p= 0,043). Der $Mittelwert_{Gesamt/Skala2}$ beträgt 2,94 (s= 0,59).

- H_1c: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen bezüglich der Einschätzung des Klimas unter den KollegInnen (ABC-JA, Skala 3).

Auch in dieser Skala wurden signifikante Unterschiede gefunden (F= 5,334, p= 0,006). Abteilungsdienst- (MW= 3,56, s= 0,79) und Wachzimmer-Justizwachebeamte (MW= 3,09, s= 0,82) zeigten signifikante Unterschiede (p= 0,030), ebenso Werkstätten/Betriebe- (MW= 2,91, s= 0,77) und Abteilungsdienst-Justizwachbeamte (MW= 3,56, s= 0,79) (p= 0,039).

Der $Mittelwert_{Gesamt/Skala3}$ beträgt 3,26 (s= 0,85).

- H_1d: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen bezüglich der Einschätzung des Verhaltens der direkten Vorgesetzten (ABC-JA, Skala 4).

Signifikante Unterschiede ließen sich in dieser Skala feststellen (F= 3,373, p= 0,038). Abteilungsdienst- (MW= 3,76, s= 0,91) und Wachzimmer-Justizwachebeamte (MW= 3,26, s= 0,77), wiesen signifikante Unterschiede (p=0,044) auf. Der $Mittelwert_{Gesamt/Skala4}$ beträgt 3,51 (s= 0,90).

- H_1e: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen bezüglich der Einschätzung des Verhaltens der Anstaltsleitung (ABC-JA, Skala 5).

Es konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen den Bereichen nachgewiesen werden (F= 0,014, p= 0,986). Der $Mittelwert_{Gesamt/Skala5}$ beträgt 2,60 (s= 0,78).

- H_1f: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen bezüglich der Einschätzung der Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte (ABC-JA, Skala 6).

Es konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen den Bereichen nachgewiesen werden (F= 3,072, p= 0,051). Der $Mittelwert_{Gesamt/Skala6}$ beträgt 3,17 (s= 0,72).

- H_1g: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen bezüglich der Einschätzung der Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte (ABC-JA, Skala 7).

Es konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen den Bereichen nachgewiesen werden (F= 2,581, p= 0,081). Der $Mittelwert_{Gesamt/Skala7}$ beträgt 3,10 (s= 0,81).

- H_1h: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen bezüglich der Einschätzung der Kultur in der Anstalt (ABC-JA, Skala 8).

Es konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen den Bereichen nachgewiesen werden (F= 0,532, p= 0,589). Der $Mittelwert_{Gesamt/Skala8}$ beträgt 2,65 (s= 0,82).

- H_1i: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen bezüglich der Einschätzung der Arbeitsorganisation in der Justizanstalt (ABC-JA, Skala 9).

Es konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen den Bereichen nachgewiesen werden (F= 1,018, p= 0,365). Der $Mittelwert_{Gesamt/Skala9}$ beträgt 2,58 (s= 0,72).

- H_1j: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen bezüglich der Einschätzung der Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt (ABC-JA, Skala 10).

Es konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen den Bereichen nachgewiesen werden (F= 0,420, p= 0,658). Der $Mittelwert_{Gesamt/Skala10}$ beträgt 3,32 (s= 0,86).

- H_1k: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen bezüglich der Einschätzung räumlichen Bedingungen im Arbeitsbereich (ABC-JA, Skala 11).

Es konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen den Bereichen nachgewiesen werden (F= 2,793, p= 0,066). Der $Mittelwert_{Gesamt/Skala11}$ beträgt 2,91 (s= 0,83).

- H_1l: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen bezüglich der Einschätzung der Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung (ABC-JA, Skala 12).

Es konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen den Bereichen nachgewiesen werden (F= 1,728, p= 0,183). Der $Mittelwert_{Gesamt/Skala12}$ beträgt 3,24 (s= 0,93).

$H_0$1.2: Es gibt keine signifikanten Unterschiede in den 12 Skalen des ABC-JA bezüglich der Geschlechter.

- H_1m: Männer und Frauen unterscheiden sich signifikant in ihren Bewertungen.

Es konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern festgestellt werden (siehe Anhang A.1.)

<u>2. Welche arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster gibt es in der Justizanstalt Wien-Josefstadt unter den Justizwachebeamten?</u>

$H_0$2.1: Es gibt keine signifikanten Unterschiede in den AVEM Dimensionen und Clustern zwischen den Bereichen Abteilungsdienst, Wachzimmer und Werkstätten/Betriebe.

- H_2a: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen innerhalb der elf Dimensionen des AVEM.

Es konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen den Bereichen nachgewiesen werden (siehe Anhang A.2.).

- H_2b: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen im Erleben und im Zugang in den drei Clustern zwischen den drei Bereichen.

Signifikante Unterschiede wurden in Cluster 1 „Berufliches Engagement“ gefunden (F= 3,278, p= 0,042): Abteilungsdienst- (MW= 97,49, s= 12,45) und Werkstätten/Betriebe-Justizwachebeamte (MW= 87,31, s= 12,16) unterschieden sich signifikant voneinander (p= 0,044). Wachzimmer-Justizwachebeamte wiesen in Cluster 1 „Berufliches Engagement“ einen Mittelwert von 94,49 (s= 13,35) auf. Auch in Cluster 2 „Widerstandskraft“ fanden sich signifikante Unterschiede (F= 3,639, p= 0,030): Wachzimmer- (MW= 85,79, s= 6,71) und Werkstätten/Betriebe-Justizwachebeamte (MW= 79,15, s= 8,03) unterschieden sich signifikant (p= 0,030). Abteilungsdienst-Justizwachebeamte wiesen in Cluster 2 „Widerstandskraft“ einen Mittelwert von 83,94 (s= 8,34) auf. In Cluster 3 „Berufsbegleitende Emotionen“ ließen sich im Rahmen dieser Untersuchung keine signifikanten Unterschiede feststellen (F= 0,227, p= 0,789).

$H_0$2.2: Es gibt keine signifikanten Unterschiede in den AVEM Dimensionen bezüglich der Geschlechter.

- H_2c: Männer und Frauen unterscheiden sich signifikant in ihren Bewertungen.

Es konnten keine signifikanten Unterschiede nachgewiesen werden (siehe Anhang A.2.).

$H_0$2.3: Es gibt keinen signifikanten Zusammenhang zwischen den Bereichen und den AVEM Mustern.

- H_2d: Es gibt einen signifikanten Zusammenhang zwischen den Bereichen und den AVEM Mustern.

Es konnte ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Bereichen und den AVEM Mustern nachgewiesen werden. Der korrigierte CC* betrug 0,816 mit einem p-Wert von 0,025. Cramer V ergab 0,270, p-Wert 0,025.

$H_0$2.4: Es gibt keinen signifikanten Zusammenhang zwischen Geschlecht und AVEM Mustern.

- H_2e: Es gibt einen signifikanten Zusammenhang zwischen Geschlecht und AVEM Mustern.

Es konnte kein signifikanter Zusammenhang zwischen Geschlecht und AVEM Muster nachgewiesen werden. Cramer-V beträgt 0,241 und ist mit einem p-Wert von 0,119 nicht signifikant.

3. Welche Persönlichkeitseigenschaften empfinden die Teilnehmer als erforderlich für den Bereich, in dem sie tätig sind?

Die Abteilungsdienstbeamten nennen am häufigsten Eigenschaften die Belastbarkeit und Teamfähigkeit ausdrücken, gefolgt von Ausdauer und Durchsetzungsfähigkeit, Einfühlungsvermögen/ Empathie, Menschlichkeit und sozialer Kompetenz.

Für Wachzimmerbeamte sind Menschlichkeit und soziale Kompetenz, Teamfähigkeit sowie Zuverlässigkeit, Genauigkeit und Flexibilität die wichtigsten Eigenschaften für ihren Bereich.

Werkstätten/Betriebe-Justizwachebeamte betrachten ebenfalls Menschlichkeit und soziale Kompetenz, gefolgt von Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit als die wichtigsten Persönlichkeitseigenschaften für ihren Bereich.

4. Justizwachebeamte der Bereiche Abteilungsdienst, Wachzimmer und Werkstätten/Betriebe unterscheiden sich bezüglich ihrer Empathiefähigkeit voneinander.

$H_0$4.1: Es gibt keine signifikanten Unterschiede zwischen den Bereichen beziehungsweise mit der Vergleichsstichprobe.

- H_4a: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen bezüglich der Empathiefähigkeit (SPF, Skala Empathiefähigkeit (EM)).

Es wurden in der Empathiefähigkeit (EM) keine signifikanten Unterschiede gefunden (F= 1,681, p= 0,192). Der Mittelwert gesamt (n_{Gesamt}= 102) beträgt 38,98 (s= 7,83).

Verglichen mit der Vergleichsstichprobe wiesen die Justizwachebeamten niedrigere Werte in den Skalen Empathic Concern ($MW_{Gesamt/EC}$= 12,72, s= 3,00), Fantasy Scale ($MW_{Gesamt/FS}$= 10,90, s= 3,72) und Personal Distress ($MW_{Gesamt/PD}$= 6,39, s= 2,13) auf. In der Skala Perspective Taking ($MW_{Gesamt/PT}$= 15,36, s= 2,93) erreichten die Justizwachebeamten höhere Werte als die Vergleichsstichprobe. Diese Unterschiede fielen nicht signifikant aus.

Mit der Beschäftigungsdauer beziehungsweise mit dem Alter steigen die Empathiefähigkeit und die fremdorientierten Gefühle um Personen in Not (Empathic Concern) der Justizwachebeamten an.

- H_4b: Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen in der Skala Personal Distress. Hier sollten sehr niedrige Werte erreicht werden, da es sich um Notfallsituationen handelt, die zum Arbeitsalltag der Justizwachebeamten gehören.

Es wurden keine signifikanten Unterschiede zwischen den Bereichen gefunden (F= 0,353, p= 0,703). Der Mittelwert gesamt (n_{Gesamt}= 102) beträgt 6,39 (s= 2,13).

Die Vergleichsstichprobe ($n_{Vergleichsstichprobe}$= 2971) weist in der Skala Personal Distress einen Mittelwert von 11,51 (s= 3,38) auf. Dieser Unterschied erwies sich als nicht signifikant.

$H_0$4.2: Es gibt keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich der Skalen des SPF bezüglich der Geschlechter.

- H_4c: Männer und Frauen unterscheiden sich signifikant in ihren Ausprägungen.

Es konnten keine signifikanten Unterschiede nachgewiesen werden, Justizwachebeamtinnen und Justizwachebeamte unterscheiden sich in keiner der Skalen des SPF signifikant voneinander (siehe Anhang A.3.).

5. Wie erleben Justizwachebeamte der Bereiche Abteilungsdienst, Wachzimmer und Werkstätten/Betriebe das allgemeine Berufsprestige des Justizwachebeamten?

$H_0$7: Es gibt keinen signifikanten Zusammenhang im Erleben des allgemeinen Berufsprestiges des Justizwachebeamten und dem Bereich, in dem die Teilnehmer arbeiten.

- H_7a: Es gibt einen signifikanten Zusammenhang zwischen Berufsprestige und Bereich.

Es konnten keine signifikanten Korrelationen bezüglich Prestige und Bereich nachgewiesen werden. Schwache negative Korrelationen wies die Bewertung des Prestiges mit der subjektiven Bedeutsamkeit der Arbeit, der Lebenszufriedenheit, dem Erleben sozialer Unterstützung und den berufsbegleitenden Emotionen auf. Keine Zusammenhänge dagegen fanden sich zwischen der Einschätzung des Berufsprestiges und der Empathie.
Der Mittelwert der Bewertung des allgemeinen Berufsprestiges betrug 2,7607 (s= 0,89). Weder zwischen den Bereichen noch zwischen Frauen und Männern waren die Unterschiede signifikant. Alle 103 Teilnehmer beantworteten diese Frage.

14. Statements und Interviews

Folgend eine anonymisierte Zusammenfassung von schriftlichen Statements aus den Fragebögen und mündlichen Interviews, die mit Justizwachebeamten in der Justizanstalt Wien-Josefstadt im Zeitraum von März 2012 bis Juni 2012 stattfanden. Die Inhalte dieser Statements und Interviews bestätigen weitestgehend die in der Literatur recherchierten Belastungsfaktoren der Justizwachebeamten.

Der Fragebogenteil Arbeitsbewertungscheck für Bedienstete in Justizanstalten (ABC-JA) wurde vielfach als „zu allgemein“ kritisiert und mehr Items, welche die Beziehung innerhalb der Kollegen thematisieren, wurden gewünscht.
Viele Teilnehmer kritisierten, dass die Anstaltsleitung nicht aus einer einzigen Person besteht, und dieser Umstand die Bewertungen beeinflusste, da zu verschiedenen Personen der Anstaltsleitung verschieden gute Beziehungen bestehen und so eine allgemeine Bewertung als „unfair“ empfunden wurde *(5. Verhalten der Anstaltsleitung)*.

Belastend und frustrierend wird erlebt, dass man für die Anstaltsleitung zum Teil „anonym“ ist, und „egal, wie gut man seine Arbeit erledigt“, es „keinem auffällt“. Mache man jedoch „ein Mal einen Fehler, dann bemerkt das die Anstaltsleitung sofort“.
Da die direkten Vorgesetzten wechseln, erleben einige Justizwachebeamte ihre kleine Kollegenschaft auf der Abteilung als „Team“, in dem sie sich auch als „zufriedener“ erleben, während sie im Nachtdienst mit anderen, ihnen weniger bekannten Vorgesetzten und Kollegen konfrontiert werden und es innerhalb dieser neuen, größeren Gruppen leichter zu Konflikten und Problemen kommen kann. So wurde kritisiert, dass der Fragebogen nicht genug auf diese Sachlage einzugehen vermag, da die Fragestellungen aufgrund der verschiedenen Persönlichkeiten in der Kollegenschaft nur schwer pauschal zu beantworten waren *(3. Klima unter den KollegInnen, 4. Verhalten der direkten Vorgesetzten)*.

Während die Fachdienste (Ärzte, Psychologen, Sozialarbeiter) vor einigen Jahren als „Feindbild“ wahrgenommen wurden, bestehe heute ein positiveres Verhältnis und man

arbeite gemeinsam an der Insassenbetreuung. Einige der Befragten gaben schriftlich an, dass ihnen die Mitarbeiter der Fachdienste zum Teil unbekannt sind und sie auch kein Interesse an deren Unterstützung in privaten Angelegten wünschen *(6. Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte, 7. Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte)*.

Anders als bei anderen Berufsgruppen, erlebe man als Justizwachebeamter keine Erfolgserlebnisse, da der Großteil der Insassen erneut straffällig wird und zurück in die Justizanstalt kommt *(2. Verhalten der InsassInnen)*. So fehlt es an einem sichtbaren und greifbaren Erfolg, der ein innerliches Aufgeben verhindern oder verlangsamen vermag. Selbst in den Medien und der Gesellschaft ist das Berufsbild des Justizwachebeamten negativ besetzt („Wir sind nur Schließer.“, „Die Gesellschaft definiert unsere Aufgabe als reines Auf- und Zusperren.“) und wenn über Justizwachebeamte berichtete wird, dann nur in negativem Zusammenhang, zum Beispiel im Falle einer Flucht eines Insassen (*Berufsprestige*).

Wenn schwächere Häftlinge von anderen Insassen (Mobbing, Körperverletzungen usw.) oder vor Gericht unfair und schlecht behandelt werden, entstehe eine Hilflosigkeit, da man ihnen nur bedingt zur Seite stehen kann. Mit dem aufkommenden Zweifel an der Gerechtigkeit müsse man jedoch lernen zu leben.

Positiv wurde beschrieben, dass einige Insassen nach ihren Enthaftungen unbescholten bleiben und auch nach Jahren Postkarten und Briefe an die Wachebeamten in die Justizanstalt senden. Dies erlebe man als „Bestätigung seiner Arbeit“. Die „eigene Vorbildfunktion gegenüber den Insassen“, in der sich Justizwachebeamte wahrnehmen, sei wichtig für den richtigen Umgang mit ihnen.

Einige Teilnehmer gaben an, dass für sie die Probleme nicht durch die Insassen verursacht werden, sondern durch das Klima unter den Kollegen bedingt sind *(3. Klima unter den KollegInnen)*. So stellt es eine Belastung dar, speziell für junge Justizwachebeamte, aufgrund von Personalmangel „eingezogen“ zu werden, um Dienst auf Abteilungen mit Kollegen zu leisten, die ihnen unbekannt sind.

Die Arbeitsmittel sind prinzipiell vorhanden, jedoch fehle es an Einweisungen, zum Beispiel zur Benutzung der neuen Funkgeräte *(10. Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt)*. Bemängelt wurde, dass sich nur wenige Personen mit der korrekten Benutzung auskennen und es an Organisation und Durchführung von Einführungsveranstaltungen und -seminaren fehle. Hier wurde auch die Integrierte Vollzugsverwaltung (IVV) genannt, deren Funktionen man sich vielfach durch „learning by doing“ aneignen musste.

Die Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung sind subjektiv zu bewerten, da sich die Frage stellt, „wer denn überhaupt Fortbildung in Anspruch nehmen möchte“ *(12. Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung)*. Der Personalengpass führe dazu, dass man sich, um Chancen auf eine Teilnahme zu haben, vielfach für mehrere Seminare anmelden muss und nach wiederholten Absagen kein Interesse mehr auf einen neuerlichen Versuch habe.
Die Planstellen seien ein weiteres Problem, da sich Kollegen nicht ausschließlich aus Interesse bewerben, sondern aufgrund des höheren Gehaltes. Darüber hinaus gebe es zu wenige Planstellen. Der generelle Personalmangel sei auch aus Sicherheitsgründen bedenklich und sei zudem ein Faktor, der das Arbeitsklima verschlechtere („Personalmangel führt zu Überforderung und Frust, was zu Krankenständen und noch mehr Arbeit führt. Dies wirkt sich negativ auf das Arbeitsklima aus.“).
Der Einsatzgruppe komme zu wenig Training zu, aber trotzdem werde verlangt, dass „man wie ein Profi arbeitet“. Problematisch wäre, dass man oft mit unterschiedlichen Kollegen im Team arbeiten muss, von denen man nicht weiß, wie diese arbeiten und reagieren. Wenn ein Kollege eigenmächtig handelt, wird die Gruppe bestraft, „nach dem Motto: mit gehangen, mit gefangen“. So müsse man sich ständig für das Handeln von Kollegen rechtfertigen.
Eine mangelhafte Ausbildung der Einsatzgruppe sei extrem belastend, da man in Notfallsituationen sofort handeln muss und keine Zeit hat, fehlende Einsatzmittel oder Kollegen zu suchen. Hinzu kommt das gesundheitliche Risiko, zum Beispiel durch mögliche Infektionskrankheiten. Dies stelle auch eine Belastung für die Familie dar, mit der ebenfalls umgegangen werden muss. Dennoch erhalte man nicht mehr Gehalt oder Würdigungen seitens der Anstaltsleitung.

Die räumlichen Bedingungen sind ebenso „eine Geldfrage“ *(11. Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich)*. Einige Abteilungen wurden beziehungsweise werden derzeit renoviert, während andere Abteilungen auf eine notwendige Renovierung noch warten müssen. Daher seien Justizwachebeamte, die ihren Dienst auf bereits renovierten Abteilungen leisten, zufriedener beziehungsweise weniger unzufrieden, als ihre Kollegen auf nicht renovierten Abteilungen.
Vielfach bemängelt wurden die Ruheräume für die Nachtdienste, deren Interieur vielfach als veraltet und unzumutbar beschrieben wurde. Es könne zu keiner Erholungsphase kommen und so sei nach Wunsch vieler der befragten Justizwachebeamten speziell hier Handlungsbedarf geboten.

15. Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse

An der achtwöchigen Befragung beteiligten sich 103 Justizwachebeamte der Justizanstalt Wien-Josefstadt (15,5% Frauen, 82,5% Männer) der Bereiche Abteilungsdienst (47 Personen), Wachzimmer (39 Personen) und Werkstätten/Betriebe (13 Personen). Die Beteiligung insgesamt betrug 31,50%.

Der Altersmittelwert betrug 37,96 Jahre (s= 8,301). Die Teilnehmer waren zum Zeitpunkt der Erhebung im Durchschnitt 13,8 Jahre (s= 8,55) in der Justizanstalt Wien-Josefstadt beschäftigt. Diese Frage bezog sich ausschließlich auf die Beschäftigungsdauer in der Justizanstalt Wien-Josefstadt. Da das Alter der Teilnehmer stark positiv mit der Beschäftigungsdauer korrelierte, ist davon auszugehen, dass viele Teilnehmer bereits seit Anfang ihrer beruflichen Laufbahn in dieser Justizanstalt tätig sind und somit reliable und valide Einschätzungen der Arbeitsfelder (ABC-JA) gaben.

Die schwachen positiven Zusammenhänge, die zwischen Alter beziehungsweise Beschäftigungsdauer und Anfahrtsweg gefunden wurden, könnten mehrere Ursachen haben. So wäre es denkbar, dass junge Beamte im Zuge ihrer Ausbildung nach Wien, in die Nähe der Justizwachschule, ziehen. Ältere Teilnehmer könnten in die Peripherie Wiens ziehen, um eine Familie zu gründen und/ oder nehmen längere Anfahrtswege in Kauf.

Auf detaillierte Aufgliederungen der Anfahrtswege der Teilnehmer wurde aus Anonymitätsgründen verzichtet. Insgesamt gab der Großteil der Teilnehmer an, mit dem jeweiligen Anfahrtsweg zufrieden zu sein (76,7%).

Kritisch anzumerken ist, dass die Fragestellung trotz Umformulierung nach einer ersten Testausgabe des Fragebogens eventuell noch immer nicht deutlich genug formuliert war und es sich bei dem erfragten Anfahrtsweg nicht ausschließlich um den einfachen Weg sondern um die Summe des Hin- und Rückweges handeln könnte. Da die Justizwachebeamten der Justizanstalt Wien-Josefstadt neben Wien auch in den umliegenden Bundesländern Niederösterreich, Steiermark und Burgenland wohnen, erscheinen Anfahrtszeiten von über 100 Minuten aber durchaus plausibel.

62,1% der Teilnehmer gaben an, während ihrer beruflichen Laufbahn bereits an einen Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Justizanstalt Wien-Josefstadt gedacht zu haben. 55,3% der Abteilungsdienstbeamten, 53,8% der Wachzimmerbeamten und 100% der Teilnehmer der Werkstätten/Betriebe setzten sich bereits mit dem Gedanken eines Arbeitsplatzwechsels innerhalb der Justizanstalt Wien-Josefstadt auseinander.

Dies sollte weder positiv noch negativ interpretiert werden, da sich die Zusammensetzung der Stichprobe der Teilnehmer ausgesprochen homogen darstellt. Die Zuordnung zu den Bereichen erfolgte nach Hauptstundenanzahl und viele Wachebeamte leisten sowohl im Wachzimmer als auch auf den Abteilungen und in den Werkstätten und Betrieben

gleichzeitig, je nach Personalbedarf, ihren Dienst. Weiters beginnen viele Justizwachebeamte ihre berufliche Laufbahn im Wachzimmer und werden danach den Abteilungen und Werkstätten/Betrieben zugeteilt oder bewerben sich für diese.
Diese Stichprobenhomogenität spiegelt sich in vielen der Ergebnisse wider, da nur wenige signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen nachgewiesen wurden.

Wieder für ihren Beruf würden sich 86,4% der Befragten entscheiden.
Der Mittelwert des allgemeinen Berufsprestiges des Justizwachebeamten betrug 2,7670 (s= 0,89). Ausnahmslos alle 103 Teilnehmer beantworteten diese Frage.
In die Bewertung des Berufsprestiges fließen mehrere Faktoren mit ein, wie die Bewertungen seitens der Öffentlichkeit, der Medien, der eigenen Familie, der (Ehe-, Lebens-) Partner, der Freunde und so weiter, die Auswirkungen auf das eigene Empfinden und Bewerten nehmen. Da der Schwerpunkt der vorliegenden Untersuchung aber nicht in dem differenzierten Erleben und der detaillierten Beschreibung des Berufsprestiges lag, wurde auf eine Bewertung des „allgemeinen Berufsprestiges“ verwiesen, in die all jene Faktoren mit einfließen mögen. Bei Nachfragen der Teilnehmer und in Gesprächen mit den Wachebeamten wurde geklärt, dass es sich um eine „Endnote“ handle, praktisch eine Art „Fazit“ beziehungsweise eine Bilanz.
Frauen und Männer unterschieden sich nicht signifikant in dieser Bewertung, auch zwischen den drei Bereichen konnten keine signifikanten Unterschiede nachgewiesen werden. Zwischen dem Geschlecht der Teilnehmer und der Bewertung des allgemeinen Berufsprestiges konnte kein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden. Der Großteil der Männer beurteilte das allgemeine Berufsprestige mit der Note „Befriedigend“ (45,9%). Der Großteil der teilnehmenden Justizwachebeamtinnen wählte die Note „Gut“ (56,3%) und keine der Teilnehmerinnen bewertete das allgemeine Berufsprestige als „Nicht genügend“. Dies ist jedoch vermutlich in der geringen Beteiligung der Justizwachebeamtinnen begründet: 16 der insgesamt 53 in der Justizanstalt Wien-Josefstadt angestellten Wachebeamtinnen nahmen an der Erhebung teil.
Dass die Noten „Sehr gut“ und „Nicht genügend“ im Bereich Werkstätten/Betriebe nicht vergeben wurden, kann ebenso durch die geringe Stichprobengröße von dreizehn Personen erklärt werden. Insgesamt beteiligten sich nur 18,06% der Beschäftigten der Werkstätten/Betriebe an der Untersuchung. Desweiteren ist kritisch zu betrachten, dass der Altersmittelwert der Werkstätten/Betriebe-Justizwachebeamten höher ausfiel, als die Altersmittelwerte der Abteilungsdienste und des Wachzimmers. Der Mann-Whitney-u-Test zeigte allerdings, dass sich Abteilungsdienst- und Werkstätten/Betriebe- sowie Wachzimmer und Werkstätten/Betriebe-Justizwachebeamte nicht signifikant bezüglich der Altersverteilung unterschieden. Auch wenn dieser Unterschied nicht signifikant ausfiel, muss doch stets

berücksichtigt werden, dass einige dieser teilnehmenden Justizwachebeamten kurz vor ihrer Pensionierung stehen und dies die Bewertungen und somit die Ergebnisse eventuell beeinflusste. Zum Schutz der Anonymität der Teilnehmer wurde auf eine detaillierte Darstellung der Altersverteilungen der Bereiche in der vorliegenden Arbeit jedoch verzichtet, um eventuelle Rückschlüsse auf die Teilnehmer anhand der geringen Stichprobengröße(n) zu verhindern.

Die wichtigsten Persönlichkeitseigenschaften, die von den Teilnehmern genannt wurden, haben mit Menschlichkeit, sozialer Kompetenz, Ehrlichkeit, Teamfähigkeit und Zuverlässigkeit zu tun. Viele der genannten Eigenschaften erscheinen ähnlich und miteinander in Verbindung zu stehen. Der Versuch, Cluster zu bilden, wurde mit der Unterstützung von Justizwachebeamten durchgeführt.

Ausgangspunkt dieser Fragestellung war es, in Zusammenarbeit mit den Justizwachebeamten, den „Experten“, die Leitbilder und erforderlichen Persönlichkeitseigenschaften der Bereiche Abteilungsdienst, Wachzimmer und Werkstätten/Betriebe genauer zu definieren. Kritisch zu bedenken bleibt stets, dass die Stichprobengröße von 82 teilnehmenden Justizwachebeamten der Justizanstalt Wien-Josefstadt nur einen kleinen Teil der insgesamt circa 3124, in österreichischen Justizanstalten arbeitenden Justizwachebeamten[19] ausmacht.

Zwischen den Nennungen der Bereiche gab es nur geringfügige Unterschiede. Zu beachten ist zudem, dass die Nennungen ad hoc geschahen. Es ist zu vermuten, dass die meisten Justizwachebeamten alle aufgelisteten Nennungen als wichtig empfinden würden, wenn sie konkret danach gefragt werden würden. Und dies unabhängig davon, ob sie sie selbst in dieser Erhebung nannten. Daher wurde die freie Antwortmöglichkeit gewählt, um in einer Art „Brainstorming“ die essentiellsten Eigenschaften zu filtern.

Lehmann (2004) befragte in ihrer Studie niedersächsische Beamte des Allgemeinen Vollzugsdienstes und Werkdienstes, welche Anforderungen ihre Tätigkeiten in der Justizvollzugsanstalt an sie stellen und gab zwölf Nennungen vor, die die Teilnehmer mit „1 gar nicht erforderlich“ bis „5 erforderlich“ einschätzen sollten. Belastbarkeit (MW= 4,72), Einsatzbereitschaft (MW= 4,43), Durchsetzungsvermögen (MW= 4,35) und ein guter Umgang mit Menschen (MW= 4,33) wurden als am erforderlichsten bewertet. Verglichen mit den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung finden sich Übereinstimmungen bezüglich der Einschätzung der Wichtigkeit beziehungsweise Erforderlichkeit der Persönlichkeitseigenschaften Menschlichkeit/soziale Kompetenz/guter Umgang mit Menschen (22 Nennungen), Durchsetzungsvermögen (12 Nennungen) und Belastbarkeit (10 Nennungen). Einsatzbereitschaft wurde von acht Teilnehmern genannt.

[19] http://strafvollzug.justiz.gv.at/

Die Anforderung Einfühlungsvermögen wurde von den Teilnehmern der Studie von Lehmann mit einem Mittelwert von 4,17 als eher erforderliche Anforderung empfunden (Lehmann, 2004, S. 30).
Dennoch konnte die Auflistung der vorliegenden Arbeit einen Einblick in die subjektiv als am wichtigsten empfundenen Persönlichkeitseigenschaften von Justizwachebeamten geben und könnte zukünftig durchaus als Anhaltspunkt für weitere, ausführlichere Forschungen bezüglich differenzierten Leitbildern und Eignungskriterien herangezogen werden.

Die Persönlichkeitseigenschaft Empathie wurde explizit ausschließlich von den Beamten der Abteilungsdienste genannt. Doch sollte nicht außer Acht gelassen werden, dass diese Fähigkeit in viele andere Eigenschaften, wie zum Beispiel Teamfähigkeit und Menschlichkeit, mit einfließt, welche von den Bereichen Wachzimmer und Werkstätten/Betriebe als besonders wichtig empfunden wurden.
In Bezug auf die Empathiefähigkeit konnten in dieser Untersuchung keine signifikanten Unterschiede zwischen den Bereichen, den AVEM Muster Typen und zwischen Frauen und Männern nachgewiesen werden.
Verglichen mit der Vergleichsstichprobe von etwa 3000 Personen unterschieden sich die Justizwachebeamten der Justizanstalt Wien-Josefstadt in den Skalen des Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogens (SPF) nicht signifikant. Anzumerken ist, dass die Skalen Empathic Concern, Fantasy Scale und Personal Distress niedrigere Werte und die Skala Perspective Taking höhere Werte als die Vergleichsstichprobe ergaben.
Zwischen Empathic Concern und dem Alter und der Beschäftigungsdauer der Teilnehmer konnten starke positive Zusammenhänge nachgewiesen werden. Je älter und je länger die Justizwachebeamten in der Justizanstalt Wien-Josefstadt beschäftigt waren, desto ausgeprägter waren ihre Gefühle für Personen in Not.
In einer Untersuchung von Hassenstab, Dziobek, Rogers, Wolf und Convit (2007) konnten zwischen Psychotherapeuten und Nicht-Psychotherapeuten keine Unterschiede in den Skalen Perspective Taking, Fantasy Scale und Empathic Concern festgestellt werden. Jedoch wiesen Psychotherapeuten signifikant niedrigere Werte in der Skala Personal Distress auf, ähnlich den Justizwachebeamten der vorliegenden Untersuchung. Die Autoren interpretieren die unterschiedlichen Personal Distress Ausprägungen zwischen Psychotherapeuten und der Kontrollgruppe dadurch, dass Training und häufige Auseinandersetzungen mit affektiven Interaktionen während der Therapieeinheiten Einfluss auf die Fähigkeit der Therapeuten, ihre Distress-Level vermutlich durch intellektuelle Prozesse zu kontrollieren, ausüben.
Es gilt jedoch kritisch anzumerken, dass die in den Items geschilderten Notfallsituationen der Skala Personal Distress unspezifisch sind. Paulus (2009) erörterte weiters, dass „Notfälle“

nicht nur zu unspezifisch, sondern auch „zu ungewöhnlich“ seien und hinterfragt „wer erlebt schon häufig echte Notfälle“, um reliabel zu antworten (S. 6). Dies scheint bei der Stichprobe der vorliegenden Untersuchung, Justizwachebeamte, die gegenteilige Seite dieser Problemlage darzustellen. Notfälle beziehungsweise das jederzeit mögliche, potentielle Eintreten dieser gehören zum beruflichen Alltag. Eskalierende Konflikte, Fluchtversuche, Selbstverletzungen, Suizide der Insassen, Geiselnahmen usw. verkörpern „echte Notfälle“. Fraglich bleibt jedoch, da die Items nicht konkret auf den Strafvollzug und Insassen bezogen sind, ob die Teilnehmer die beschriebenen Notfallsituationen auch tatsächlich mit ihrem beruflichen Alltag in Verbindung brachten.
Da die Vorgabe dieser Items nach der Bearbeitung des ABC-JA erfolgte und die Fragebögen häufig in der Justizanstalt während der Arbeitszeit bearbeitet wurden, kann jedoch davon ausgegangen werden, dass zumindest teilweise eine Verknüpfung der Inhalte der Items mit dem Vollzugsalltag stattfand.

Der Arbeitsbewertungscheck für Bedienstete in Justizanstalten (ABC-JA) zeigte, dass die Teilnehmer die Bereiche der Durchführung der täglich zu leistenden Arbeit und des Verhaltens der direkten Vorgesetzten positiv erlebten.
Die Wachzimmerbeamten unterschieden sich signifikant von ihren Kollegen der Abteilungen und Werkstätten/Betriebe im Erleben der Entscheidungsfreiheit, die sie negativer bewerteten. Im Wachzimmer werden viele Tätigkeiten durchgeführt, deren Ablauf streng geregelt ist, wie zum Beispiel Überwachung von Besuchen, Vorführ- und Eskortedienst. Dahingehend besteht nur wenig Handlungsspielraum und die Möglichkeiten der freien Entscheidung sind für die Wachzimmerbeamten limitiert.

Besonders positiv wurde beschrieben, dass die direkten Vorgesetzten Verständnis bei persönlichen Problemen aufbringen, Unterstützung in den wichtigsten Arbeitsbelangen geben, Mitsprachemöglichkeiten einräumen und die Leistungen angemessen beurteilen und anerkennen. Signifikante Unterschiede konnten zwischen den Wachebeamten der Abteilungsdienste und des Wachzimmers nachgewiesen werden. Abteilungsbeamte bewerteten das Verhalten ihrer direkten Vorgesetzten signifikant positiver als ihre Kollegen im Wachzimmer, im Speziellen in Bezug auf das ihnen entgegengebrachte Verständnis in persönlichen Belangen und der Mitsprachemöglichkeiten seitens der direkten Vorgesetzten. In der erlebten Unterstützung in Arbeitsbelangen durch direkte Vorgesetzte unterschieden sich die Teilnehmer der drei Bereiche signifikant voneinander. Abteilungsbeamte bewerteten die Unterstützung am positivsten, gefolgt von den Werkstätten/Betriebe- und Wachzimmer-Beamten.

Die Mitsprachemöglichkeiten wurden generell negativ bewertet, auch wurde beschrieben, dass Kritik und neue Ideen nur wenig Anerkennung finden.
Seitens der Anstaltsleitung beschrieben die Teilnehmer, wenig Rückmeldung über Aufgabenerledigung und Arbeitsleistung und unzureichende Möglichkeiten der Mitsprache und Mitentscheidung zu bekommen. Die Unterstützung in Arbeits- und persönlichen Belangen durch die Anstaltsleitung wurde als durchschnittlich beschrieben.

Das Verhalten der Insassen wurde von den Beamten der Abteilungsdienste signifikant positiver bewertet als von den Wachzimmerbeamten. Wachzimmerbeamte berichteten über häufige Verständigungsprobleme zwischen ihnen und den Insassen.
Auf den Abteilungen ist mehr Zeit, um mit den Insassen zu sprechen und Probleme zu klären. Die Auseinandersetzung mit den Insassen ist aufgrund von verschiedenen Ressourcen eine andere als im Wachzimmer.

Das Klima unter den Kollegen wurde auf den Abteilungen signifikant positiver bewertet als im Wachzimmer und den Werkstätten/Betrieben. Abteilungsbeamte berichteten signifikant häufiger von gegenseitiger Unterstützung, Verlass auf die Kollegen, positiven Konfliktlösungsversuchen und gerechter Arbeitsaufteilung.

Die Möglichkeit, Pausen entspannt und ungestört zu verbringen, wurde von den Teilnehmern sehr negativ bewertet. Die Justizwachebeamten berichteten auch in persönlichen Interviews und schriftlichen Statements, dass das Interieur der Zimmer, die für die Nachtdienste genutzt werden, veraltet und unzumutbar wäre.

Am negativsten beschrieben die Justizwachebeamten den Personalmangel, der auch vielfach in den Interviews angesprochen wurde und der auch im theoretischen Teil dieser Arbeit recherchiert wurde.

Insgesamt wiesen zum Zeitpunkt der Erhebung 44,7% der Teilnehmer Muster S (Schutz, Schonung) auf, 37,9% Muster G (Gesundheit), 10,7% Risikomuster B (Burnout) und 6,8% Risikomuster A (Workaholic). Der insgesamt hohe Anteil an Muster S-Typen zeigte, dass die Gestaltung der Tätigkeiten wenig Motivation bietet. Die Dimension „Erfolgserleben im Beruf“ wies einen im durchschnittlichen Bereich liegenden Mittelwert auf, ohne signifikante Unterschiede zwischen den Bereichen.
Positive Zusammenhänge des „Erfolgserlebens im Beruf“ konnten mit allen zwölf Skalen des ABC-JA nachgewiesen werden. Die stärksten positiven Korrelationen betrafen die

Durchführung der täglich zu leistenden Arbeit, das Klima unter den Kollegen, das Verhalten der direkten Vorgesetzten und der Anstaltsleitung, die Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte, die Kultur in der Anstalt, die Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt und die Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung.

Die stärksten positiven Korrelationen konnten zwischen der Dimension „Lebenszufriedenheit“, die als Zufriedenheit mit der gesamten, auch über die Arbeit hinausgehenden Lebenssituation definiert wird (Schaarschmidt & Fischer, 2001, 2003), und den Skalen des ABC-JA nachgewiesen werden. Speziell die täglich zu leistende Arbeit, das Klima unter den Kollegen, das Verhalten der direkten Vorgesetzten, die Unterstützung in Arbeits- und persönlichen Belangen durch interne Kräfte, die Kultur in der Anstalt, die Arbeitsorganisation in der Justizanstalt und die Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt korrelierten stark positiv mit der Lebenszufriedenheit.
Auch das Cluster „Berufsbegleitende Emotionen“ korrelierte ausgeprägt positiv mit den ABC-JA Skalen. Es konnte nachgewiesen werden, dass das Ausmaß an „Lebenszufriedenheit“ und „berufsbegleitenden Emotionen“ mit der Arbeitszufriedenheit positiv korreliert.
Paetz (2004) berichtet, dass mit zunehmendem Alter der von ihr befragten Justizvollzugsbeamten aus Lübeck, Schleswig-Holstein, deren Zufriedenheit mit ihrem Beruf sinkt. Ihre Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Zufriedenheit mit steigendem Lebensalter und weniger mit steigender Beschäftigungsdauer in Zusammenhang zu bringen ist (S. 82). Diese Ergebnisse konnten nur teilweise in Verbindung mit der Dimension „Lebenszufriedenheit“ bestätigt werden. Zwischen der „Lebenszufriedenheit“ und dem Alter wurde ein geringer negativer Zusammenhang nachgewiesen, zwischen der „Lebenszufriedenheit“ und der Beschäftigungsdauer in der Justizanstalt Wien-Josefstadt ist der ebenfalls negative Zusammenhang geringfügig höherer. So sinkt mit steigendem Alter und fortschreitender Beschäftigungsdauer in der Justizanstalt Wien-Josefstadt die Werte der Dimension „Lebenszufriedenheit“. Dieses Ergebnis ist jedoch mit Vorbehalt zu interpretieren, da die Größe des Zusammenhanges gering ausfiel.

Ein signifikanter Zusammenhang zwischen AVEM Muster und dem Bereich, in dem gearbeitet wird, konnte nachgewiesen werden. Dies ist in Hinblick auf die Planung von Maßnahmen von Bedeutung, da bereichsspezifische Interventionen geplant werden können.
Verglichen mit den AVEM Musterverteilungen der Erhebung *Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderung in Justizanstalten AGiJA* aus dem Jahr 2008 (Fischer, Jagl & Resl, 2008), zeigte sich, dass die Musterverteilung im Jahr 2012 mit drei Ausnahmen positiver ausfiel. Die Verschlechterungen fanden sich in den Abteilungsdiensten mit 4% mehr Risikomuster B Typen, im Wachzimmer mit knapp doppelt so vielen Muster S Typen und in

den Werkstätten und Betrieben mit circa 19% mehr Risikomuster B Typen. Beachtet werden müssen allerdings die unterschiedlichen Stichprobengrößen (2008: N_{Abt}= 10, N_{WZ}= 8, $N_{W/B}$= 5; 2012: N_{Abt}= 47, N_{WZ}= 39, $N_{W/B}$= 13).

Tabelle 20 Vergleich der AVEM Musterverteilungen 2008 und 2012, nach Bereichen

Angaben in Prozent

Bereich	G		S		A		B	
	2008	*2012*	*2008*	*2012*	*2008*	*2012*	*2008*	*2012*
Abt	40	43	50	45	10	9	0	4
WZ	13	36	25	49	25	8	38	8
W/B	0	31	60	31	20	0	20	39

Die Ergebnisse der Risikomuster B Typen für den Arbeitsbewertungscheck (ABC-JA) fielen signifikant negativer aus, als die der anderen Muster Typen. Diese Ergebnisse sind ebenfalls von Bedeutung für zielgerichtete Interventionen.

Justizwachebeamtinnen und Justizwachebeamte unterschieden sich in keinen Fragestellungen signifikant voneinander.

16. Interventionsvorschläge

Koop (2008) diagnostiziert, dass „das klassische Organisationssystem des Justizvollzuges […] in die Jahre gekommen“ ist (S. 54) und bereits neue Modelle von Führung, Personal- und Organisationsentwicklung entstehen. Auslösende Gründe sind unter anderem „die Zunahme von schwierigen und gefährlichen Gefangenen, neue Sicherheitsstandards und die staatliche Finanzkrise, die dazu zwingt, mit weniger Personal und Haushaltsmitteln auszukommen“ (S. 54). Auch die Führungskräfte im Justizvollzug sind zu einem Umdenken gezwungen, da zunehmend Teamarbeit, Projektmanagement und neue Führungs- und Kommunikationsstrukturen gefragt sind (Koop, 2008). Koop (2008) betont desweiteren die Wichtigkeit von gegenseitiger Unterstützung, gegenseitigem Lernen, einer aktiven Beteiligung des Personals an Veränderungsprozessen und Gestaltungsmöglichkeiten sowie Abbau von Hierarchien. Kloibhofer (2005) kommt zu den Ergebnissen, dass die Gesundheitsförderung für Strafvollzugsbedienstete die Erhöhungen des Tätigkeitsspielraumes und der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte, Kollegen und anderen Berufsgruppen in der Arbeit bei gleichzeitiger Reduktion der Arbeitsbelastungen

beinhalten sollte und es darüber hinaus den Justizwachebeamten ermöglicht werden sollte, auch ihrem Resozialisierungsauftrag nach zu kommen. Interventionen in diesem Sinne hätte eine positive Veränderung der AVEM Musterverteilung in Richtung Muster G zur Folge (Kloibhofer, 2005).

Wird die Selbstbestimmung der Mitarbeiter gefördert, so weisen Eckloff und van Quaquebeke (2006) darauf hin, entstehen mehr Respekt und Identifikation gegenüber der Führungskraft und die Mitarbeiter lassen den Steuerungseinfluss der Führungskräfte freiwillig zu. Generell beeinflusst Respekt positiv Selbstwertgefühl und „gruppendienliches Verhalten, Arbeitszufriedenheit, Commitment, Identifikation und Selbstbestimmungserleben“ (Mölders & Eckloff, 2010, S. 22). Werden den Wachebeamten mehr Mitsprachemöglichkeiten, Autonomie und Einfluss auf offizielle Aufgaben und Betreuungsaufgaben zugestanden, steigt die Zufriedenheit (Bögemann, 2007).

Ein Überangebot an Auswahlalternativen kann zu verringerter Motivation, überhaupt eine Entscheidung zu treffen, und zur Unzufriedenheit mit der gewählten Alternative führen. Scheibehenne (2008) konnte diesen „Effekt zu großer Auswahl“ in seinen Untersuchungen allerdings nicht nachweisen und schlussfolgert, dass er kaum generalisierbar und von, noch zu unspezifisch erforschten, Randbedingungen abhängig ist. So kann davon ausgegangen werden, dass Entscheidungsfreiheit und Mitsprachemöglichkeiten durchaus förderlich für Motivation, Engagement und Gesundheit wirken.

Grube (2009) spricht sich für eine altersdifferenzierte Arbeitsgestaltung aus. Sie stellte fest, dass Berufstätigen, die über 50 Jahre alt sind, Generativitätsmotive wichtiger sind als ihren jüngeren Kollegen. Als Generativitätsmotive werden jene Motive angesehen, „die sich auf das Erschaffen von bedeutsamen Dingen […] und das Weitergeben von Wissen und Erfahrungen […] beziehen“ (Grube, 2009, S. 25). In Bezug auf den Umgang mit Häftlingen könnte dies als Interventionsmöglichkeit speziell für die Wachebeamten der Werkstätten und Betriebe von Bedeutung sein.

Laut Keppler (2010) müsse die Gesundheitsförderung „alle im Justizvollzug lebenden und arbeitenden Menschen umfassen“ (S. 54). Er erläutert zudem, dass eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen positive Auswirkungen auf den Umgang mit Insassen mit sich bringt und „ein Erreichen der im Strafvollzugsgesetz verankerten Ziele (Resozialisierung, […]) wahrscheinlicher“ macht (Keppler, 2010, S. 54). Die Gesundheit der Strafvollzugsbediensteten zu unterstützen und zu fördern ist daher von besonderer Bedeutung, da dies auch für die Gesellschaft von langfristigem Nutzen ist (Bögemann, 2007).

Bögemann (2010) betont die Notwendigkeit, zu Beginn sämtlicher gesundheitsförderlicher Planungen vertrauensbildende Maßnahmen zu initiieren, um Misstrauen seitens der

Wachebeamten vorzubeugen (S. 69). An diesem Punkt sei auf jene Ergebnisse dieser Arbeit hingewiesen, die einen Wunsch nach Mitsprache und Mitentscheidung seitens der Justizwachebeamten aufzeigen, die auch von Bögemann (2010) als wirksam und erfolgsversprechend empfohlen werden (S. 70).
Von Vorteil ist es zudem, Aktivitäten stetig, umfassend, interdisziplinär, partizipativ und langfristig, mit Fokus auf Arbeitszufriedenheit zu gestalten und zu beachten, dass aufgrund „der statischen Strukturen der totalen Institution Gefängnis“ Verbesserungen erst nach großen Zeiträumen evaluierbar sind (Bögemann, 2007, 2010). Vor allem die in den Justizanstalten tätigen Psychologen könnten verstärkt, im Sinne ihrer professionellen Ausbildung, die Mitarbeiterbezogenen Leistungen erweitern und anbieten (Drabek, 2010). Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung bestätigen auch jene von Drabek (2010). In Statements der vorliegenden Untersuchung gaben einige Teilnehmer an, dass die Psychologen ihnen, den Wachebeamten, unbekannt sind und daher auch kein Interesse an ihrer Unterstützung besteht. Drabek (2010) zufolge wird Unterstützung von den in der Justizanstalt tätigen Psychologen dann verstärkt in Anspruch genommen, wenn diese den Wachebeamten bekannt und vertraut sind.
Durch den engen Kontakt zwischen Wachebeamten und Insassen hängt das Klima in Haftanstalten auch mit der Arbeitszufriedenheit der Wachebeamten zusammen, die sich auf ihr Verhalten gegenüber den Insassen auswirkt (Bögemann, 2007). Bögemann (2007) empfiehlt an diesem Punkt, dass die Wachebeamten Betreuungs- und Beratungsprogramme für die Insassen, wie zum Beispiel Soziales Training, entwickeln sollten und sie dadurch resozialisierend unterstützen (S. 174). Um Resozialisierung zu erreichen, benötigt es Personal in Haftanstalten, welches selbst in guter physischer und psychischer Verfassung ist und professionelles Training erhält (Bögemann, 2007).

Die Umsetzung von Interventionen ist speziell im Strafvollzug bedeutend. Sie erfordert aber auch Unterstützung von Politik und Ministerien (Bögemann, 2007). Preusker (2003) fasst zusammen, dass die Praxis bedaure, oft unzureichend in die Forschungsplanung und Forschungsdurchführung eingeplant zu werden und „dass die Forscher sich nach dem Abschluss ihrer Arbeit ausklinkten und der Frage der Umsetzung ihrer Ergebnisse nicht weiter nachgingen“ (S. 330).

In Bezug auf die vier AVEM Muster werden von den Autoren spezifische Interventionen vorgeschlagen. Während das Muster G nicht nach gesundheitlichen Interventionen verlangt, sind diese in Bezug auf die Risikomuster A und B erforderlich.
Für Muster S wird die Förderung der beruflichen Motivation empfohlen.

Für die Risikomuster A und B werden spezielle Interventionsmaßnahmen beschrieben (Schaarschmidt & Fischer, 2001, S. 56-57; Schaarschmidt & Ksienzyk, 2003, S. 23-25):

Gemeinsamkeiten der Risikomuster A und B und Interventionsmaßnahmen:

Innere Unruhe und Unausgeglichenheit und eingeschränkte Distanzierungsfähigkeit:
Belastungsausgleich durch Entspannung und Kompensation im Sinne von Ausagieren durch Sport, Hobbies sowie Entspannungstraining

Eingeschränktes Lebensgefühl (allgemeine Unzufriedenheit):
Genusstraining und Schaffen von Zufriedenheitserlebnissen

Resignationstendenz:
Realistische Definition des Arbeitsauftrages (professionelles Selbstverständnis); Identifizierung, Problematisierung und Veränderung unrealistischer, überhöhter (Risikomuster A) beziehungsweise enttäuschter (Risikomuster B) berufsrelevanter Ansprüche, Erwartungen und Zielvorstellungen;
Stressbewältigungstraining, individuelle Stressanalyse, Erlernen von lang- und kurzfristigen Stressbewältigungsstrategien

Erleben mangelnder sozialer Unterstützung:
Entwicklung von Teamgeist und Teamfähigkeit, Schaffung eines positiven Arbeitsklimas durch Gesprächsrunden, Gesundheitszirkel, Supervisionsgruppen, Trainings, Beratung, Organisierung und Pflege sozialer Kontakte in der Freizeit

Spezifische Interventionsmaßnahmen, angepasst an Risikomuster A:

Selbstüberforderung:
Nein-Sagen lernen, Veränderung der individuellen Arbeitsorganisation und des Zeitmanagements, Koordinierung und Ausbalancierung von beruflichen Anforderungen, häuslichen Pflichten und Freizeitaktivitäten

Einseitige Betonung der Arbeit und exzessive Verausgabung:
Relativierung des Stellenwertes der Arbeit gegenüber den anderen Bereichen des Lebens

Unzufriedenheit und Unausgeglichenheit:
Konflikt- und Stressbewältigungstraining zum Abbau von Ärger und Ungeduld und zur Erhöhung der Frustrationstoleranz und Verringerung der Verletzbarkeit

Spezifische Interventionsmaßnahmen, angepasst an Risikomuster B:

Eingeschränkte kommunikative Kompetenz und defensive Problembewältigung:
Kommunikations- und Konfliktbewältigungstraining, Förderung offensiven Kommunikations- und Konfliktlöseverhaltens

Resignation, Hoffnungslosigkeit und Verzweiflung:
Coaching, gegebenenfalls auch Einzel- oder Gruppentherapie zur emotionalen Stabilisierung, Bewältigung von Angst, Stärkung von Selbstbewusstsein und Selbstsicherheit, für neue Zielsetzung und Sinnfindung

Schaarschmidt und Fischer (2008a) merken an, dass Interventionen in den Mittelpunkt gestellt werden sollten. Sie raten zu verstärkter und gezielter Unterstützung der Bediensteten durch Beratungs- und weitergehende Interventionsangebote, zur Beratung der Anstaltsleitungen bezüglich der Organisationsentwicklung und zu arbeitsgestalterischen Maßnahmen, die bisher wenig vielfältige Tätigkeiten anreichern sollen (Schaarschmidt & Fischer, 2008a, S. 3).
Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeigten deutlich, dass die Lebenszufriedenheit der Justizwachebeamten mit allen zwölf thematisierten Bereichen des Arbeitsbewertungschecks (ABC-JA) positiv korreliert. Interventionen, die sich nicht ausschließlich auf die identifizierten Problemfelder fokussieren, sondern auch die, von den Teilnehmern als Ressourcen empfundenen Gebiete ausbauen und fördern, sind somit empfehlenswert.

Die Anstaltsleitung hat unter anderem zur Aufgabe, dass durch die Bedingungen in den Haftanstalten das Wohlbefinden sowohl von Häftlingen als auch von Angestellten unterstützt wird (Coyle, 2007). Führungskräfte tragen die Verantwortung, sicherzustellen, dass die Arbeitsbedingungen förderlich sind und den Mitarbeitern neben dem Arbeitsengagement auch Zeit für Erholung bleibt. Wird dies realisiert, resultieren verbesserte „Zahlen zum Krankenstand und zur Fluktuation, reibungslosere Arbeits- und Kommunikationsabläufe und schließlich […] Zufriedenheit […]“ der Mitarbeiter (Seelheim, 2008, S. 12).

17. Konklusion

Die gefundenen Ergebnisse konnten die in der Literatur beschriebenen Problemfelder weitestgehend bestätigen. Mehrere Autoren berichten über die negativen Auswirkungen von fehlenden Mitsprache- und Mitentscheidungsmöglichkeiten und Personalmangel im Strafvollzug (Hoffman, 1979; Rotthaus, 1999; Knoll, 2007; Lampert, 2008; Knauer, 2009), die auch in dieser Untersuchung als Problemfelder bestätigt wurden. Zachoval (1996) wies nach, dass „bereits 1964 […] ständiger Personalmangel beklagt“ wurde (S. 162).

In einer Untersuchung von Dolde gaben nur 20% der befragten Justizwachebeamten an, erneut einen Beruf im Vollzug zu wählen (Dolde, 1990, zitiert nach Knauer, 2009), während 86,4% Teilnehmer der vorliegenden Untersuchung sich wieder für den Beruf des Justizwachebeamten entscheiden würden. Dieses Ergebnis ist ein positiver Ansatzpunkt für die Ressourcenerforschung, da in der vorliegenden Untersuchung nicht nach Gründen für beziehungsweise gegen die Berufswiederwahl gefragt wurde.

Die vorliegende Untersuchung und ihre Ergebnisse stellen Momentaufnahmen dar. Sowohl die AVEM Musterzuteilungen wie auch die Bewertungen des Arbeitsbewertungschecks für Bedienstete in Justizanstalten (ABC-JA) unterliegen zeitlichen Veränderungen.
Die Untersuchung stellt zudem eine Querschnittuntersuchung dar, die, aufgrund zu erwartender Sättigungseffekte, nur zwei Monate dauerte. Daher sollte nach erfolgten Interventionen und einer eventuellen Evaluation dieser auch eine weitere MitarbeiterInnenbefragung geplant werden. Jene sollte jedoch in nicht allzu naher Zukunft angesetzt werden, da das Wirken von Veränderungsprozessen nicht sofort einsetzt oder nachweisbar ist (Bögemann, 2010).
Eine Zusammenfassung der vorliegenden Untersuchung, einschließlich jener von Kloibhofer aus dem Jahr 2005, *AGiJA* aus dem Jahr 2008 (Fischer, Jagl & Resl, 2008; Schaarschmidt & Fischer, 2008a, 2008b, 2011) und zukünftigen Folgeuntersuchungen zu einer gesamten Längsschnittstudie könnte für die Anstaltsleitung und die Wachebeamten der Justizanstalt Wien-Josefstadt von Vorteil sein und sich auf den gesamten österreichischen Strafvollzug auswirken. So könnte intervenierend auch auf eine weitere Erhöhung der Stichprobengröße und der Motivation an der Teilnahme bei derartigen zukünftigen Befragungen hingearbeitet werden. Als erfolgsversprechend für eine hohe Beteiligung an derartigen Untersuchungen kann der Umstand sein, dass diese von Personen durchgeführt werden, die den Wachebeamten bekannt sind und denen sie vertrauen (vgl. Drabek, 2010).

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung wurden von der Anstaltsleitung der Justizanstalt Wien-Josefstadt herangezogen, um im Laufe der weiteren Monate Interventionen und Maßnahmen zu setzen, die das Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeiter fördern und verbessern. Es wird aktiv an Projekten (zum Beispiel Gesundheitszirkel) und deren Umsetzung gearbeitet.

Abschließend sei auf die Empfehlung von Zachoval (1996) verwiesen:
„Dem Personal im österreichischen Strafvollzug wird auch weiterhin eine beträchtliche Rolle bei der Beaufsichtigung und Betreuung der Häftlinge zukommen. Es sollte deshalb großer Wert auf die qualitative und emotionale Unterstützung der Bediensteten gelegt werden.“ (S. 177).

Literaturverzeichnis

Alex, M. & Feltes, T. (2009). Von der Pathogenie des Strafvollzugs. In H.-J. Lange, H. P. Ohly & J. Reichertz & J. Reichertz (Hrsg.), *Auf der Suche nach neuer Sicherheit. Fakten, Theorien und Folgen* (2. Auflage) (S. 89-102). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Aronson, E., Wilson, T. D. & Akert, R. M. (2008). *Sozialpsychologie* (6., aktualisierte Auflage). München: Pearson Studium.

Bannenberg, B. (2009). Korruption. In H. J. Schneider (Hrsg.), *Internationales Handbuch der Kriminologie. Band 2: Besondere Probleme der Kriminologie* (S. 359-383). Berlin: De Gruyter Rechtswissenschaften.

Bast, M. (2003). *Die Schweigepflicht der Ärzte, Psychologen und Sozialarbeiter im Strafvollzug. Eine Untersuchung der innerbehördlichen Schweigepflicht nach §§ 182 StVollzG, 203 StGB* (Schriftenreihe Strafrecht in Forschung und Praxis, Bd. 32). Hamburg: Verlag Dr. Kovač.

Bischof-Köhler, D. (1988). Über den Zusammenhang von Empathie und der Fähigkeit, sich im Spiegel zu erkennen. *Schweizerische Zeitschrift für Psychologie/ Revue Suisse de Psychologie, 47* (2/3), 147-159.

Bischof-Köhler, D. (2009). Empathie, Mitgefühl und Grausamkeit und wie sie zusammenhängen. *Psychotherapie, 14* (1), 52-57.

Bögemann, H. (2004). *Gesundheitsförderung in totalen Institutionen am Beispiel einer geschlossenen Justizvollzugsanstalt* (Schriftenreihe „Gesundheitsförderung im Justizvollzug“, Bd. 10). Oldenburg: Bis.

Bögemann, H. (2007). Promoting health and managing stress among prison employees. In L. Møller, H. Stöver, R. Jürgens, A. Gatherer & H. Nikogosian (Eds.*), Health in prisons. A WHO guide to the essentials in prison health* (pp. 171-179). Copenhagen: WHO Regional Office Europe.

Bögemann, H. (2010). Grundlegendes zur Gesundheit der Bediensteten in der totalen Institution Gefängnis. In H. Bögemann, K. Keppler & H. Stöver (Hrsg.), *Gesundheit im Gefängnis. Ansätze und Erfahrungen mit Gesundheitsförderungen in totalen Institutionen* (S. 59-72). Weinheim: Juventa.

Bohling, H. & Kunze, R. (1988). Kapitel 10. Der Psychologe. In H. D. Schwind & G. Blau (Hrsg.). *Strafvollzug in der Praxis: Eine Einführung in die Probleme und Realitäten des Strafvollzuges und der Entlassenenhilfe* (2. Auflage) (S. 172-180). Berlin: De Gruyter.

Bortz (2005). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler* (6. Auflage). Heidelberg: Springer Medizin.

Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler.* Heidelberg: Springer Medizin.

Bortz, J. & Schuster, C. (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler* (7. Auflage). Heidelberg: Springer Medizin.

Brill, G. (2008). Psychologie im Strafvollzug. In K. Sternberg & M. Amelang (Hrsg.), *Psychologen im Beruf. Anforderungen, Chancen und Perspektiven* (S. 272-281). Stuttgart: Kohlhammer.

Britz, G. (2001). Strafe und Schmerz – eine Annäherung. In Britz, G., Jung, H., Koriath, H., Müller, E. (Hrsg.), *Grundfragen staatlichen Strafens. Festschrift für Heinz Müller-Dietz zum 70. Geburtstag* (S. 73-98). München: Beck.

Bundesministerium für Justiz (1995). *Vollzugsordnung für Justizanstalten (VZO).*

Bundesministerium für Justiz (2001). *52301/12-V.1/2001: Erlass für den Psychologischen Dienst in den Justizanstalten. Vorschrift für den Psychologischen Dienst in den Justizanstalten.*

Burgstaller, M. (1999). Entwicklung des Strafrechts in Österreich seit 1975. In K.-H. Gössel & O. Triffterer (Hrsg.), *Gedächtnisschrift für Heinz Zipf* (S. 3-34). Heidelberg: Müller.

Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2000). *Research Methods in Education* (5th Edition). London and New York: RoutledgeFalmer.

Coyle, A. (2007). Standards in prison health: the prisoner as a patient. In L. Møller, H. Stöver, R. Jürgens, A. Gatherer & H. Nikogosian (Eds*.), Health in prisons. A WHO guide to the essentials in prison health* (pp. 7-13). Copenhagen: WHO Regional Office Europe.

Davis, M. H. (1983). Measuring Individual Differences in Empathy: Evidence for a Multidimensional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology, 44* (1), 113-126.

Drabek, A. (2010). *Determinanten der Inanspruchnahme sozialer sowie professioneller psychologischer Unterstützung von Justizwachebeamten im österreichischen Strafvollzug.* Unveröff. Dipl. Arbeit, Universität, Wien.

Drexler, K. (2003). *StVG Strafvollzugsgesetz: Kommentar samt wichtigen Nebenbestimmungen.* Wien: Manz.

Dünkel, F. (Hrsg.). (1996). *Empirische Forschung im Strafvollzug. Bestandsaufnahme und Perspektiven* (Schriften zum Strafvollzug, Jugendstrafrecht und zur Kriminologie, Bd. 1). Bonn: Forum-Verlag Godesberg.

Essig, K. (2000). *Die Entwicklung des Strafvollzuges in den neuen Bundesländern. Bestandsaufnahme und Analyse unter besonderer Berücksichtigung der Situation der Strafvollzugsbediensteten aus der ehemaligen DDR* (Umwelt-Kriminalität-Recht, Band 5). Mönchengladbach: Forum-Verlag Godesberg.

Fischer, A. W., Jagl, K. & Resl, K. (2008). *Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderung in Justizanstalten (AGiJA)*. Unveröff. Bericht.

Fischer, G. H. (1995). *Statistische Auswertung psychologischer Experimente I. Skriptum zur Vorlesung im WS von Gerhard H. Fischer* (8., unveränderte Auflage). Wien: Selbstverlag.

Fischer, G. H. (1996). *Statistische Auswertung psychologischer Experimente II. Skriptum zur Vorlesung im Sommersemester von Gerhard H. Fischer* (3. Auflage). Wien: Selbstverlag.

Fischer, L. & Fischer, O. (2005). Arbeitszufriedenheit: Neue Stärken und alte Risiken eines zentralen Konzepts der Organisationspsychologie. *Wirtschaftspsychologie, 1*, S. 5-20.

Fistéra, P. (1985). Das therapeutische Vollzugsmodell in der Justizvollzugsanstalt Bad Gandersheim. In Arbeitsgemeinschaft der Psychologen an Justizanstalten (Hrsg.), *Alternative Strafvollzugsmodelle. Bericht zur 6. Arbeitstagung der Arbeitsgemeinschaft der Psychologen an Justizanstalten* (S. 25-29).

Franklin, T. (2007). Endstation Freitod. *kripo.at, 1*, 7-9.

Geißler, H. (1947). *Die Geschichte des österreichischen Gefängniswesens.* Wien: Selbstverlag.

Gerrig, R. J. & Zimbardo, P. G. (2008). *Psychologie* (18., aktualisierte Auflage). München: Pearson Studium.

Goder, E. (2007). *Arbeitsmotivation in der Strafgefangenenarbeit. Eine explorative Studie zu Arbeitsmotiven und Arbeitsmotivation bei Strafgefangenen.* Hamburg: Diplomica Verlag GmbH.

Gödl, W. & Deißenberger, J. (2007). *Strafvollzugsgesetz (StVG) und den Strafvollzug betreffende weitere Bestimmungen. Eine Informationsbroschüre des Bundesministeriums für Justiz* (8. Auflage). Wien: Bundesministerium für Justiz.

Goerdeler, J. (2011). Gewalt im Strafvollzug. In J. Puschke (Hrsg.), *Strafvollzug in Deutschland. Strukturelle Defizite, Reformbedarf und Alternativen* (S. 105-134). Berlin: BWV Berliner Wissenschaftsverlag.

Goffman, E. (1973). *Asyle: über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen.* Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Gratz, W. (1985). Entwicklung von Alternativmodellen als Organisationsproblem. In Arbeitsgemeinschaft der Psychologen an Justizanstalten (Hrsg.), *Alternative Strafvollzugsmodelle. Bericht zur 6. Arbeitstagung der Arbeitsgemeinschaft der Psychologen an Justizanstalten* (S. 15-24).

Grube, A. (2009). *Alterseffekte auf die Bedeutung berufsbezogener Motive und die Zielorientierung.* Unveröff. Diss., Universität, Münster.

Gurtner, A. (2003). *Zweimal musst du es schon sagen. Strategieentwicklung und Kommunikationsmuster in hierarchisch organisierten Teams.* Unveröff. Diss., Universität, Bern.

Haney, C., Banks, C. & Zimbardo, P. G. (1973). Interpersonal Dynamics in a Simulated Prison. *International Journal of Criminology and Penology 1973*, 1, 69-97.

Hassenstab, J., Dziobek, I., Rogers, K., Wolf, O. T. & Convit, A. (2007). Knowing What Others Know, Feeling What Others Feel. A Controlled Study of Empathy in Psychotherapists. *The Journal of Nervous and Mental Disease, 195* (4), 277-281.

Henkel, O. (1985). Gegebenheiten im allgemeinen Strafvollzug. In Arbeitsgemeinschaft der Psychologen an Justizanstalten (Hrsg.), *Alternative Strafvollzugsmodelle. Bericht zur 6. Arbeitstagung der Arbeitsgemeinschaft der Psychologen an Justizanstalten* (S. 7-13).

Herkner, W. (2001). *Lehrbuch Sozialpsychologie* (Zweite, unveränderte Auflage). Bern: Verlag Hans Huber.

Hoffman, M. (1979). Die Rollenproblematik des Strafvollzugsbediensteten. *Forum Strafvollzug – Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe, 28* (1), 9-14.

Hofinger, V., Neumann, A., Pilgram, A. & Stangl, W. (2009). *Pilotbericht über den Strafvollzug 2008* (Forschungsbericht). Wien: Institut für Rechts- und Kriminalsoziologie.

Janowsky, A. (1989). *Von grasgrün über pompadourrot, violett, veilchenblau bis weinrot: Die Geschichte der österreichischen Justizwache.* Unveröffentl. Manuskript.

Janowsky, A. (1994). Die Geschichte der österreichischen Justizwache. Allgemeiner Überblick von Oberst Armin Janowsyk. *70 Jahre Justizwache Österreich*. S. 12-16.

Kaiser, G. & Schöch, H. (2002). *Strafvollzug* (5., neu bearbeitete und erweiterte Auflage). Heidelberg: Müller.

Keppler, K. (2010). Von der Gesundheitsfürsorge zur Gesundheitsförderung im Gefängnis. Hat sich Gefängnismedizin gewandelt?. In H. Bögemann, K. Keppler & H. Stöver (Hrsg.), *Gesundheit im Gefängnis. Ansätze und Erfahrungen mit Gesundheitsförderungen in totalen Institutionen* (S. 49-58). Weinheim: Juventa.

Kette, G. (1991). *Haft: eine sozialpsychologische Analyse.* Göttingen: Hogrefe.

Kirchler, E. (2008). *Arbeits- und Organisationspsychologie* (2., korrigierte Auflage). Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.

Kloibhofer, M. (2005). *Rollenkonflikt und Arbeitsbelastung von Strafvollzugsbediensteten. Empirische Überprüfung einer erweiterten Version des JDCS Modells.* Unveröff. Dipl. Arbeit, Universität, Wien.

Knauer, F. (2009). Der allgemeine Vollzugsdienst im Strafvollzug. Historische Entwicklung, gegenwärtige Situation und Reformdiskussion. *Forum Strafvollzug – Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe, 5,* 247-251.

Knoll, L. (2007). *Frauen im Abseits – Leben hinter Gittern: Kultursoziologische Feldforschung in einigen Gefängnissen* (Feldforschung, Bd. 4). Münster: LIT Verlag.

Köhler, W. (2008). Kundenorientierung in der Ausbildung des allgemeinen Justizvollzugsdienstes. *Forum Strafvollzug – Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe, 52* (2), S. 62-65.

Koop, G. (2008). „Auf dem Weg zu einer lernenden Organisation". Personal- und Organisationsentwicklung am Beispiel eines Führungskonzeptes aus der Vollzugspraxis. *Forum Strafvollzug – Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe, 52* (2), S. 54-60.

Körner, J. (1998). Einfühlung: Über Empathie. *Forum der Psychoanalyse, 14* (1), 1-17.

Kreuzer, A. (1985). Gefängnisüberfüllung – eine kriminalpolitische Herausforderung. In H.-D. Schwind, U. Berz, G. Geilen, R. D. Herzberg & G. Warda (Hrsg.), *Festschrift für Günter Blau zum 70. Geburtstag am 18. Dezember 1985* (S. 459-486). Berlin: De Gruyter.

Kubinger, K. D. (2009). *Psychologische Diagnostik. Theorie und Praxis psychologischen Diagnostizierens* (2., überarbeitete und erweiterte Auflage). Göttingen: Hogrefe.

Lampert, E. (2008). Justiz vor dem Zusammenbruch?. *GÖD aktuell, 6,* 20-23.

Laubenthal, K. (2011). *Strafvollzug* (6. Auflage). Heidelberg: Springer.

Lehmann, A. (2004). *Beruf: Vollzugsbeamter. Selbst- und wahrgenommenes Fremdbild von Justizvollzugsbediensteten und mögliche Auswirkungen.* Unveröff. Abschlussarbeit, Fernuniversität, Hagen.

Leibold, G. (1988). *Wörterbuch der Psychologie. Handbuch der Fachbegriffe aus der Psychologie* (2. Auflage). Wiesbaden: F. Englisch Verlag.

Maelicke, B. (2008). Personal als Erfolgsfaktor – Personal- und Organisationsentwicklung in der Praxis. *Forum Strafvollzug – Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe, 52* (2), S. 53.

Merle, J.-C. (2007). *Strafen aus Respekt vor der Menschenwürde.* Berlin: De Gruyter.

Mölders, C. & Eckloff, T. (2010). Respekt als Arbeitswert: Theorie und Praxis. *Wissenswert, 02*, S. 21-23.

Müller-Dietz, H. (1970). *Strafvollzug und Gesellschaft.* Bad Homburg (v. d. H.), Berlin, Zürich: Gehlen.

Neuwirth, W. (2012). *Die Arbeitsgemeinschaft der JustizpsychologInnen im österreichischen Strafvollzug* (schriftliche Fassung eines Referates am 16. Bundeskongress der Psychologinnen und Psychologen im Justizvollzug Deutschlands). Wien: Institut für Gewaltforschung und Prävention (IGF).

Obergfell-Fuchs, J. & Kury, H. (2009). Verbrechensfurcht und Einstellungen der Bevölkerung zur Kriminalität. In H. J. Schneider (Hrsg.), *Internationales Handbuch der Kriminologie. Band 2: Besondere Probleme der Kriminologie* (S. 455-479). Berlin: De Gruyter Rechtswissenschaften.

Paetz, A. (2004). *Psychosoziale Belastungssituation von Bediensteten des allgemeinen Vollzugsdienstes am Beispiel einer Vollzugsanstalt in Deutschland.* Unveröff. Dipl. Arbeit, Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Hamburg.

Peßl, H. (2012). Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979. BDG 1979. Das Dienstrecht der Bundesbediensteten. Arbeitsunterlage für die Grundausbildung E2b. Ausgabe 01/12.

Preusker, H. (2003). Auswirkungen der empirischen Kriminalwissenschaften auf den Strafvollzug. In V. Dittmann & J.-H. Jehle (Hrsg.), *Kriminologie zwischen Grundlagenwissenschaften und Praxis* (S. 321-332). Mönchengladbach: Forum Verlag Godesberg.

Rotthaus, K. P. (1999). Die Mitarbeiter des Behandlungsvollzuges im XXI. Jahrhundert. In W. Feuerhelm, H.-D. Schwind & M. Bock (Hrsg.), *Festschrift für Alexander Böhm zum 70. Geburtstag am 14. Juni 1999* (S. 187-202). Berlin: De Gruyter.

Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (2001). *Bewältigungsmuster im Beruf. Persönlichkeitsunterschiede in der Auseinandersetzung mit der Arbeitsbelastung.* Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (2003). *Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster. Version 22.0.* Mödling: Dr. G. Schuhfried GesmbH.

Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (2008a). *Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderung in Justizanstalten (AGiJA)* (Forschungsbericht). Wampersdorf: COPING, Psychologische Diagnostik und Personalentwicklung.

Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (2008b). *Arbeit und Gesundheit in Justizanstalten: AGiJA. Zusammenfassendes Ergebnis der Befragung in der JA-GAR, JA-GER, JA-JOS, JA-KAR, JA-KOR, JA-STN* (Forschungsbericht). Wampersdorf: COPING, Psychologische Diagnostik und Personalentwicklung.

Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (2009). *Ergebnisbericht der Besprechung der Anstaltsleiterinnen und Anstaltsleiter zum bisherigen Verlauf des Projektes Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderung in Justizanstalten (AGiJA) am 25. März 2009 in Wien* (Forschungsbericht). Wampersdorf: COPING, Psychologische Diagnostik und Personalentwicklung.

Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (2011). *Arbeit und Gesundheit in Justizanstalten (AGiJA-2010). Zusammenfassendes Ergebnis der Justizanstalt Sonnberg* (Forschungsbericht). Wampersdorf: COPING, Psychologische Diagnostik und Personalentwicklung.

Scheibehenne, B. (2008). *The Effect of Having Too Much Choice.* Unveröff. Diss., Universität, Berlin.

Schmidt, S. (2007). *Resozialisierung und Strafvollzug - Theoretische Überlegungen und empirische Untersuchung zu Sanktionseinstellungen in der Öffentlichkeit.* München: GRIN Verlag.

Schroven, G. (2008). Personalentwicklung mit System. *Forum Strafvollzug – Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe, 52* (2), S. 60-61.

Schwind, H. D. & Blau, G. (1988). *Strafvollzug in der Praxis: Eine Einführung in die Probleme und Realitäten des Strafvollzuges und der Entlassenenhilfe* (2. Auflage). Berlin: De Gruyter.

Schwind, H. D. (1988). § 1 Kurzer Überblick über die Geschichte des Strafvollzugs. In H. D. Schwind & G. Blau (Hrsg.). *Strafvollzug in der Praxis: Eine Einführung in die Probleme und Realitäten des Strafvollzuges und der Entlassenenhilfe* (2. Auflage) (S. 1-16). Berlin: De Gruyter.

Seelheim, T. (2008). Wer am Arbeitsplatz selbst bestimmen kann, ist zufriedener. *Wissenswert, 01*, S. 11-12.

Unterberger, U. S. (2008). *Glaube und Religiosität in österreichischen Justizanstalten. Situationsaufnahme anhand der Justizanstalt Wien-Josefstadt*. Unveröff. Dipl. Arbeit, Universität, Wien.

Vomberg, A. (2000). *Hinter Schloss und Riegel: Gefangenenzeitungen aus Nordrhein-Westfalen und Brandenburg zwischen Anspruch und Wirklichkeit.* Mönchengladbach: Forum Verlag Godesberg.

Wagner, E. (2004). Systemkompetenz in der Forensischen Psychiatrie. *Systemische Notizen, 02*, 12-22.

Wolf, G. (2010). *Alltag in der Justizanstalt Stein. Lebenswelt in einer Totalen Institution.* Unveröff. Dipl. Arbeit, Universität, Wien.

Zachoval, H. (1996). *Der österreichische Strafvollzug in Zahlen von 1964 bis 1992.* Unveröff. Diss., Universität, Wien.

Internetquellen

AMS Qualifikations-Barometer für den Beruf Justizwachebeamter [online]. URL: http://bis.ams.or.at/qualibarometer/beruf.php?id=99 [08.08.2012].

BGBL II, Jahrgang 2006, 124. Verordnung, ausgegeben am 21. März 2006. Verordnung der Bundesministerin für Justiz über die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2b im Bereich der Justizanstalten. [online]. URL: http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004662 [30.05.2012].

Bundesgesetz vom 23. Jänner 1974 über die mit gerichtlicher Strafe bedrohten Handlungen (Strafgesetzbuch - StGB) [online]. URL: http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10002296 [28.05.2012].

Bundesgesetz vom 26. März 1969 über den Vollzug der Freiheitsstrafen und der mit Freiheitsentziehung verbundenen vorbeugenden Maßnahmen (Strafvollzugsgesetz - StVG.) [online]. URL: http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10002135&TabbedMenuSelection=BundesrechtTab [24.05.2012].

Eckloff, T. & van Quaquebeke, N. (2006). Respektvolle Führung: Auswirkungen der Förderung von Selbstbestimmung auf Arbeitszufriedenheit, Respekt und personale Identifikation und Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitern. Poster präsentiert auf dem 45. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Nürnberg [online]. URL: http://www.respectresearchgroup.org/rrg/files/pdf/Conferences/Eckloff_DGPS_06.pdf [22.08.2012].

FCG KdEÖ: Aufnahme als Justizwachebeamter [online]. URL: http://www.fcg-kdeoe.info/allgemein/aufnahme.htm [30.05.2012].

Gabriel, M. (2003). Kurze Einführung in SPSS 11.5. [online]. URL: http://www.unet.univie.ac.at/~a0401627/SPSS_11Skript.pdf [24.07.2012].

Gratz, W. (2010). Vorlesung Strafvollzug WS 2010/11 Abschrift der Power-Point-Präsentation [online]. URL: http://members.aon.at/wolfganggratz/Vorlesungsskript%20Strafvollzug%202010.pdf [23.05.2012].

Justizanstalten: Strafvollzug in Österreich [online]. URL: http://strafvollzug.justiz.gv.at [24.05.2012].

Justizwache Info [online]. URL: http://www.justizwache-info.at [24.05.2012].

Paulus, C. (2009). Der Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogen SPF (IRI) zur Messung von Empathie. Psychometrische Evaluation der deutschen Version des Interpersonal Reactivity Index [online]. URL: http://psydok.sulb.uni-saarland.de/volltexte/2009/2363/pdf/SPF_Artikel.pdf [18.06.2012].

Paulus, C. (2011). Normtabellen des SPF [online]. URL: http://bildungswissenschaften.uni-saarland.de/personal/paulus/empathy/Normen.pdf [01.08.2012].

Schaarschmidt, U. & Ksienzyk, B. (2003). Die Beanspruchungssituation von Strafvollzugsbediensteten. Ergebnisse einer Untersuchung der Abteilung Persönlichkeits- und Differentielle Psychologie des Institutes für Psychologie der Universität Potsdam [online]. URL: http://www.bsbd.de/dokumente/Belastungsstudie_Strafvollzug.pdf [14.08.2012].

Vollzugsordnung für Justizanstalten (VZO) [online]. URL: http://www.fcg-kdeoe.info/download/skripten/vzo.pdf [09.08.2012].

Zimbardo, P. G. (2012). The Stanford Prison Experiment. A Simulation Study of the Psychology of Imprisonment Conducted at Stanford University [online]. URL: http://www.prisonexp.org/ [14.08.2012].

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Rücklauf pro Woche, Gesamt (Häufigkeiten) 62
Abbildung 2 Rücklauf pro Woche, nach Bereichen (Häufigkeiten) 62
Abbildung 3 Beteiligung (Häufigkeiten) 63
Abbildung 4 Beschäftigungsbereiche (Häufigkeiten) 63
Abbildung 5 Geschlechterverteilung, Gesamt (Häufigkeiten) 64
Abbildung 6 Geschlechterverteilung, nach Bereichen (Häufigkeiten) 64
Abbildung 7 Altersverteilung der Teilnehmer, Gesamt (Häufigkeiten) 65
Abbildung 8 Familienstand der Teilnehmer, Gesamt (Häufigkeiten) 66
Abbildung 9 Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Justizanstalt Wien-Josefstadt, Gesamt (Häufigkeiten) 67
Abbildung 10 Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Justizanstalt Wien-Josefstadt, nach Bereichen (Häufigkeiten) 68
Abbildung 11 Wiederwahl des Berufes Justizwachebeamter, Gesamt (Häufigkeiten) 68
Abbildung 12 Wiederwahl des Berufes Justizwachebeamter, nach Bereichen (Häufigkeiten) 69
Abbildung 13 Zufriedenheit mit dem Anfahrtsweg (Häufigkeiten) 69
Abbildung 14 Anfahrtsweg, Gesamt (Häufigkeiten) 70
Abbildung 15 Allgemeines Berufsprestige, Gesamt (Häufigkeiten) 70
Abbildung 16 Allgemeines Berufsprestige, nach Bereichen (Häufigkeiten) 71
Abbildung 17 Mittelwerte der zwölf ABC-JA Skalen, Gesamt 74
Abbildung 18 Mittelwerte der zwölf ABC-JA Skalen, nach Bereichen 78
Abbildung 19 AVEM Musterverteilung, Gesamt (Häufigkeiten) 82
Abbildung 20 AVEM Musterverteilung, nach Bereichen (Häufigkeiten) 83
Abbildung 21 AVEM Musterverteilung, Abteilungsdienste (Häufigkeiten) 83
Abbildung 22 AVEM Musterverteilung, Wachzimmer (Häufigkeiten) 84
Abbildung 23 AVEM Musterverteilung, Werkstätten/Betriebe (Häufigkeiten) 84
Abbildung 24 AVEM Musterverteilung, Frauen und Männer (Häufigkeiten) 85
Abbildung 25 Mittelwerte der SPF Skalen, Gesamt 90
Abbildung 26 Allgemeines Berufsprestige, nach Geschlecht (Häufigkeiten) 157
Abbildung 27 Mittelwerte der zwölf ABC-JA Skalen, nach Bereichen 174
Abbildung 28 ABC-JA Skala 1: Täglich zu leistende Arbeit, nach Bereichen 174
Abbildung 29 ABC-JA Skala 2: Verhalten der InsassInnen, nach Bereichen 175
Abbildung 30 ABC-JA Skala 3: Klima unter den KollegInnen, nach Bereichen 175
Abbildung 31 ABC-JA Skala 4: Verhalten der direkten Vorgesetzten, nach Bereichen 176
Abbildung 32 ABC-JA Skala 5: Verhalten der Anstaltsleitung, nach Bereichen 176
Abbildung 33 ABC-JA Skala 6: Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte, nach Bereichen 177
Abbildung 34 ABC-JA Skala 7: Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte, nach Bereichen 177
Abbildung 35 ABC-JA Skala 8: Kultur in der Anstalt, nach Bereichen 178
Abbildung 36 ABC-JA Skala 9: Arbeitsorganisation in der Justizanstalt, nach Bereichen 178
Abbildung 37 ABC-JA Skala 10: Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt, nach Bereichen 179
Abbildung 38 ABC-JA Skala 11: Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich, nach Bereichen 179

Abbildung 39 ABC-JA Skala 12: Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung, nach Bereichen 180
Abbildung 40 Mittelwerte der zwölf ABC-JA Skalen, nach Geschlecht 181
Abbildung 41 Mittelwerte der AVEM Dimensionen (Stanine), Gesamt 181
Abbildung 42 Mittelwerte (Rohwerte) der AVEM Dimensionen, nach Bereichen 184
Abbildung 43 Mittelwerte (Rohwerte) der AVEM Cluster, nach Bereichen 185
Abbildung 44 Mittelwerte (Rohwerte) der AVEM Cluster, nach Geschlecht 186
Abbildung 45 Mittelwerte (Rohwerte) der AVEM Dimensionen, nach Geschlecht 186
Abbildung 46 Mittelwerte der ABC-JA Skalen, nach AVEM Mustern 187
Abbildung 47 Mittelwerte der SPF Items, Gesamt 190
Abbildung 48 Mittelwerte der SPF Skalen, nach Bereichen 191
Abbildung 49 Mittelwerte der SPF Skalen, nach Geschlecht 192
Abbildung 50 Mittelwerte der SPF Skalen, nach AVEM Mustern 193

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Beteiligung (Häufigkeiten) 62
Tabelle 2 Geschlechterverteilung, nach Bereichen (Häufigkeiten) 64
Tabelle 3 Ergebnisse der einfaktoriellen ANOVA des Berufsprestiges, nach Bereichen 71
Tabelle 4 Alphabetische Auflistung der Persönlichkeitseigenschaften (Häufigkeiten) 72
Tabelle 5 ABC-JA Skalen: absteigende Mittelwerte, Gesamt 73
Tabelle 6 ABC-JA Skalen: absteigende Mittelwerte, Abteilungsdienste 77
Tabelle 7 ABC-JA Skalen: absteigende Mittelwerte, Wachzimmer 77
Tabelle 8 ABC-JA Skalen: absteigende Mittelwerte, Werkstätten/Betriebe 78
Tabelle 9 AVEM Musterverteilung, Gesamt 82
Tabelle 10 AVEM Musterverteilung, nach Bereichen 82
Tabelle 11 AVEM Musterverteilung, nach Geschlecht 84
Tabelle 12 Deskriptive Statistik: AVEM Dimensionen, Gesamt 85
Tabelle 13 Deskriptive Statistik: AVEM Cluster, Gesamt 87
Tabelle 14 Deskriptive Statistik: SPF Skalen, Gesamt 91
Tabelle 15 Korrelationen der SPF Skalen und AVEM Cluster 97
Tabelle 16 Korrelationen der SPF Skalen und AVEM Dimensionen 98
Tabelle 17 Korrelationen der SPF Skalen und ABC-JA Skalen 99
Tabelle 18 Übersicht: Signifikante Korrelationen der AVEM Dimensionen und ABC-JA Skalen 101
Tabelle 19 Übersicht: Signifikante Korrelationen der AVEM Cluster und ABC-JA Skalen 106
Tabelle 20 Vergleich der AVEM Musterverteilungen 2008 und 2012, nach Bereichen 122
Tabelle 21 Ergebnisse der einfaktoriellen ANOVA der zwölf ABC-JA Skalen, nach Bereichen 138
Tabelle 22 Ergebnisse der Post Hoc Tests der zwölf ABC-JA Skalen, nach Bereichen 139
Tabelle 23 Ergebnisse der einfaktoriellen ANOVA der ABC-JA Items, nach Bereichen 140

Tabelle 24 Ergebnisse des t-Tests für unabhängige Stichproben, ABC-JA Skalen, Frauen und Männer 144
Tabelle 25 Ergebnisse der einfaktoriellen ANOVA der AVEM Dimensionen, nach Bereichen 145
Tabelle 26 Ergebnisse der einfaktoriellen ANOVA der AVEM Items, nach Bereichen 145
Tabelle 27 Ergebnisse der einfaktoriellen ANOVA der AVEM Cluster, nach Bereichen 149
Tabelle 28 Ergebnisse des t-Tests für unabhängige Stichproben, AVEM Dimensionen und Cluster, Frauen und Männer 150
Tabelle 29 Ergebnisse der einfaktoriellen ANOVA der zwölf ABC-JA Skalen, nach AVEM Mustern 151
Tabelle 30 Ergebnisse der Post Hoc Tests der ABC-JA Skalen, nach AVEM Mustern 151
Tabelle 31 Ergebnisse der einfaktoriellen ANOVA der SPF-Skalen, nach Bereichen 154
Tabelle 32 Ergebnisse des t-Tests für unabhängige Stichproben der SPF Skalen, nach Geschlecht 154
Tabelle 33 Ergebnisse der einfaktoriellen ANOVA der SPF Skalen, nach AVEM Mustern 155
Tabelle 34 Ergebnisse der Post Hoc Tests der SPF Skalen, nach AVEM Mustern 156
Tabelle 35 Deskriptive Statistik: Allgemeines Berufsprestige, nach Bereichen 157
Tabelle 36 Häufigkeiten und Prozente: Allgemeines Berufsprestige, nach Bereichen 157
Tabelle 37 Häufigkeiten und Prozente: Allgemeines Berufsprestige, nach Geschlecht 157
Tabelle 38 Deskriptive Statistik: ABC-JA Items, Gesamt 158
Tabelle 39 Häufigkeiten und Prozente: ABC-JA Items, Gesamt 160
Tabelle 40 Absteigende Mittelwerte: ABC-JA Items, Gesamt 163
Tabelle 41 Absteigende Mittelwerte: ABC-JA Items, Abteilungsdienste 166
Tabelle 42 Absteigende Mittelwerte: ABC-JA Items, Wachzimmer 168
Tabelle 43 Absteigende Mittelwerte: ABC-JA Items, Werkstätten/Betriebe 171
Tabelle 44 Mittelwerte der zwölf ABC-JA Skalen, nach Geschlecht 180
Tabelle 45 Deskriptive Statistik (Stanine): AVEM Dimensionen, nach Bereichen 182
Tabelle 46 Deskriptive Statistik (Rohwerte): AVEM Dimensionen, nach Bereichen 183
Tabelle 47 Deskriptive Statistik (Rohwerte): AVEM Cluster, nach Bereichen 184
Tabelle 48 Deskriptive Statistik (Stanine): AVEM Dimensionen, nach Geschlecht 185
Tabelle 49 Deskriptive Statistik: ABC-JA Skalen, nach AVEM Mustern 187
Tabelle 50 Deskriptive Statistik: SPF Items, Gesamt 189
Tabelle 51 Deskriptive Statistik: SPF Skalen, nach Bereichen 190
Tabelle 52 Deskriptive Statistik: SPF Items, nach Bereichen 191
Tabelle 53 Deskriptive Statistik: SPF Skalen, nach Geschlecht 192
Tabelle 54 Deskriptive Statistik: SPF Skalen, nach AVEM Mustern 192

Anhang

A. Statistische Daten

In diesem Anhang finden sich statistische Daten der Fragebogenteile ABC-JA, AVEM und SPF.

A.1. ABC-JA

Tabelle 21 Ergebnisse der einfaktoriellen ANOVA der zwölf ABC-JA Skalen, nach Bereichen

Skala		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
SKALA1	Zwischen den Gruppen	,489	2	,245	,593	,555
	Innerhalb der Gruppen	39,649	96	,413		
	Gesamt	40,138	98			
SKALA2	Zwischen den Gruppen	2,720	2	1,360	3,996	,022
	Innerhalb der Gruppen	32,677	96	,340		
	Gesamt	35,397	98			
SKALA3	Zwischen den Gruppen	6,840	2	3,420	5,334	,006
	Innerhalb der Gruppen	61,558	96	,641		
	Gesamt	68,398	98			
SKALA4	Zwischen den Gruppen	5,348	2	2,674	3,373	,038
	Innerhalb der Gruppen	76,120	96	,793		
	Gesamt	81,468	98			
SKALA5	Zwischen den Gruppen	,017	2	,009	,014	,986
	Innerhalb der Gruppen	59,016	95	,621		
	Gesamt	59,033	97			
SKALA6	Zwischen den Gruppen	3,108	2	1,554	3,072	,051
	Innerhalb der Gruppen	48,568	96	,506		
	Gesamt	51,676	98			
SKALA7	Zwischen den Gruppen	3,193	2	1,596	2,581	,081
	Innerhalb der Gruppen	58,752	95	,618		
	Gesamt	61,944	97			
SKALA8	Zwischen den Gruppen	,715	2	,358	,532	,589
	Innerhalb der Gruppen	62,555	93	,673		
	Gesamt	63,270	95			
SKALA9	Zwischen den Gruppen	1,027	2	,514	1,018	,365
	Innerhalb der Gruppen	48,410	96	,504		
	Gesamt	49,437	98			
SKALA10	Zwischen den Gruppen	,643	2	,322	,420	,658
	Innerhalb der Gruppen	73,537	96	,766		
	Gesamt	74,180	98			
SKALA11	Zwischen den Gruppen	3,806	2	1,903	2,793	,066
	Innerhalb der Gruppen	65,422	96	,681		
	Gesamt	69,229	98			
SKALA12	Zwischen den Gruppen	2,819	2	1,409	1,728	,183
	Innerhalb der Gruppen	77,488	95	,816		
	Gesamt	80,307	97			

Tabelle 22 Ergebnisse der Post Hoc Tests der zwölf ABC-JA Skalen, nach Bereichen

Mehrfachvergleiche

Scheffé-Prozedur

Abhängige Variable	(I) Bereich	(J) Bereich	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Signifikanz	95%-Konfidenzintervall Untergrenze	95%-Konfidenzintervall Obergrenze
SKALA1	Abteilungsdienst	Wachzimmer	,11260	,13920	,722	-,2335	,4587
		Werkstätten/Betriebe	-,08825	,20139	,909	-,5890	,4125
	Wachzimmer	Abteilungsdienst	-,11260	,13920	,722	-,4587	,2335
		Werkstätten/Betriebe	-,20085	,20582	,623	-,7126	,3109
	Werkstätten/Betriebe	Abteilungsdienst	,08825	,20139	,909	-,4125	,5890
		Wachzimmer	,20085	,20582	,623	-,3109	,7126
SKALA2	Abteilungsdienst	Wachzimmer	,32211*	,12637	,043	,0079	,6363
		Werkstätten/Betriebe	-,06617	,18283	,937	-,5208	,3884
	Wachzimmer	Abteilungsdienst	-,32211*	,12637	,043	-,6363	-,0079
		Werkstätten/Betriebe	-,38828	,18684	,121	-,8529	,0763
	Werkstätten/Betriebe	Abteilungsdienst	,06617	,18283	,937	-,3884	,5208
		Wachzimmer	,38828	,18684	,121	-,0763	,8529
SKALA3	Abteilungsdienst	Wachzimmer	,46875*	,17345	,030	,0375	,9000
		Werkstätten/Betriebe	,64961*	,25093	,039	,0257	1,2735
	Wachzimmer	Abteilungsdienst	-,46875*	,17345	,030	-,9000	-,0375
		Werkstätten/Betriebe	,18086	,25645	,780	-,4568	,8185
	Werkstätten/Betriebe	Abteilungsdienst	-,64961*	,25093	,039	-1,2735	-,0257
		Wachzimmer	-,18086	,25645	,780	-,8185	,4568
SKALA4	Abteilungsdienst	Wachzimmer	,49067*	,19288	,044	,0111	,9702
		Werkstätten/Betriebe	,36109	,27904	,436	-,3327	1,0549
	Wachzimmer	Abteilungsdienst	-,49067*	,19288	,044	-,9702	-,0111
		Werkstätten/Betriebe	-,12958	,28518	,902	-,8386	,5795
	Werkstätten/Betriebe	Abteilungsdienst	-,36109	,27904	,436	-1,0549	,3327
		Wachzimmer	,12958	,28518	,902	-,5795	,8386
SKALA5	Abteilungsdienst	Wachzimmer	,02678	,17195	,988	-,4008	,4544
		Werkstätten/Betriebe	,02510	,24699	,995	-,5891	,6393
	Wachzimmer	Abteilungsdienst	-,02678	,17195	,988	-,4544	,4008
		Werkstätten/Betriebe	-,00169	,25325	1,000	-,6315	,6281
	Werkstätten/Betriebe	Abteilungsdienst	-,02510	,24699	,995	-,6393	,5891
		Wachzimmer	,00169	,25325	1,000	-,6281	,6315
SKALA6	Abteilungsdienst	Wachzimmer	,26434	,15407	,235	-,1187	,6474
		Werkstätten/Betriebe	,49853	,22289	,087	-,0557	1,0527
	Wachzimmer	Abteilungsdienst	-,26434	,15407	,235	-,6474	,1187
		Werkstätten/Betriebe	,23419	,22779	,591	-,3322	,8006
	Werkstätten/Betriebe	Abteilungsdienst	-,49853	,22289	,087	-1,0527	,0557
		Wachzimmer	-,23419	,22779	,591	-,8006	,3322
SKALA7	Abteilungsdienst	Wachzimmer	,38735	,17118	,083	-,0383	,8130
		Werkstätten/Betriebe	,22581	,24702	,660	-,3885	,8401
	Wachzimmer	Abteilungsdienst	-,38735	,17118	,083	-,8130	,0383
		Werkstätten/Betriebe	-,16154	,25185	,814	-,7879	,4648
	Werkstätten/Betriebe	Abteilungsdienst	-,22581	,24702	,660	-,8401	,3885
		Wachzimmer	,16154	,25185	,814	-,4648	,7879
SKALA8	Abteilungsdienst	Wachzimmer	-,13169	,18111	,768	-,5822	,3189
		Werkstätten/Betriebe	,12016	,25761	,897	-,5207	,7610
	Wachzimmer	Abteilungsdienst	,13169	,18111	,768	-,3189	,5822
		Werkstätten/Betriebe	,25186	,26442	,637	-,4060	,9097
	Werkstätten/Betriebe	Abteilungsdienst	-,12016	,25761	,897	-,7610	,5207
		Wachzimmer	-,25186	,26442	,637	-,9097	,4060
SKALA9	Abteilungsdienst	Wachzimmer	-,18098	,15382	,503	-,5634	,2015
		Werkstätten/Betriebe	,08861	,22253	,924	-,4647	,6419
	Wachzimmer	Abteilungsdienst	,18098	,15382	,503	-,2015	,5634
		Werkstätten/Betriebe	,26960	,22742	,498	-,2959	,8351
	Werkstätten/Betriebe	Abteilungsdienst	-,08861	,22253	,924	-,6419	,4647
		Wachzimmer	-,26960	,22742	,498	-,8351	,2959
SKALA10	Abteilungsdienst	Wachzimmer	,05412	,18958	,960	-,4173	,5255
		Werkstätten/Betriebe	-,20229	,27427	,762	-,8842	,4797
	Wachzimmer	Abteilungsdienst	-,05412	,18958	,960	-,5255	,4173
		Werkstätten/Betriebe	-,25641	,28029	,659	-,9533	,4405
	Werkstätten/Betriebe	Abteilungsdienst	,20229	,27427	,762	-,4797	,8842
		Wachzimmer	,25641	,28029	,659	-,4405	,9533
SKALA11	Abteilungsdienst	Wachzimmer	,01773	,17881	,995	-,4269	,4623
		Werkstätten/Betriebe	-,57201	,25869	,092	-1,2152	,0712
	Wachzimmer	Abteilungsdienst	-,01773	,17881	,995	-,4623	,4269
		Werkstätten/Betriebe	-,58974	,26438	,088	-1,2471	,0676
	Werkstätten/Betriebe	Abteilungsdienst	,57201	,25869	,092	-,0712	1,2152
		Wachzimmer	,58974	,26438	,088	-,0676	1,2471
SKALA12	Abteilungsdienst	Wachzimmer	,30375	,19703	,309	-,1862	,7937
		Werkstätten/Betriebe	-,14362	,28302	,879	-,8474	,5602
	Wachzimmer	Abteilungsdienst	-,30375	,19703	,309	-,7937	,1862
		Werkstätten/Betriebe	-,44737	,29019	,309	-1,1690	,2743
	Werkstätten/Betriebe	Abteilungsdienst	,14362	,28302	,879	-,5602	,8474
		Wachzimmer	,44737	,29019	,309	-,2743	1,1690

*. Die Differenz der Mittelwerte ist auf dem Niveau .05 signifikant.

Tabelle 23 Ergebnisse der einfaktoriellen ANOVA der ABC-JA Items, nach Bereichen

Item		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
abc1	Zwischen den Gruppen	1,442	2	,721	,566	,570
	Innerhalb der Gruppen	122,396	96	1,275		
	Gesamt	123,838	98			
abc2	Zwischen den Gruppen	1,084	2	,542	,524	,594
	Innerhalb der Gruppen	99,361	96	1,035		
	Gesamt	100,444	98			
abc3	Zwischen den Gruppen	1,520	2	,760	,681	,508
	Innerhalb der Gruppen	107,106	96	1,116		
	Gesamt	108,626	98			
abc4	Zwischen den Gruppen	1,723	2	,862	,909	,406
	Innerhalb der Gruppen	91,004	96	,948		
	Gesamt	92,727	98			
abc5	Zwischen den Gruppen	1,062	2	,531	,498	,609
	Innerhalb der Gruppen	102,231	96	1,065		
	Gesamt	103,293	98			
abc6	Zwischen den Gruppen	,225	2	,112	,119	,888
	Innerhalb der Gruppen	90,523	96	,943		
	Gesamt	90,747	98			
abc7	Zwischen den Gruppen	11,935	2	5,968	7,373	,001
	Innerhalb der Gruppen	77,701	96	,809		
	Gesamt	89,636	98			
abc8	Zwischen den Gruppen	1,265	2	,633	,684	,507
	Innerhalb der Gruppen	88,755	96	,925		
	Gesamt	90,020	98			
abc9	Zwischen den Gruppen	1,084	2	,542	,492	,613
	Innerhalb der Gruppen	105,825	96	1,102		
	Gesamt	106,909	98			
abc10	Zwischen den Gruppen	3,821	2	1,910	1,720	,185
	Innerhalb der Gruppen	104,427	94	1,111		
	Gesamt	108,247	96			
abc11	Zwischen den Gruppen	4,368	2	2,184	2,746	,069
	Innerhalb der Gruppen	76,359	96	,795		
	Gesamt	80,727	98			
abc12	Zwischen den Gruppen	6,459	2	3,230	3,999	,021
	Innerhalb der Gruppen	77,541	96	,808		
	Gesamt	84,000	98			
abc13	Zwischen den Gruppen	1,624	2	,812	1,410	,249
	Innerhalb der Gruppen	55,285	96	,576		
	Gesamt	56,909	98			
abc14	Zwischen den Gruppen	2,953	2	1,476	2,831	,064
	Innerhalb der Gruppen	49,547	95	,522		
	Gesamt	52,500	97			
abc15	Zwischen den Gruppen	2,952	2	1,476	2,747	,069
	Innerhalb der Gruppen	51,593	96	,537		
	Gesamt	54,545	98			
abc16	Zwischen den Gruppen	2,959	2	1,480	2,490	,088
	Innerhalb der Gruppen	57,041	96	,594		
	Gesamt	60,000	98			
abc17	Zwischen den Gruppen	,648	2	,324	,574	,565

	Innerhalb der Gruppen	54,261	96	,565		
	Gesamt	54,909	98			
abc18	Zwischen den Gruppen	5,037	2	2,519	2,556	,083
	Innerhalb der Gruppen	94,599	96	,985		
	Gesamt	99,636	98			
abc19	Zwischen den Gruppen	8,008	2	4,004	4,795	,010
	Innerhalb der Gruppen	80,173	96	,835		
	Gesamt	88,182	98			
abc20	Zwischen den Gruppen	5,090	2	2,545	2,738	,070
	Innerhalb der Gruppen	89,233	96	,930		
	Gesamt	94,323	98			
abc21	Zwischen den Gruppen	6,218	2	3,109	3,106	,049
	Innerhalb der Gruppen	96,105	96	1,001		
	Gesamt	102,323	98			
abc22	Zwischen den Gruppen	11,611	2	5,806	7,208	,001
	Innerhalb der Gruppen	76,521	95	,805		
	Gesamt	88,133	97			
abc23	Zwischen den Gruppen	6,903	2	3,452	3,781	,026
	Innerhalb der Gruppen	85,818	94	,913		
	Gesamt	92,722	96			
abc24	Zwischen den Gruppen	11,910	2	5,955	6,311	,003
	Innerhalb der Gruppen	90,595	96	,944		
	Gesamt	102,505	98			
abc25	Zwischen den Gruppen	6,521	2	3,260	3,709	,028
	Innerhalb der Gruppen	84,388	96	,879		
	Gesamt	90,909	98			
abc26	Zwischen den Gruppen	4,452	2	2,226	2,439	,093
	Innerhalb der Gruppen	87,629	96	,913		
	Gesamt	92,081	98			
abc27	Zwischen den Gruppen	10,388	2	5,194	5,080	,008
	Innerhalb der Gruppen	98,157	96	1,022		
	Gesamt	108,545	98			
abc28	Zwischen den Gruppen	5,815	2	2,908	2,791	,066
	Innerhalb der Gruppen	100,023	96	1,042		
	Gesamt	105,838	98			
abc29	Zwischen den Gruppen	6,683	2	3,342	3,275	,042
	Innerhalb der Gruppen	97,943	96	1,020		
	Gesamt	104,626	98			
abc30	Zwischen den Gruppen	3,426	2	1,713	1,518	,224
	Innerhalb der Gruppen	107,196	95	1,128		
	Gesamt	110,622	97			
abc31	Zwischen den Gruppen	10,671	2	5,335	5,097	,008
	Innerhalb der Gruppen	100,501	96	1,047		
	Gesamt	111,172	98			
abc32	Zwischen den Gruppen	6,415	2	3,207	2,888	,061
	Innerhalb der Gruppen	105,504	95	1,111		
	Gesamt	111,918	97			
abc33	Zwischen den Gruppen	1,778	2	,889	,674	,512
	Innerhalb der Gruppen	125,253	95	1,318		
	Gesamt	127,031	97			
abc34	Zwischen den Gruppen	,975	2	,488	,555	,576
	Innerhalb der Gruppen	83,443	95	,878		

	Gesamt	84,418	97			
abc35	Zwischen den Gruppen	1,302	2	,651	,561	,573
	Innerhalb der Gruppen	110,331	95	1,161		
	Gesamt	111,633	97			
abc36	Zwischen den Gruppen	,208	2	,104	,095	,909
	Innerhalb der Gruppen	103,996	95	1,095		
	Gesamt	104,204	97			
abc37	Zwischen den Gruppen	,968	2	,484	,415	,662
	Innerhalb der Gruppen	110,919	95	1,168		
	Gesamt	111,888	97			
abc38	Zwischen den Gruppen	1,481	2	,741	,783	,460
	Innerhalb der Gruppen	89,906	95	,946		
	Gesamt	91,388	97			
abc39	Zwischen den Gruppen	2,520	2	1,260	1,441	,242
	Innerhalb der Gruppen	83,082	95	,875		
	Gesamt	85,602	97			
abc40	Zwischen den Gruppen	12,147	2	6,073	5,649	,005
	Innerhalb der Gruppen	103,207	96	1,075		
	Gesamt	115,354	98			
abc41	Zwischen den Gruppen	2,110	2	1,055	1,329	,270
	Innerhalb der Gruppen	76,213	96	,794		
	Gesamt	78,323	98			
abc42	Zwischen den Gruppen	4,080	2	2,040	1,901	,155
	Innerhalb der Gruppen	101,920	95	1,073		
	Gesamt	106,000	97			
abc43	Zwischen den Gruppen	8,578	2	4,289	4,406	,015
	Innerhalb der Gruppen	93,442	96	,973		
	Gesamt	102,020	98			
abc44	Zwischen den Gruppen	,992	2	,496	,598	,552
	Innerhalb der Gruppen	77,895	94	,829		
	Gesamt	78,887	96			
abc45	Zwischen den Gruppen	10,306	2	5,153	4,178	,018
	Innerhalb der Gruppen	111,006	90	1,233		
	Gesamt	121,312	92			
abc46	Zwischen den Gruppen	20,531	2	10,265	8,420	,000
	Innerhalb der Gruppen	109,727	90	1,219		
	Gesamt	130,258	92			
abc47	Zwischen den Gruppen	2,978	2	1,489	1,183	,311
	Innerhalb der Gruppen	117,022	93	1,258		
	Gesamt	120,000	95			
abc48	Zwischen den Gruppen	4,205	2	2,103	2,119	,126
	Innerhalb der Gruppen	94,254	95	,992		
	Gesamt	98,459	97			
abc49	Zwischen den Gruppen	2,298	2	1,149	,871	,422
	Innerhalb der Gruppen	122,660	93	1,319		
	Gesamt	124,958	95			
abc50	Zwischen den Gruppen	5,423	2	2,711	2,362	,100
	Innerhalb der Gruppen	109,036	95	1,148		
	Gesamt	114,459	97			
abc51	Zwischen den Gruppen	,689	2	,345	,333	,718
	Innerhalb der Gruppen	96,269	93	1,035		
	Gesamt	96,958	95			

abc52	Zwischen den Gruppen	1,455	2	,727	,736	,482
	Innerhalb der Gruppen	91,879	93	,988		
	Gesamt	93,333	95			
abc53	Zwischen den Gruppen	1,269	2	,634	,750	,475
	Innerhalb der Gruppen	78,690	93	,846		
	Gesamt	79,958	95			
abc54	Zwischen den Gruppen	1,382	2	,691	,708	,495
	Innerhalb der Gruppen	90,775	93	,976		
	Gesamt	92,156	95			
abc55	Zwischen den Gruppen	1,808	2	,904	,927	,399
	Innerhalb der Gruppen	90,682	93	,975		
	Gesamt	92,490	95			
abc56	Zwischen den Gruppen	,717	2	,359	,344	,710
	Innerhalb der Gruppen	96,908	93	1,042		
	Gesamt	97,625	95			
abc57	Zwischen den Gruppen	1,128	2	,564	,546	,581
	Innerhalb der Gruppen	96,028	93	1,033		
	Gesamt	97,156	95			
abc58	Zwischen den Gruppen	2,575	2	1,287	1,217	,301
	Innerhalb der Gruppen	98,384	93	1,058		
	Gesamt	100,958	95			
abc59	Zwischen den Gruppen	2,732	2	1,366	1,668	,194
	Innerhalb der Gruppen	78,622	96	,819		
	Gesamt	81,354	98			
abc60	Zwischen den Gruppen	1,879	2	,940	1,061	,350
	Innerhalb der Gruppen	85,030	96	,886		
	Gesamt	86,909	98			
abc61	Zwischen den Gruppen	1,052	2	,526	,700	,499
	Innerhalb der Gruppen	71,356	95	,751		
	Gesamt	72,408	97			
abc62	Zwischen den Gruppen	1,543	2	,772	,819	,444
	Innerhalb der Gruppen	90,477	96	,942		
	Gesamt	92,020	98			
abc63	Zwischen den Gruppen	2,937	2	1,469	1,353	,263
	Innerhalb der Gruppen	104,235	96	1,086		
	Gesamt	107,172	98			
abc64	Zwischen den Gruppen	5,110	2	2,555	2,983	,055
	Innerhalb der Gruppen	81,350	95	,856		
	Gesamt	86,459	97			
abc65	Zwischen den Gruppen	,322	2	,161	,183	,833
	Innerhalb der Gruppen	84,405	96	,879		
	Gesamt	84,727	98			
abc66	Zwischen den Gruppen	2,978	2	1,489	1,354	,263
	Innerhalb der Gruppen	104,501	95	1,100		
	Gesamt	107,480	97			
abc67	Zwischen den Gruppen	,526	2	,263	,225	,799
	Innerhalb der Gruppen	111,035	95	1,169		
	Gesamt	111,561	97			
abc68	Zwischen den Gruppen	1,065	2	,533	,553	,577
	Innerhalb der Gruppen	91,425	95	,962		
	Gesamt	92,490	97			
abc69	Zwischen den Gruppen	1,456	2	,728	,646	,526

	Innerhalb der Gruppen	107,004	95	1,126		
	Gesamt	108,459	97			
abc70	Zwischen den Gruppen	7,023	2	3,511	4,196	,018
	Innerhalb der Gruppen	80,331	96	,837		
	Gesamt	87,354	98			
abc71	Zwischen den Gruppen	6,602	2	3,301	3,687	,029
	Innerhalb der Gruppen	85,943	96	,895		
	Gesamt	92,545	98			
abc72	Zwischen den Gruppen	4,034	2	2,017	1,641	,199
	Innerhalb der Gruppen	117,986	96	1,229		
	Gesamt	122,020	98			
abc73	Zwischen den Gruppen	1,468	2	,734	,784	,459
	Innerhalb der Gruppen	89,825	96	,936		
	Gesamt	91,293	98			
abc74	Zwischen den Gruppen	4,966	2	2,483	2,556	,083
	Innerhalb der Gruppen	92,299	95	,972		
	Gesamt	97,265	97			
abc75	Zwischen den Gruppen	3,472	2	1,736	1,737	,182
	Innerhalb der Gruppen	94,946	95	,999		
	Gesamt	98,418	97			
abc76	Zwischen den Gruppen	1,916	2	,958	1,009	,369
	Innerhalb der Gruppen	90,207	95	,950		
	Gesamt	92,122	97			
abc77	Zwischen den Gruppen	2,050	2	1,025	,985	,377
	Innerhalb der Gruppen	98,929	95	1,041		
	Gesamt	100,980	97			

Tabelle 24 Ergebnisse des t-Tests für unabhängige Stichproben, ABC-JA Skalen, Frauen und Männer

Test bei unabhängigen Stichproben

		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
									95% Konfidenzintervall der Differenz	
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	Untere	Obere
SKALA1	Varianzen sind gleich	,354	,553	-,922	99	,359	-,16225	,17595	-,51137	,18687
	Varianzen sind nicht gleich			-,884	20,306	,387	-,16225	,18360	-,54486	,22036
SKALA2	Varianzen sind gleich	1,517	,221	-,868	99	,388	-,14044	,16181	-,46150	,18062
	Varianzen sind nicht gleich			-1,104	28,019	,279	-,14044	,12721	-,40101	,12013
SKALA3	Varianzen sind gleich	,921	,339	-,611	99	,542	-,14183	,23202	-,60221	,31855
	Varianzen sind nicht gleich			-,703	24,371	,488	-,14183	,20163	-,55764	,27397
SKALA4	Varianzen sind gleich	,001	,979	-1,232	99	,221	-,29714	,24123	-,77579	,18151
	Varianzen sind nicht gleich			-1,229	21,010	,233	-,29714	,24169	-,79974	,20547
SKALA5	Varianzen sind gleich	1,790	,184	-1,814	98	,073	-,38194	,21057	-,79981	,03592
	Varianzen sind nicht gleich			-1,453	18,075	,163	-,38194	,26295	-,93422	,17034
SKALA6	Varianzen sind gleich	,454	,502	-2,046	99	,043	-,39255	,19182	-,77316	-,01194
	Varianzen sind nicht gleich			-2,289	23,558	,031	-,39255	,17152	-,74690	-,03820
SKALA7	Varianzen sind gleich	,004	,948	-1,012	98	,314	-,21905	,21639	-,64846	,21036
	Varianzen sind nicht gleich			-,964	20,262	,347	-,21905	,22727	-,69274	,25464
SKALA8	Varianzen sind gleich	,221	,639	-1,071	96	,287	-,25283	,23605	-,72140	,21573
	Varianzen sind nicht gleich			-1,133	18,443	,272	-,25283	,22323	-,72102	,21535
SKALA9	Varianzen sind gleich	,878	,351	-1,034	99	,304	-,19958	,19300	-,58254	,18338
	Varianzen sind nicht gleich			-,921	19,234	,369	-,19958	,21681	-,65300	,25384
SKALA10	Varianzen sind gleich	,390	,534	-1,555	99	,123	-,36456	,23447	-,82979	,10067
	Varianzen sind nicht gleich			-1,458	19,965	,160	-,36456	,25004	-,88619	,15707
SKALA11	Varianzen sind gleich	3,644	,059	-,356	99	,723	-,08143	,22886	-,53554	,37267
	Varianzen sind nicht gleich			-,461	28,896	,648	-,08143	,17651	-,44249	,27962
SKALA12	Varianzen sind gleich	,225	,636	-1,431	98	,156	-,36161	,25273	-,86315	,13993
	Varianzen sind nicht gleich			-1,664	24,842	,109	-,36161	,21727	-,80923	,08602

A.2. AVEM

Tabelle 25 Ergebnisse der einfaktoriellen ANOVA der AVEM Dimensionen, nach Bereichen

ONEWAY ANOVA

		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Skala1RW	Zwischen den Gruppen	48,473	2	24,237	,904	,408
	Innerhalb der Gruppen	2573,547	96	26,808		
	Gesamt	2622,020	98			
Skala2RW	Zwischen den Gruppen	104,483	2	52,242	2,054	,134
	Innerhalb der Gruppen	2442,143	96	25,439		
	Gesamt	2546,626	98			
Skala3RW	Zwischen den Gruppen	48,536	2	24,268	1,087	,341
	Innerhalb der Gruppen	2143,645	96	22,330		
	Gesamt	2192,182	98			
Skala4RW	Zwischen den Gruppen	29,092	2	14,546	,744	,478
	Innerhalb der Gruppen	1877,453	96	19,557		
	Gesamt	1906,545	98			
Skala5RW	Zwischen den Gruppen	133,665	2	66,832	2,762	,068
	Innerhalb der Gruppen	2322,517	96	24,193		
	Gesamt	2456,182	98			
Skala6RW	Zwischen den Gruppen	13,770	2	6,885	,694	,502
	Innerhalb der Gruppen	952,069	96	9,917		
	Gesamt	965,838	98			
Skala7RW	Zwischen den Gruppen	47,072	2	23,536	1,804	,170
	Innerhalb der Gruppen	1252,343	96	13,045		
	Gesamt	1299,414	98			
Skala8RW	Zwischen den Gruppen	46,539	2	23,269	1,336	,268
	Innerhalb der Gruppen	1672,189	96	17,419		
	Gesamt	1718,727	98			
Skala9RW	Zwischen den Gruppen	10,154	2	5,077	,384	,682
	Innerhalb der Gruppen	1268,573	96	13,214		
	Gesamt	1278,727	98			
Skala10RW	Zwischen den Gruppen	6,797	2	3,398	,237	,790
	Innerhalb der Gruppen	1378,981	96	14,364		
	Gesamt	1385,778	98			
Skala11RW	Zwischen den Gruppen	7,438	2	3,719	,243	,785
	Innerhalb der Gruppen	1469,855	96	15,311		
	Gesamt	1477,293	98			

Tabelle 26 Ergebnisse der einfaktoriellen ANOVA der AVEM Items, nach Bereichen

Item		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
AVEM1	Zwischen den Gruppen	,516	2	,258	,217	,805
	Innerhalb der Gruppen	114,110	96	1,189		
	Gesamt	114,626	98			
AVEM2	Zwischen den Gruppen	4,636	2	2,318	1,648	,198
	Innerhalb der Gruppen	135,001	96	1,406		
	Gesamt	139,636	98			
AVEM3	Zwischen den Gruppen	5,164	2	2,582	2,008	,140
	Innerhalb der Gruppen	123,462	96	1,286		
	Gesamt	128,626	98			
AVEM4	Zwischen den Gruppen	3,020	2	1,510	2,041	,135
	Innerhalb der Gruppen	71,001	96	,740		
	Gesamt	74,020	98			
AVEM5	Zwischen den Gruppen	6,378	2	3,189	2,901	,060
	Innerhalb der Gruppen	104,438	95	1,099		
	Gesamt	110,816	97			
AVEM6	Zwischen den Gruppen	,893	2	,446	,412	,664
	Innerhalb der Gruppen	104,097	96	1,084		
	Gesamt	104,990	98			
AVEM7	Zwischen den Gruppen	1,014	2	,507	,854	,429
	Innerhalb der Gruppen	56,946	96	,593		
	Gesamt	57,960	98			
AVEM8	Zwischen den Gruppen	,916	2	,458	,490	,614
	Innerhalb der Gruppen	88,920	95	,936		
	Gesamt	89,837	97			

AVEM9	Zwischen den Gruppen	,114	2	,057	,079	,924
	Innerhalb der Gruppen	69,522	96	,724		
	Gesamt	69,636	98			
AVEM10	Zwischen den Gruppen	,145	2	,073	,122	,885
	Innerhalb der Gruppen	57,148	96	,595		
	Gesamt	57,293	98			
AVEM11	Zwischen den Gruppen	,543	2	,272	,265	,768
	Innerhalb der Gruppen	95,446	93	1,026		
	Gesamt	95,990	95			
AVEM12	Zwischen den Gruppen	2,527	2	1,264	1,342	,266
	Innerhalb der Gruppen	90,382	96	,941		
	Gesamt	92,909	98			
AVEM13	Zwischen den Gruppen	3,019	2	1,509	1,599	,207
	Innerhalb der Gruppen	90,618	96	,944		
	Gesamt	93,636	98			
AVEM14	Zwischen den Gruppen	2,362	2	1,181	1,240	,294
	Innerhalb der Gruppen	90,454	95	,952		
	Gesamt	92,816	97			
AVEM15	Zwischen den Gruppen	,847	2	,423	,464	,630
	Innerhalb der Gruppen	87,658	96	,913		
	Gesamt	88,505	98			
AVEM16	Zwischen den Gruppen	5,204	2	2,602	2,585	,081
	Innerhalb der Gruppen	96,634	96	1,007		
	Gesamt	101,838	98			
AVEM17	Zwischen den Gruppen	2,527	2	1,264	1,266	,287
	Innerhalb der Gruppen	95,796	96	,998		
	Gesamt	98,323	98			
AVEM18	Zwischen den Gruppen	1,331	2	,666	,733	,483
	Innerhalb der Gruppen	87,174	96	,908		
	Gesamt	88,505	98			
AVEM19	Zwischen den Gruppen	2,620	2	1,310	1,407	,250
	Innerhalb der Gruppen	89,400	96	,931		
	Gesamt	92,020	98			
AVEM20	Zwischen den Gruppen	2,124	2	1,062	1,130	,327
	Innerhalb der Gruppen	90,200	96	,940		
	Gesamt	92,323	98			
AVEM21	Zwischen den Gruppen	,500	2	,250	,315	,730
	Innerhalb der Gruppen	76,046	96	,792		
	Gesamt	76,545	98			
AVEM22	Zwischen den Gruppen	,350	2	,175	,172	,843
	Innerhalb der Gruppen	97,832	96	1,019		
	Gesamt	98,182	98			
AVEM23	Zwischen den Gruppen	,447	2	,223	,157	,855
	Innerhalb der Gruppen	134,747	95	1,418		
	Gesamt	135,194	97			
AVEM24	Zwischen den Gruppen	,535	2	,267	,265	,768
	Innerhalb der Gruppen	95,873	95	1,009		
	Gesamt	96,408	97			
AVEM25	Zwischen den Gruppen	2,571	2	1,285	1,094	,339
	Innerhalb der Gruppen	112,843	96	1,175		
	Gesamt	115,414	98			
AVEM26	Zwischen den Gruppen	,754	2	,377	,494	,612

	Innerhalb der Gruppen	72,521	95	,763		
	Gesamt	73,276	97			
AVEM27	Zwischen den Gruppen	4,124	2	2,062	1,611	,205
	Innerhalb der Gruppen	122,866	96	1,280		
	Gesamt	126,990	98			
AVEM28	Zwischen den Gruppen	1,412	2	,706	,729	,485
	Innerhalb der Gruppen	90,960	94	,968		
	Gesamt	92,371	96			
AVEM29	Zwischen den Gruppen	3,997	2	1,999	3,161	,047
	Innerhalb der Gruppen	60,690	96	,632		
	Gesamt	64,687	98			
AVEM30	Zwischen den Gruppen	2,648	2	1,324	1,262	,288
	Innerhalb der Gruppen	100,706	96	1,049		
	Gesamt	103,354	98			
AVEM31	Zwischen den Gruppen	2,560	2	1,280	1,033	,360
	Innerhalb der Gruppen	117,685	95	1,239		
	Gesamt	120,245	97			
AVEM32	Zwischen den Gruppen	,402	2	,201	,296	,744
	Innerhalb der Gruppen	65,234	96	,680		
	Gesamt	65,636	98			
AVEM33	Zwischen den Gruppen	8,075	2	4,037	5,718	,005
	Innerhalb der Gruppen	65,665	93	,706		
	Gesamt	73,740	95			
AVEM34	Zwischen den Gruppen	2,828	2	1,414	1,346	,265
	Innerhalb der Gruppen	100,809	96	1,050		
	Gesamt	103,636	98			
AVEM35	Zwischen den Gruppen	2,894	2	1,447	,994	,374
	Innerhalb der Gruppen	138,208	95	1,455		
	Gesamt	141,102	97			
AVEM36	Zwischen den Gruppen	1,409	2	,705	,551	,578
	Innerhalb der Gruppen	122,773	96	1,279		
	Gesamt	124,182	98			
AVEM37	Zwischen den Gruppen	1,010	2	,505	,449	,640
	Innerhalb der Gruppen	106,990	95	1,126		
	Gesamt	108,000	97			
AVEM38	Zwischen den Gruppen	8,327	2	4,163	2,975	,056
	Innerhalb der Gruppen	134,360	96	1,400		
	Gesamt	142,687	98			
AVEM39	Zwischen den Gruppen	,724	2	,362	,376	,688
	Innerhalb der Gruppen	92,447	96	,963		
	Gesamt	93,172	98			
AVEM40	Zwischen den Gruppen	,895	2	,448	1,270	,285
	Innerhalb der Gruppen	33,832	96	,352		
	Gesamt	34,727	98			
AVEM41	Zwischen den Gruppen	,293	2	,146	,141	,868
	Innerhalb der Gruppen	99,364	96	1,035		
	Gesamt	99,657	98			
AVEM42	Zwischen den Gruppen	,231	2	,115	,194	,824
	Innerhalb der Gruppen	57,123	96	,595		
	Gesamt	57,354	98			
AVEM43	Zwischen den Gruppen	,259	2	,129	,180	,836
	Innerhalb der Gruppen	69,034	96	,719		

	Gesamt	69,293	98			
AVEM44	Zwischen den Gruppen	1,082	2	,541	,647	,526
	Innerhalb der Gruppen	80,272	96	,836		
	Gesamt	81,354	98			
AVEM45	Zwischen den Gruppen	10,438	2	5,219	4,259	,017
	Innerhalb der Gruppen	117,643	96	1,225		
	Gesamt	128,081	98			
AVEM46	Zwischen den Gruppen	3,939	2	1,969	1,968	,145
	Innerhalb der Gruppen	96,061	96	1,001		
	Gesamt	100,000	98			
AVEM47	Zwischen den Gruppen	10,027	2	5,013	4,236	,017
	Innerhalb der Gruppen	113,609	96	1,183		
	Gesamt	123,636	98			
AVEM48	Zwischen den Gruppen	3,439	2	1,720	1,573	,213
	Innerhalb der Gruppen	103,826	95	1,093		
	Gesamt	107,265	97			
AVEM49	Zwischen den Gruppen	1,705	2	,852	,916	,403
	Innerhalb der Gruppen	89,285	96	,930		
	Gesamt	90,990	98			
AVEM50	Zwischen den Gruppen	2,650	2	1,325	1,550	,218
	Innerhalb der Gruppen	82,077	96	,855		
	Gesamt	84,727	98			
AVEM51	Zwischen den Gruppen	4,345	2	2,172	3,120	,049
	Innerhalb der Gruppen	66,145	95	,696		
	Gesamt	70,490	97			
AVEM52	Zwischen den Gruppen	,490	2	,245	,288	,750
	Innerhalb der Gruppen	80,786	95	,850		
	Gesamt	81,276	97			
AVEM53	Zwischen den Gruppen	,778	2	,389	,624	,538
	Innerhalb der Gruppen	59,848	96	,623		
	Gesamt	60,626	98			
AVEM54	Zwischen den Gruppen	1,906	2	,953	,711	,494
	Innerhalb der Gruppen	128,720	96	1,341		
	Gesamt	130,626	98			
AVEM55	Zwischen den Gruppen	,485	2	,242	,200	,819
	Innerhalb der Gruppen	113,742	94	1,210		
	Gesamt	114,227	96			
AVEM56	Zwischen den Gruppen	,039	2	,020	,014	,986
	Innerhalb der Gruppen	137,799	96	1,435		
	Gesamt	137,838	98			
AVEM57	Zwischen den Gruppen	4,343	2	2,171	2,361	,100
	Innerhalb der Gruppen	88,284	96	,920		
	Gesamt	92,626	98			
AVEM58	Zwischen den Gruppen	6,983	2	3,492	3,615	,031
	Innerhalb der Gruppen	90,790	94	,966		
	Gesamt	97,773	96			
AVEM59	Zwischen den Gruppen	7,882	2	3,941	4,481	,014
	Innerhalb der Gruppen	84,441	96	,880		
	Gesamt	92,323	98			
AVEM60	Zwischen den Gruppen	3,053	2	1,527	2,034	,136
	Innerhalb der Gruppen	72,058	96	,751		
	Gesamt	75,111	98			

AVEM61	Zwischen den Gruppen	1,187	2	,593	,671	,513
	Innerhalb der Gruppen	84,834	96	,884		
	Gesamt	86,020	98			
AVEM62	Zwischen den Gruppen	,170	2	,085	,128	,880
	Innerhalb der Gruppen	63,911	96	,666		
	Gesamt	64,081	98			
AVEM63	Zwischen den Gruppen	2,936	2	1,468	1,444	,241
	Innerhalb der Gruppen	97,609	96	1,017		
	Gesamt	100,545	98			
AVEM64	Zwischen den Gruppen	,295	2	,148	,300	,742
	Innerhalb der Gruppen	47,341	96	,493		
	Gesamt	47,636	98			
AVEM65	Zwischen den Gruppen	,285	2	,142	,181	,835
	Innerhalb der Gruppen	74,705	95	,786		
	Gesamt	74,990	97			
AVEM66	Zwischen den Gruppen	2,592	2	1,296	1,227	,298
	Innerhalb der Gruppen	101,408	96	1,056		
	Gesamt	104,000	98			

Tabelle 27 Ergebnisse der einfaktoriellen ANOVA der AVEM Cluster, nach Bereichen

ONEWAY ANOVA

		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Cluster_1	Zwischen den Gruppen	1070,652	2	535,326	3,278	,042
	Innerhalb der Gruppen	15678,258	96	163,315		
	Gesamt	16748,909	98			
Cluster_2	Zwischen den Gruppen	430,979	2	215,489	3,639	,030
	Innerhalb der Gruppen	5684,860	96	59,217		
	Gesamt	6115,838	98			
Cluster_3	Zwischen den Gruppen	39,121	2	19,560	,227	,798
	Innerhalb der Gruppen	8281,627	96	86,267		
	Gesamt	8320,747	98			

Tabelle 28 Ergebnisse des t-Tests für unabhängige Stichproben, AVEM Dimensionen und Cluster, Frauen und Männer

Test bei unabhängigen Stichproben

		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
									95% Konfidenzintervall der Differenz	
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	Untere	Obere
Skala1RW	Varianzen sind gleich	2,502	,117	-2,196	99	,030	-3,035	1,382	-5,778	-,293
	Varianzen sind nicht gleich			-1,823	18,411	,085	-3,035	1,665	-6,528	,457
Skala2RW	Varianzen sind gleich	,019	,891	-,945	99	,347	-1,320	1,396	-4,090	1,451
	Varianzen sind nicht gleich			-,892	20,053	,383	-1,320	1,480	-4,408	1,768
Skala3RW	Varianzen sind gleich	,033	,857	-1,293	99	,199	-1,707	1,320	-4,327	,913
	Varianzen sind nicht gleich			-1,351	21,921	,190	-1,707	1,264	-4,329	,914
Skala4RW	Varianzen sind gleich	,551	,460	-,489	99	,626	-,620	1,267	-3,134	1,894
	Varianzen sind nicht gleich			-,552	23,789	,586	-,620	1,123	-2,939	1,700
Skala5RW	Varianzen sind gleich	,309	,580	-,033	99	,974	-,046	1,396	-2,815	2,724
	Varianzen sind nicht gleich			-,032	20,574	,975	-,046	1,433	-3,030	2,939
Skala6RW	Varianzen sind gleich	,038	,847	-,306	99	,760	-,271	,887	-2,032	1,489
	Varianzen sind nicht gleich			-,305	20,979	,764	-,271	,891	-2,123	1,581
Skala7RW	Varianzen sind gleich	,419	,519	-1,175	99	,243	-1,222	1,040	-3,286	,842
	Varianzen sind nicht gleich			-1,305	23,371	,205	-1,222	,937	-3,158	,714
Skala8RW	Varianzen sind gleich	,499	,482	1,051	99	,296	1,254	1,193	-1,114	3,621
	Varianzen sind nicht gleich			1,095	21,870	,285	1,254	1,145	-1,121	3,629
Skala9RW	Varianzen sind gleich	,664	,417	-2,169	99	,032	-2,323	1,071	-4,448	-,198
	Varianzen sind nicht gleich			-2,013	19,813	,058	-2,323	1,154	-4,731	,085
Skala10RW	Varianzen sind gleich	,018	,892	-,622	99	,535	-,689	1,108	-2,887	1,509
	Varianzen sind nicht gleich			-,639	21,581	,529	-,689	1,077	-2,926	1,548
Skala11RW	Varianzen sind gleich	,387	,535	-1,158	99	,249	-1,257	1,085	-3,411	,896
	Varianzen sind nicht gleich			-1,032	19,249	,315	-1,257	1,218	-3,804	1,290
Cluster_1	Varianzen sind gleich	,113	,738	-1,863	99	,065	-6,72794	3,61046	-13,89189	,43600
	Varianzen sind nicht gleich			-1,866	21,072	,076	-6,72794	3,60536	-14,22414	,76825
Cluster_2	Varianzen sind gleich	,551	,460	-,125	99	,901	-,28529	2,28855	-4,82627	4,25568
	Varianzen sind nicht gleich			-,149	25,565	,883	-,28529	1,91616	-4,22727	3,65668
Cluster_3	Varianzen sind gleich	,083	,774	-1,566	99	,121	-4,26912	2,72678	-9,67964	1,14140
	Varianzen sind nicht gleich			-1,517	20,490	,145	-4,26912	2,81396	-10,12995	1,59172

Tabelle 29 Ergebnisse der einfaktoriellen ANOVA der zwölf ABC-JA Skalen, nach AVEM Mustern

ONEWAY ANOVA

		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
SKALA1	Zwischen den Gruppen	13,876	3	4,625	16,410	,000
	Innerhalb der Gruppen	27,904	99	,282		
	Gesamt	41,780	102			
SKALA2	Zwischen den Gruppen	2,990	3	,997	3,005	,034
	Innerhalb der Gruppen	32,835	99	,332		
	Gesamt	35,826	102			
SKALA3	Zwischen den Gruppen	14,265	3	4,755	7,840	,000
	Innerhalb der Gruppen	60,047	99	,607		
	Gesamt	74,312	102			
SKALA4	Zwischen den Gruppen	12,494	3	4,165	5,823	,001
	Innerhalb der Gruppen	70,803	99	,715		
	Gesamt	83,297	102			
SKALA6	Zwischen den Gruppen	12,634	3	4,211	10,282	,000
	Innerhalb der Gruppen	40,547	99	,410		
	Gesamt	53,181	102			
SKALA7	Zwischen den Gruppen	9,946	3	3,315	5,808	,001
	Innerhalb der Gruppen	55,940	98	,571		
	Gesamt	65,886	101			
SKALA8	Zwischen den Gruppen	6,444	3	2,148	3,423	,020
	Innerhalb der Gruppen	60,237	96	,627		
	Gesamt	66,680	99			
SKALA9	Zwischen den Gruppen	8,065	3	2,688	6,019	,001
	Innerhalb der Gruppen	44,221	99	,447		
	Gesamt	52,286	102			
SKALA10	Zwischen den Gruppen	8,620	3	2,873	4,247	,007
	Innerhalb der Gruppen	66,989	99	,677		
	Gesamt	75,609	102			
SKALA11	Zwischen den Gruppen	9,699	3	3,233	5,286	,002
	Innerhalb der Gruppen	60,549	99	,612		
	Gesamt	70,249	102			
SKALA12	Zwischen den Gruppen	13,112	3	4,371	5,793	,001
	Innerhalb der Gruppen	73,945	98	,755		
	Gesamt	87,057	101			

Tabelle 30 Ergebnisse der Post Hoc Tests der ABC-JA Skalen, nach AVEM Mustern

Abhängige Variable	(I) AVEM Muster	(J) AVEM Muster	Mittlere Differenz (I-J)	Standard-fehler	Signifikanz	95%-Konfidenzintervall	
						Obergrenze	Untergrenze
SKALA1	G	S	,63660(*)	,11556	,000	,3079	,9653
		A	,44212	,21793	,256	-,1777	1,0619
		B	1,08368(*)	,18125	,000	,5682	1,5992
	S	G	-,63660(*)	,11556	,000	-,9653	-,3079
		A	-,19448	,21539	,846	-,8071	,4181
		B	,44708	,17819	,105	-,0597	,9539
	A	G	-,44212	,21793	,256	-1,0619	,1777
		S	,19448	,21539	,846	-,4181	,8071
		B	,64156	,25669	,107	-,0885	1,3716
	B	G	-1,08368(*)	,18125	,000	-1,5992	-,5682
		S	-,44708	,17819	,105	-,9539	,0597
		A	-,64156	,25669	,107	-1,3716	,0885
SKALA2	G	S	,18419	,12536	,543	-,1724	,5407
		A	,10832	,23640	,976	-,5640	,7807
		B	,58142(*)	,19661	,038	,0222	1,1406

	S	G	-,18419	,12536	,543	-,5407	,1724
		A	-,07587	,23365	,991	-,7404	,5887
		B	,39723	,19329	,245	-,1525	,9470
	A	G	-,10832	,23640	,976	-,7807	,5640
		S	,07587	,23365	,991	-,5887	,7404
		B	,47310	,27845	,414	-,3189	1,2651
	B	G	-,58142(*)	,19661	,038	-1,1406	-,0222
		S	-,39723	,19329	,245	-,9470	,1525
		A	-,47310	,27845	,414	-1,2651	,3189
SKALA3	G	S	,33145	,16952	,287	-,1507	,8136
		A	-,03872	,31969	1,000	-,9480	,8705
		B	1,25117(*)	,26588	,000	,4950	2,0074
	S	G	-,33145	,16952	,287	-,8136	,1507
		A	-,37018	,31596	,713	-1,2688	,5285
		B	,91971(*)	,26139	,008	,1763	1,6632
	A	G	,03872	,31969	1,000	-,8705	,9480
		S	,37018	,31596	,713	-,5285	1,2688
		B	1,28989(*)	,37655	,011	,2189	2,3609
	B	G	-1,25117(*)	,26588	,000	-2,0074	-,4950
		S	-,91971(*)	,26139	,008	-1,6632	-,1763
		A	-1,28989(*)	,37655	,011	-2,3609	-,2189
SKALA4	G	S	,32018	,18408	,392	-,2034	,8437
		A	,18315	,34714	,964	-,8042	1,1705
		B	1,19938(*)	,28871	,001	,3782	2,0205
	S	G	-,32018	,18408	,392	-,8437	,2034
		A	-,13703	,34310	,984	-1,1129	,8388
		B	,87920(*)	,28384	,027	,0719	1,6865
	A	G	-,18315	,34714	,964	-1,1705	,8042
		S	,13703	,34310	,984	-,8388	1,1129
		B	1,01623	,40888	,111	-,1467	2,1792
	B	G	-1,19938(*)	,28871	,001	-2,0205	-,3782
		S	-,87920(*)	,28384	,027	-1,6865	-,0719
		A	-1,01623	,40888	,111	-2,1792	,1467
SKALA6	G	S	,50476(*)	,13930	,006	,1086	,9010
		A	,21221	,26270	,884	-,5350	,9594
		B	1,12650(*)	,21848	,000	,5051	1,7479
	S	G	-,50476(*)	,13930	,006	-,9010	-,1086
		A	-,29255	,25964	,737	-1,0310	,4459
		B	,62174(*)	,21480	,044	,0108	1,2327
	A	G	-,21221	,26270	,884	-,9594	,5350
		S	,29255	,25964	,737	-,4459	1,0310
		B	,91429(*)	,30942	,038	,0342	1,7943
	B	G	-1,12650(*)	,21848	,000	-1,7479	-,5051
		S	-,62174(*)	,21480	,044	-1,2327	-,0108
		A	-,91429(*)	,30942	,038	-1,7943	-,0342
SKALA7	G	S	,49481(*)	,16529	,035	,0246	,9650
		A	,10159	,31013	,991	-,7806	,9838
		B	,94141(*)	,25793	,006	,2077	1,6752
	S	G	-,49481(*)	,16529	,035	-,9650	-,0246
		A	-,39323	,30697	,651	-1,2665	,4800
		B	,44660	,25412	,383	-,2763	1,1695
	A	G	-,10159	,31013	,991	-,9838	,7806
		S	,39323	,30697	,651	-,4800	1,2665
		B	,83983	,36529	,159	-,1993	1,8790
	B	G	-,94141(*)	,25793	,006	-1,6752	-,2077
		S	-,44660	,25412	,383	-1,1695	,2763
		A	-,83983	,36529	,159	-1,8790	,1993

SKALA8	G	S	,23821	,17542	,607	-,2610	,7374
		A	-,03545	,32581	1,000	-,9626	,8917
		B	,83778(*)	,27121	,027	,0660	1,6096
	S	G	-,23821	,17542	,607	-,7374	,2610
		A	-,27365	,32233	,868	-1,1909	,6436
		B	,59957	,26703	,176	-,1603	1,3595
	A	G	,03545	,32581	1,000	-,8917	,9626
		S	,27365	,32233	,868	-,6436	1,1909
		B	,87322	,38299	,165	-,2167	1,9631
	B	G	-,83778(*)	,27121	,027	-1,6096	-,0660
		S	-,59957	,26703	,176	-1,3595	,1603
		A	-,87322	,38299	,165	-1,9631	,2167
SKALA9	G	S	,32844	,14548	,172	-,0853	,7422
		A	,57875	,27434	,224	-,2015	1,3590
		B	,90343(*)	,22817	,002	,2545	1,5524
	S	G	-,32844	,14548	,172	-,7422	,0853
		A	,25031	,27115	,837	-,5209	1,0215
		B	,57499	,22431	,094	-,0630	1,2130
	A	G	-,57875	,27434	,224	-1,3590	,2015
		S	-,25031	,27115	,837	-1,0215	,5209
		B	,32468	,32314	,799	-,5944	1,2437
	B	G	-,90343(*)	,22817	,002	-1,5524	-,2545
		S	-,57499	,22431	,094	-1,2130	,0630
		A	-,32468	,32314	,799	-1,2437	,5944
SKALA10	G	S	,30357	,17905	,416	-,2057	,8128
		A	,45201	,33766	,618	-,5084	1,4124
		B	,97669(*)	,28083	,009	,1780	1,7754
	S	G	-,30357	,17905	,416	-,8128	,2057
		A	,14845	,33373	,978	-,8007	1,0976
		B	,67312	,27609	,122	-,1121	1,4584
	A	G	-,45201	,33766	,618	-1,4124	,5084
		S	-,14845	,33373	,978	-1,0976	,8007
		B	,52468	,39772	,629	-,6065	1,6559
	B	G	-,97669(*)	,28083	,009	-1,7754	-,1780
		S	-,67312	,27609	,122	-1,4584	,1121
		A	-,52468	,39772	,629	-1,6559	,6065
SKALA11	G	S	,36566	,17023	,209	-,1185	,8498
		A	,83150	,32102	,089	-,0815	1,7445
		B	,90618(*)	,26699	,012	,1468	1,6655
	S	G	-,36566	,17023	,209	-,8498	,1185
		A	,46584	,31728	,543	-,4366	1,3683
		B	,54051	,26248	,243	-,2060	1,2871
	A	G	-,83150	,32102	,089	-1,7445	,0815
		S	-,46584	,31728	,543	-1,3683	,4366
		B	,07468	,37812	,998	-1,0008	1,1501
	B	G	-,90618(*)	,26699	,012	-1,6655	-,1468
		S	-,54051	,26248	,243	-1,2871	,2060
		A	-,07468	,37812	,998	-1,1501	1,0008
SKALA12	G	S	,64145(*)	,19004	,013	,1009	1,1821
		A	-,18315	,35656	,967	-1,1975	,8312
		B	,82984	,29655	,056	-,0138	1,6734
	S	G	-,64145(*)	,19004	,013	-1,1821	-,1009
		A	-,82460	,35293	,149	-1,8286	,1794
		B	,18838	,29217	,937	-,6427	1,0195
	A	G	,18315	,35656	,967	-,8312	1,1975
		S	,82460	,35293	,149	-,1794	1,8286
		B	1,01299	,41998	,128	-,1817	2,2077

B	G	-,82984	,29655	,056	-1,6734	,0138
	S	-,18838	,29217	,937	-1,0195	,6427
	A	-1,01299	,41998	,128	-2,2077	,1817

* Die Differenz der Mittelwerte ist auf dem Niveau .05 signifikant.

A.3. SPF

Tabelle 31 Ergebnisse der einfaktoriellen ANOVA der SPF-Skalen, nach Bereichen

ONEWAY ANOVA

		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Fantasy	Zwischen den Gruppen	17,684	2	8,842	,663	,518
	Innerhalb der Gruppen	1266,490	95	13,331		
	Gesamt	1284,173	97			
PerspectiveTaking	Zwischen den Gruppen	37,735	2	18,868	2,427	,094
	Innerhalb der Gruppen	738,601	95	7,775		
	Gesamt	776,337	97			
EmpathicConcern	Zwischen den Gruppen	22,065	2	11,033	1,255	,290
	Innerhalb der Gruppen	835,037	95	8,790		
	Gesamt	857,102	97			
Distress	Zwischen den Gruppen	3,274	2	1,637	,353	,703
	Innerhalb der Gruppen	439,991	95	4,631		
	Gesamt	443,265	97			
EM	Zwischen den Gruppen	192,624	2	96,312	1,681	,192
	Innerhalb der Gruppen	5441,376	95	57,278		
	Gesamt	5634,000	97			
SPF_Gesamtscore	Zwischen den Gruppen	150,518	2	75,259	1,412	,249
	Innerhalb der Gruppen	5064,462	95	53,310		
	Gesamt	5214,980	97			

Tabelle 32 Ergebnisse des t-Tests für unabhängige Stichproben der SPF Skalen, nach Geschlecht

Test bei unabhängigen Stichproben

		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
									95% Konfidenzintervall der Differenz	
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	Untere	Obere
Fantasy	Varianzen sind gleich	,874	,352	-1,139	98	,257	-1,18431	1,03950	-3,24717	,87854
	Varianzen sind nicht gleich			-1,195	20,085	,246	-1,18431	,99137	-3,25172	,88310
PerspectiveTaking	Varianzen sind gleich	1,503	,223	1,054	98	,295	,87059	,82613	-,76884	2,51002
	Varianzen sind nicht gleich			,893	17,222	,384	,87059	,97443	-1,18327	2,92445
EmpathicConcern	Varianzen sind gleich	2,256	,136	,789	98	,432	,66667	,84460	-1,00942	2,34275
	Varianzen sind nicht gleich			,915	22,290	,370	,66667	,72824	-,84246	2,17580
Distress	Varianzen sind gleich	,215	,644	-1,697	98	,093	-1,00000	,58935	-2,16956	,16956
	Varianzen sind nicht gleich			-1,629	18,671	,120	-1,00000	,61394	-2,28652	,28652
EM	Varianzen sind gleich	,072	,789	,159	98	,874	,35294	2,21411	-4,04089	4,74677
	Varianzen sind nicht gleich			,159	19,258	,875	,35294	2,21676	-4,28259	4,98847
SPF_Gesamtscore	Varianzen sind gleich	,104	,748	,638	98	,525	1,35294	2,11956	-2,85325	5,55914
	Varianzen sind nicht gleich			,613	18,678	,547	1,35294	2,20682	-3,27138	5,97726

Tabelle 33 Ergebnisse der einfaktoriellen ANOVA der SPF Skalen, nach AVEM Mustern

ONEWAY ANOVA

		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Fantasy	Zwischen den Gruppen	111,795	3	37,265	2,846	,042
	Innerhalb der Gruppen	1283,224	98	13,094		
	Gesamt	1395,020	101			
PerspectiveTaking	Zwischen den Gruppen	52,516	3	17,505	2,100	,105
	Innerhalb der Gruppen	817,062	98	8,337		
	Gesamt	869,578	101			
EmpathicConcern	Zwischen den Gruppen	73,090	3	24,363	2,850	,041
	Innerhalb der Gruppen	837,665	98	8,548		
	Gesamt	910,755	101			
Distress	Zwischen den Gruppen	32,909	3	10,970	2,539	,061
	Innerhalb der Gruppen	423,405	98	4,320		
	Gesamt	456,314	101			
EM	Zwischen den Gruppen	434,796	3	144,932	2,467	,067
	Innerhalb der Gruppen	5757,165	98	58,747		
	Gesamt	6191,961	101			
SPF_Gesamtscore	Zwischen den Gruppen	390,117	3	130,039	2,407	,072
	Innerhalb der Gruppen	5294,589	98	54,026		
	Gesamt	5684,706	101			

Tabelle 34 Ergebnisse der Post Hoc Tests der SPF Skalen, nach AVEM Mustern

Mehrfachvergleiche

Scheffé-Prozedur

Abhängige Variable	(I) AVEM Muster	(J) AVEM Muster	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Signifikanz	95%-Konfidenzintervall Untergrenze	95%-Konfidenzintervall Obergrenze
Fantasy	G	S	,01716	,79324	1,000	-2,2394	2,2737
		A	-3,81203	1,48835	,094	-8,0459	,4219
		B	-1,61722	1,23893	,637	-5,1416	1,9072
	S	G	-,01716	,79324	1,000	-2,2737	2,2394
		A	-3,82919	1,46808	,085	-8,0054	,3470
		B	-1,63439	1,21451	,614	-5,0893	1,8205
	A	G	3,81203	1,48835	,094	-,4219	8,0459
		S	3,82919	1,46808	,085	-,3470	8,0054
		B	2,19481	1,74956	,666	-2,7822	7,1718
	B	G	1,61722	1,23893	,637	-1,9072	5,1416
		S	1,63439	1,21451	,614	-1,8205	5,0893
		A	-2,19481	1,74956	,666	-7,1718	2,7822
PerspectiveTaking	G	S	,74485	,63297	,710	-1,0558	2,5455
		A	1,51504	1,18763	,654	-1,8634	4,8935
		B	-1,34211	,98861	,607	-4,1544	1,4702
	S	G	-,74485	,63297	,710	-2,5455	1,0558
		A	,77019	1,17145	,933	-2,5622	4,1026
		B	-2,08696	,96912	,208	-4,8438	,6699
	A	G	-1,51504	1,18763	,654	-4,8935	1,8634
		S	-,77019	1,17145	,933	-4,1026	2,5622
		B	-2,85714	1,39606	,249	-6,8285	1,1142
	B	G	1,34211	,98861	,607	-1,4702	4,1544
		S	2,08696	,96912	,208	-,6699	4,8438
		A	2,85714	1,39606	,249	-1,1142	6,8285
EmpathicConcern	G	S	1,06064	,64090	,438	-,7625	2,8838
		A	-1,16917	1,20251	,814	-4,5899	2,2516
		B	-1,29904	1,00100	,642	-4,1466	1,5485
	S	G	-1,06064	,64090	,438	-2,8838	,7625
		A	-2,22981	1,18613	,322	-5,6040	1,1444
		B	-2,35968	,98126	,130	-5,1511	,4317
	A	G	1,16917	1,20251	,814	-2,2516	4,5899
		S	2,22981	1,18613	,322	-1,1444	5,6040
		B	-,12987	1,41356	1,000	-4,1510	3,8913
	B	G	1,29904	1,00100	,642	-1,5485	4,1466
		S	2,35968	,98126	,130	-,4317	5,1511
		A	,12987	1,41356	1,000	-3,8913	4,1510
Distress	G	S	-,65332	,45565	,563	-1,9495	,6429
		A	-2,27444	,85493	,076	-4,7064	,1576
		B	-,67703	,71166	,824	-2,7015	1,3474
	S	G	,65332	,45565	,563	-,6429	1,9495
		A	-1,62112	,84329	,302	-4,0200	,7778
		B	-,02372	,69763	1,000	-2,0083	1,9608
	A	G	2,27444	,85493	,076	-,1576	4,7064
		S	1,62112	,84329	,302	-,7778	4,0200
		B	1,59740	1,00498	,474	-1,2614	4,4562
	B	G	,67703	,71166	,824	-1,3474	2,7015
		S	,02372	,69763	1,000	-1,9608	2,0083
		A	-1,59740	1,00498	,474	-4,4562	1,2614
EM	G	S	1,82265	1,68020	,759	-2,9570	6,6023
		A	-3,46617	3,15251	,751	-12,4341	5,5018
		B	-4,25837	2,62423	,455	-11,7235	3,2067
	S	G	-1,82265	1,68020	,759	-6,6023	2,9570
		A	-5,28882	3,10958	,413	-14,1346	3,5570
		B	-6,08103	2,57249	,141	-13,3990	1,2369
	A	G	3,46617	3,15251	,751	-5,5018	12,4341
		S	5,28882	3,10958	,413	-3,5570	14,1346
		B	-,79221	3,70580	,997	-11,3341	9,7497
	B	G	4,25837	2,62423	,455	-3,2067	11,7235
		S	6,08103	2,57249	,141	-1,2369	13,3990
		A	,79221	3,70580	,997	-9,7497	11,3341
SPF_Gesamtscore	G	S	2,47597	1,61128	,504	-2,1076	7,0596
		A	-1,19173	3,02321	,984	-9,7918	7,4084
		B	-3,58134	2,51659	,569	-10,7403	3,5776
	S	G	-2,47597	1,61128	,504	-7,0596	2,1076
		A	-3,66770	2,98204	,680	-12,1507	4,8153
		B	-6,05731	2,46698	,118	-13,0751	,9605
	A	G	1,19173	3,02321	,984	-7,4084	9,7918
		S	3,66770	2,98204	,680	-4,8153	12,1507
		B	-2,38961	3,55381	,929	-12,4991	7,7199
	B	G	3,58134	2,51659	,569	-3,5776	10,7403
		S	6,05731	2,46698	,118	-,9605	13,0751
		A	2,38961	3,55381	,929	-7,7199	12,4991

B. Allgemeines Berufsprestige des Justizwachebeamten

Tabelle 35 Deskriptive Statistik: Allgemeines Berufsprestige, nach Bereichen

	N	MW	s	95%-Konfidenzintervall für den Mittelwert Untergrenze	Obergrenze	Min.	Max.
Abt	47	2,8723	0,94678	2,5944	3,1503	1,00	5,00
WZ	39	2,6410	0,87320	2,3580	2,9241	1,00	5,00
W/B	13	2,7692	0,72501	2,3311	3,2074	2,00	4,00
Abt und WZ	2	2,5000	0,70711	-3,8531	8,8531	2,00	3,00
W/B und WZ	1	2,0000	.	.	.	2,00	2,00
Gesamt	102	2,7549	0,88369	2,5813	2,9285	1,00	5,00

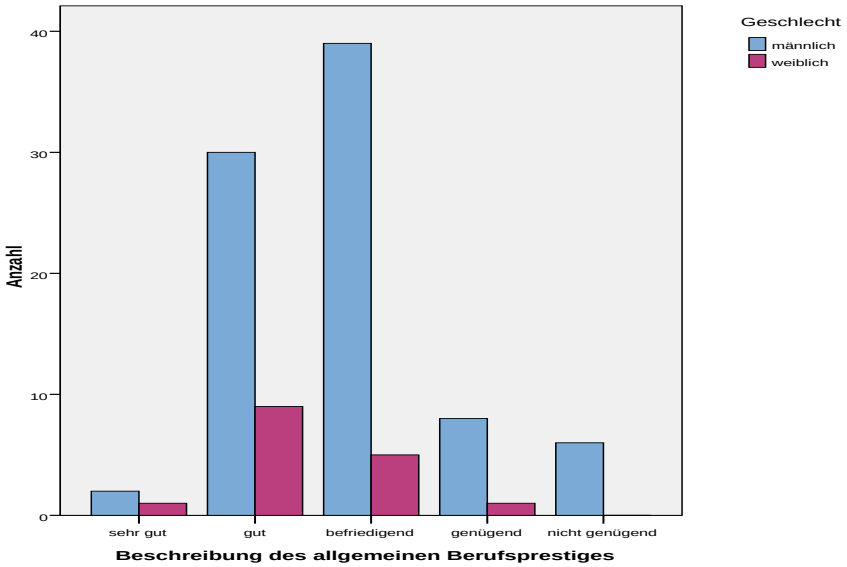
Tabelle 36 Häufigkeiten und Prozente: Allgemeines Berufsprestige, nach Bereichen

	Abteilungsdienst	Wachzimmer	Werkstätten/Betriebe
Sehr gut	1 (2,1%)	2 (5,1%)	
Gut	17 (36,2%)	16 (41,0%)	5 (38,5%)
Befriedigend	20 (42,6%)	17 (43,6%)	6 (46,2%)
Genügend	5 (10,6%)	2 (5,1%)	2 (15,4%)
Nicht genügend	4 (8,5%)	2 (5,1%)	

Tabelle 37 Häufigkeiten und Prozente: Allgemeines Berufsprestige, nach Geschlecht

	Sehr gut	Gut	Befriedigend	Genügend	Nicht genügend
Frauen	1 (6,3%)	9 (56,3%)	5 (31,1%)	1 (6,3%)	/
Männer	2 (2,4%)	30 (35,3%)	39 (45,9%)	8 (9,4%)	6 (7,1%)

Abbildung 26 Allgemeines Berufsprestige, nach Geschlecht (Häufigkeiten)



C. Arbeitsbewertungscheck für Bedienstete in Justizanstalten

Tabelle 38 Deskriptive Statistik: ABC-JA Items, Gesamt

Nr.	Beschreibung	n	Min.	Max.	MW	s
1. Täglich zu leistende Arbeit						
1.	Arbeit bringt Vielfalt und Abwechslung mit sich.	103	1	5	3,58	1,14
2.	Arbeit ist in Ruhe und ohne Hetze zu leisten.	103	1	5	3,54	1,03
3.	Arbeit ist mit anspruchsvollen Aufgaben verbunden.	103	1	5	3,55	1,06
4.	Arbeit ist in ihrem Ablauf planbar.	103	1	5	3,48	0,99
5.	Arbeit vermittelt das Gefühl, etwas Wichtiges zu leisten.	103	1	5	3,67	1,05
6.	Arbeit verläuft ohne größere Probleme.	103	1	5	3,48	0,99
7.	Arbeit erlaubt es, eigene Entscheidungen zu treffen.	103	1	5	3,58	0,98
8.	Arbeit ist im Zeitaufwand gut verkraftbar.	103	1	5	3,54	0,98
9.	Arbeit ermöglicht Erfolgserleben.	103	1	5	3,33	1,08
10.	Arbeit kann den Vorschriften entsprechend geleistet werden.	101	1	5	3,51	1,07
2. Verhalten der InsassInnen						
11.	InsassInnen verhalten sich diszipliniert.	103	1	5	2,84	0,92
12.	InsassInnen verstehen, was Sie von ihnen wollen.	103	1	5	3,35	0,93
13.	InsassInnen sind kooperativ.	103	1	5	3,04	0,75
14.	InsassInnen zeigen sich einsichtig.	102	1	4	2,93	0,72
15.	InsassInnen gehen Streitereien und Auseinandersetzungen aus dem Weg.	103	1	4	2,77	0,76
16.	InsassInnen beachten die Vorschriften.	103	1	4	2,64	0,79
17.	InsassInnen gehen ihren Aufgaben nach.	103	1	5	2,99	0,75
3. Klima unter den KollegInnen						
18.	Unter den KollegInnen besteht ein offenes und vertrauensvolles Klima.	103	1	5	3,02	1,03
19.	Unter den KollegInnen erfolgt gegenseitige Unterstützung.	103	1	5	3,39	0,96
20.	Unter den KollegInnen werden gemeinsame Normen und Ziele verfolgt.	103	1	5	3,31	0,99
21.	Unter den KollegInnen sind entlastende Gespräche möglich.	103	1	5	3,30	1,04
22.	Unter den KollegInnen ist aufeinander Verlass.	102	1	5	3,40	0,97
23.	Unter den KollegInnen besteht Bemühen, Konflikte einvernehmlich zu lösen.	101	1	5	3,28	0,99
24.	Unter den KollegInnen wird die Arbeit gerecht aufgeteilt.	103	1	5	3,03	1,03
25.	Unter den KollegInnen bestehen Zusammenhalt und Teamgefühl.	103	1	5	3,33	0,97
4. Verhalten der direkten Vorgesetzten						
26.	Der/Die direkte Vorgesetzte gibt Unterstützung in den wichtigsten Arbeitsbelangen.	103	1	5	3,68	0,99
27.	Der/Die direkte Vorgesetzte bringt Verständnis bei persönlichen Problemen auf.	103	1	5	3,81	1,04
28.	Der/Die direkte Vorgesetzte beurteilt und anerkennt die Leistungen angemessen.	103	1	5	3,60	1,03
29.	Der/Die direkte Vorgesetzte achtet auf Gerechtigkeit bei der Aufgabenverteilung.	103	1	5	3,51	1,06
30.	Der/Die direkte Vorgesetzte fördert die berufliche Entwicklung.	102	1	5	3,25	1,08
31.	Der/Die direkte Vorgesetzte räumt Möglichkeiten der Mitsprache und Mitentscheidung ein.	102	1	5	3,64	1,06
32.	Der/Die direkte Vorgesetzte spornt an und ermutigt.	102	1	5	3,19	1,06
33.	Der/Die direkte Vorgesetzte gibt Rückmeldung über Ihre Aufgabenerledigung/Arbeitsleistung.	102	1	5	3,35	1,16

5. Verhalten der Anstaltsleitung						
34.	Seitens der Anstaltsleitung erfolgt Unterstützung in den wichtigsten Arbeitsbelangen.	102	1	5	2,67	0,95
35.	Seitens der Anstaltsleitung wird Verständnis bei persönlichen Problemen aufgebracht.	102	1	5	3,09	1,09
36.	Seitens der Anstaltsleitung werden Leistungen angemessen beurteilt und anerkannt.	102	1	5	2,63	1,05
37.	Seitens der Anstaltsleitung erfolgt Rückmeldung über die Aufgabenerledigung/Arbeitsleistung.	102	1	5	2,30	1,08
38.	Seitens der Anstaltsleitung werden Möglichkeiten der Mitsprache und Mitentscheidung eingeräumt.	102	1	5	2,15	1,08
39.	Seitens der Anstaltsleitung wird über die Anstalt und ihre Entwicklung informiert.	102	1	5	2,78	0,99
6. Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte						
40.	Unterstützung in Arbeitsbelangen durch in der Anstalt tätige ÄrztInnen, PsychologInnen, SozialarbeiterInnen.	103	1	5	2,78	0,95
41.	Unterstützung in Arbeitsbelangen durch erfahrene KollegInnen.	103	1	5	3,07	1,08
42.	Unterstützung in Arbeitsbelangen durch Personalvertretung.	102	1	5	3,55	0,93
43.	Unterstützung in Arbeitsbelangen durch direkte Vorgesetzte.	103	1	5	3,60	1,01
44.	Unterstützung in Arbeitsbelangen durch Anstaltsleitung.	101	1	5	2,57	0,93
7. Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte						
45.	Unterstützung in persönlichen Belangen durch in der Anstalt tätige PsychologInnen.	96	1	5	2,75	1,51
46.	Unterstützung in persönlichen Belangen durch in der Anstalt tätige SozialarbeiterInnen.	96	1	5	2,79	1,18
47.	Unterstützung in persönlichen Belangen durch Betriebsarzt/Betriebsärztin.	99	1	5	3,00	1,12
48.	Unterstützung in persönlichen Belangen durch erfahrene KollegInnen.	101	1	5	3,50	1,03
49.	Unterstützung in persönlichen Belangen durch Personalvertretung.	99	1	5	2,89	1,13
50.	Unterstützung in persönlichen Belangen durch direkte Vorgesetzte.	102	1	5	3,53	1,08
51.	Unterstützung in persönlichen Belangen durch Anstaltsleitung.	99	1	5	2,62	1,04
8. Kultur in der Anstalt						
52.	Anstaltskultur: das gemeinsame Streben nach erfolgreicher Arbeit steht im Vordergrund.	99	1	5	2,89	0,19
53.	Anstaltskultur: Kritik und neue Ideen finden Anerkennung.	100	1	5	2,33	0,92
54.	Anstaltskultur: Höflichkeit und Rücksichtnahme bestimmen den Arbeitsalltag.	100	1	5	2,88	1,01
55.	Anstaltskultur: die Mitsprache aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist gefragt.	100	1	5	2,22	0,99
56.	Anstaltskultur: einheitliche Werte und Normen in der Vollzugsarbeit werden verfolgt.	100	1	5	2,93	1,04
57.	Anstaltskultur: persönliches Engagement findet Anerkennung.	100	1	5	2,57	1,03
58.	Anstaltskultur: Gemeinsamkeit und Zusammenhalt aller werden betont.	100	1	5	2,72	1,07
9. Arbeitsorganisation in der Justizanstalt						
59.	Durch die Arbeitsorganisation wird ruhiges und konfliktfreies Arbeiten unterstützt.	103	1	5	2,78	0,92
60.	Durch die Arbeitsorganisation wird der erforderliche Personalstand gewährleistet.	103	1	4	2,01	0,95
61.	Durch die Arbeitsorganisation werden die	102	1	5	2,52	0,86

	Vorhersehbarkeit und Planbarkeit der Arbeitsaufgaben ermöglicht.					
62.	Durch die Arbeitsorganisation wird persönlichen Wünschen (z.B. bei der Dienstplanung) entsprochen.	103	1	5	2,84	0,97
63.	Durch die Arbeitsorganisation ist in den Pausen Entspannung möglich.	103	1	5	2,71	1,05
64.	Durch die Arbeitsorganisation werden ungleiche Belastungen vermieden bzw. ausgeglichen.	102	1	4	2,45	0,94
65.	Durch die Arbeitsorganisation ist die effiziente Ausnutzung der Arbeitszeit gewährleistet.	103	1	5	2,77	0,95
10. Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt						
66.	Arbeitsmittel sind in ausreichendem Maße vorhanden und verfügbar.	102	1	5	3,59	1,07
67.	Arbeitsmittel werden den Ansprüchen eines modernen Vollzugs gerecht.	102	1	5	3,29	1,07
68.	Arbeitsmittel sind in Ordnung und funktionieren.	102	1	5	3,50	0,97
69.	Arbeitsmittel gewährleisten eine hohe Sicherheit im Vollzug.	102	1	5	3,50	1,05
11. Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich						
70.	Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass die effiziente Erledigung der Arbeit unterstützt wird.	103	1	5	3,15	0,96
71.	Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass die Sicherheit gewährleistet wird.	103	1	5	3,22	0,98
72.	Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass für alle MitarbeiterInnen die Möglichkeit für ungestörte Pausen besteht.	103	1	5	2,59	1,12
73.	Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass sich die MitarbeiterInnen wohl fühlen können.	103	1	5	2,67	0,96
12. Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung						
74.	Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, die Fähigkeiten im Umgang mit den InsassInnen zu vervollkommnen.	102	1	5	3,40	1,02
75.	Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, sich sicherer bei der Lösung Ihrer Arbeitsaufgaben zu fühlen.	102	1	5	3,26	1,04
76.	Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, die Fähigkeit zur erfolgreichen Belastungsbewältigung zu erhöhen.	102	1	5	3,22	1,01
77.	Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, die eigene Gesundheit zu erhalten.	102	1	5	3,09	1,06

Tabelle 39 Häufigkeiten und Prozente: ABC-JA Items, Gesamt

Anmerkung: Fehlende Angaben werden nicht angeführt.

Antwortmöglichkeiten: 1: trifft überhaupt nicht zu, 2: überwiegend nicht, 3: teils/teils, 4: überwiegend, 5: trifft völlig zu.

Item		Antwortmöglichkeit				
Nr.	Beschreibung	1	2	3	4	5
1. Täglich zu leistende Arbeit						
1.	Arbeit bringt Vielfalt und Abwechslung mit sich.	8	7	28	37	23
		7,8%	6,8%	27,2%	35,9%	22,3%
2.	Arbeit ist in Ruhe und ohne Hetze zu leisten.	6	6	35	38	18
		5,8%	5,8%	34,0%	36,9%	17,5%
3.	Arbeit ist mit anspruchsvollen Aufgaben verbunden.	4	13	28	38	20
		3,9%	12,6%	27,2%	36,9%	19,4%
4.	Arbeit ist in ihrem Ablauf planbar.	5	9	35	40	14
		4,9%	8,7%	34,0%	38,8%	13,6%
5.	Arbeit vermittelt das Gefühl, etwas Wichtiges zu leisten.	6	3	34	36	24
		5,8%	6,8%	33,0%	35,0%	23,3%

6.	Arbeit verläuft ohne größere Probleme.	6 5,8%	7 6,8%	34 33,0%	44 42,7%	12 11,7%
7.	Arbeit erlaubt es, eigene Entscheidungen zu treffen.	3 2,9%	10 9,7%	31 30,1%	42 40,8%	17 16,5%
8.	Arbeit ist im Zeitaufwand gut verkraftbar.	6 5,8%	5 4,9%	32 31,1%	47 45,6%	13 12,6%
9.	Arbeit ermöglicht Erfolgserleben.	8 7,8%	10 9,7%	39 37,9%	32 31,1%	14 13,6%
10.	Arbeit kann den Vorschriften entsprechend geleistet werden.	7 6,8%	8 7,8%	29 28,2%	41 39,8%	16 15,5%
2. Verhalten der InsassInnen						
11.	InsassInnen verhalten sich diszipliniert.	12 11,7%	14 13,6%	57 55,3%	18 17,5%	2 1,9%
12.	InsassInnen verstehen, was Sie von ihnen wollen.	3 2,9%	14 13,6%	39 37,9%	38 36,9%	9 8,7%
13.	InsassInnen sind kooperativ.	5 4,9%	10 9,7%	66 64,1%	20 19,4%	2 1,9%
14.	InsassInnen zeigen sich einsichtig.	4 3,9%	17 16,5%	64 62,1%	16 15,5%	1 1,0%
15.	InsassInnen gehen Streitereien und Auseinandersetzungen aus dem Weg.	6 5,8%	26 25,2%	57 55,3%	14 13,6%	/
16.	InsassInnen beachten die Vorschriften.	10 9,7%	27 26,2%	56 54,4%	10 9,7%	/
17.	InsassInnen gehen ihren Aufgaben nach.	5 4,9%	13 12,6%	64 62,1%	20 19,4%	1 1,0%
3. Klima unter den KollegInnen						
18.	Unter den KollegInnen besteht ein offenes und vertrauensvolles Klima.	10 9,7%	17 16,5%	43 41,7%	27 26,2%	6 5,8%
19.	Unter den KollegInnen erfolgt gegenseitige Unterstützung.	5 4,9%	8 7,8%	44 42,7%	34 33,0%	12 11,7%
20.	Unter den KollegInnen werden gemeinsame Normen und Ziele verfolgt.	6 5,8%	11 10,7%	41 39,8%	35 34,0%	10 9,7%
21.	Unter den KollegInnen sind entlastende Gespräche möglich.	6 5,8%	12 11,7%	44 42,7%	27 26,2%	14 13,6%
22.	Unter den KollegInnen ist aufeinander Verlass.	5 4,9%	7 6,8%	45 43,7%	32 31,1%	13 12,6%
23.	Unter den KollegInnen besteht Bemühen, Konflikte einvernehmlich zu lösen.	5 4,9%	14 13,6%	40 38,8%	32 31,1%	10 9,7%
24.	Unter den KollegInnen wird die Arbeit gerecht aufgeteilt.	8 7,8%	22 21,4%	39 37,9%	27 26,2%	7 6,8%
25.	Unter den KollegInnen bestehen Zusammenhalt und Teamgefühl.	5 4,9%	11 10,7%	43 41,7%	33 32,0%	11 10,7%
4. Verhalten der direkten Vorgesetzten						
26.	Der/Die direkte Vorgesetzte gibt Unterstützung in den wichtigsten Arbeitsbelangen.	3 2,9%	11 10,7%	21 20,4%	49 47,6%	19 18,4%
27.	Der/Die direkte Vorgesetzte bringt Verständnis bei persönlichen Problemen auf.	4 3,9%	8 7,8%	19 18,4%	45 43,7%	27 26,2%
28.	Der/Die direkte Vorgesetzte beurteilt und anerkennt die Leistungen angemessen.	4 3,9%	10 9,7%	29 28,2%	40 38,8%	20 19,4%
29.	Der/Die direkte Vorgesetzte achtet auf Gerechtigkeit bei der Aufgabenverteilung.	8 7,8%	6 5,8%	28 27,2%	47 45,6%	14 13,6%
30.	Der/Die direkte Vorgesetzte fördert die berufliche Entwicklung.	8 7,8%	14 13,6%	37 35,9%	31 30,1%	12 11,7%
31.	Der/Die direkte Vorgesetzte räumt Möglichkeiten der Mitsprache und Mitentscheidung ein.	4 3,9%	8 7,8%	34 33,0%	32 31,1%	25 24,3%
32.	Der/Die direkte Vorgesetzte spornt an und ermutigt.	8 7,8%	14 13,6%	41 39,8%	28 27,2%	11 10,7%
33.	Der/Die direkte Vorgesetzte gibt Rückmeldung über Ihre Aufgabenerledigung/Arbeitsleistung.	10 9,7%	8 7,8%	38 36,9%	28 27,2%	18 17,5%

5. Verhalten der Anstaltsleitung						
34.	Seitens der Anstaltsleitung erfolgt Unterstützung in den wichtigsten Arbeitsbelangen.	12 11,7%	29 28,2%	45 43,7%	13 12,6%	3 2,9%
35.	Seitens der Anstaltsleitung wird Verständnis bei persönlichen Problemen aufgebracht.	11 10,7%	14 13,6%	40 38,8%	28 27,2%	9 8,7%
36.	Seitens der Anstaltsleitung werden Leistungen angemessen beurteilt und anerkannt.	18 17,5%	25 24,3%	39 37,9%	17 16,5%	3 2,9%
37.	Seitens der Anstaltsleitung erfolgt Rückmeldung über die Aufgabenerledigung/Arbeitsleistung.	26 25,2%	37 35,9%	25 24,3%	10 9,7%	4 3,9%
38.	Seitens der Anstaltsleitung werden Möglichkeiten der Mitsprache und Mitentscheidung eingeräumt.	32 31,1%	33 32,0%	28 27,2%	8 7,8%	1 1,0%
39.	Seitens der Anstaltsleitung wird über die Anstalt und ihre Entwicklung informiert.	10 9,7%	25 24,3%	48 46,6%	15 14,6%	4 3,9%
6. Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte						
40.	Unterstützung in Arbeitsbelangen durch in der Anstalt tätige ÄrztInnen, PsychologInnen, SozialarbeiterInnen.	11 10,7%	14 13,6%	44 42,7%	25 24,3%	9 8,7%
41.	Unterstützung in Arbeitsbelangen durch erfahrene KollegInnen.	3 2,9%	6 5,8%	41 39,8%	37 35,9%	16 15,5%
42.	Unterstützung in Arbeitsbelangen durch Personalvertretung.	11 10,7%	17 16,5%	39 37,9%	30 29,1%	5 4,9%
43.	Unterstützung in Arbeitsbelangen durch direkte Vorgesetzte.	4 3,9%	9 8,7%	30 29,1%	41 39,8%	19 18,4%
44.	Unterstützung in Arbeitsbelangen durch Anstaltsleitung.	13 12,6%	33 32,0%	41 39,8%	12 11,7%	2 1,9%
7. Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte						
45.	Unterstützung in persönlichen Belangen durch in der Anstalt tätige PsychologInnen.	15 14,6%	28 27,2%	24 23,3%	24 23,3%	5 4,9%
46.	Unterstützung in persönlichen Belangen durch in der Anstalt tätige SozialarbeiterInnen.	17 16,5%	20 19,4%	32 31,1%	20 19,4%	7 6,8%
47.	Unterstützung in persönlichen Belangen durch Betriebsarzt/Betriebsärztin.	11 10,7%	18 17,5%	40 38,8%	20 19,4%	10 9,7%
48.	Unterstützung in persönlichen Belangen durch erfahrene KollegInnen.	6 5,8%	6 5,8%	37 35,9%	36 35,0%	16 15,5%
49.	Unterstützung in persönlichen Belangen durch Personalvertretung.	15 14,6%	18 17,5%	35 34,0%	25 24,3%	6 5,8%
50.	Unterstützung in persönlichen Belangen durch direkte Vorgesetzte.	5 4,9%	12 11,7%	28 27,2%	38 36,9%	19 18,4%
51.	Unterstützung in persönlichen Belangen durch Anstaltsleitung.	16 15,5%	27 26,2%	39 37,9%	13 12,6%	4 3,9%
8. Kultur in der Anstalt						
52.	Anstaltskultur: das gemeinsame Streben nach erfolgreicher Arbeit steht im Vordergrund.	9 8,7%	24 23,3%	39 37,9%	23 22,3%	4 3,9%
53.	Anstaltskultur: Kritik und neue Ideen finden Anerkennung.	21 20,4%	34 33,0%	37 35,9%	7 6,8%	1 1,0%
54.	Anstaltskultur: Höflichkeit und Rücksichtnahme bestimmen den Arbeitsalltag.	12 11,7%	19 18,4%	40 38,8%	27 26,2%	2 1,9%
55.	Anstaltskultur: die Mitsprache aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist gefragt.	24 23,3%	42 40,8%	26 25,2%	4 3,9%	4 3,9%
56.	Anstaltskultur: einheitliche Werte und Normen in der Vollzugsarbeit werden verfolgt.	11 10,7%	18 17,5%	44 42,7%	21 20,4%	6 5,8%
57.	Anstaltskultur: persönliches Engagement findet Anerkennung.	17 16,5%	30 29,1%	34 33,0%	17 16,5%	2 1,9%
58.	Anstaltskultur: Gemeinsamkeit und Zusammenhalt aller werden betont.	13 12,6%	27 26,2%	43 41,2%	9 8,7%	8 7,8%
9. Arbeitsorganisation in der Justizanstalt						
59.	Durch die Arbeitsorganisation wird ruhiges und konfliktfreies Arbeiten unterstützt.	9 8,7%	28 27,2%	45 43,7%	19 18,4%	2 1,9%
60.	Durch die Arbeitsorganisation wird der erforderliche Personalstand gewährleistet.	39 37,9%	30 29,1%	28 27,2%	6 5,8%	/

61.	Durch die Arbeitsorganisation werden die Vorhersehbarkeit und Planbarkeit der Arbeitsaufgaben ermöglicht.	13 12,6%	34 33,0%	45 43,7%	9 8,7%	1 1,0%
62.	Durch die Arbeitsorganisation wird persönlichen Wünschen (z.B. bei der Dienstplanung) entsprochen.	13 12,6%	17 16,5%	49 47,6%	22 21,4%	2 1,9%
63.	Durch die Arbeitsorganisation ist in den Pausen Entspannung möglich.	16 15,5%	24 23,3%	41 39,8%	18 17,5%	4 3,9%
64.	Durch die Arbeitsorganisation werden ungleiche Belastungen vermieden bzw. ausgeglichen.	19 18,4%	31 30,1%	39 37,9%	13 12,6%	/
65.	Durch die Arbeitsorganisation ist die effiziente Ausnutzung der Arbeitszeit gewährleistet.	13 12,6%	20 19,4%	50 48,5%	18 17,5%	2 1,9%
10. Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt						
66.	Arbeitsmittel sind in ausreichendem Maße vorhanden und verfügbar.	5 4,9%	10 9,7%	27 26,2%	40 38,8%	20 19,4%
67.	Arbeitsmittel werden den Ansprüchen eines modernen Vollzugs gerecht.	6 5,8%	17 16,5%	33 32,0%	34 33,0%	12 11,7%
68.	Arbeitsmittel sind in Ordnung und funktionieren.	4 3,9%	10 9,7%	32 31,1%	43 41,7%	13 12,6%
69.	Arbeitsmittel gewährleisten eine hohe Sicherheit im Vollzug.	6 5,8%	8 7,8%	34 33,0%	37 35,9%	17 16,5%
11. Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich						
70.	Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass die effiziente Erledigung der Arbeit unterstützt wird.	5 4,9%	20 19,4%	39 37,9%	33 32,0%	6 5,8%
71.	Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass die Sicherheit gewährleistet wird.	6 5,8%	15 14,6%	39 37,9%	36 35,0%	7 6,8%
72.	Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass für alle MitarbeiterInnen die Möglichkeit für ungestörte Pausen besteht.	22 21,4%	24 23,3%	34 33,0%	20 19,4%	3 2,9%
73.	Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass sich die MitarbeiterInnen wohl fühlen können.	14 13,6%	26 25,2%	45 43,7%	16 15,5%	2 1,9%
12. Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung						
74.	Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, die Fähigkeiten im Umgang mit den InsassInnen zu vervollkommnen.	5 4,9%	12 11,7%	35 34,0%	37 35,9%	13 12,6%
75.	Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, sich sicherer bei der Lösung Ihrer Arbeitsaufgaben zu fühlen.	5 4,9%	17 16,5%	39 37,9%	28 27,2%	13 12,6%
76.	Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, die Fähigkeit zur erfolgreichen Belastungsbewältigung zu erhöhen.	7 6,8%	14 13,6%	39 37,9%	34 33,0%	8 7,8%
77.	Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, die eigene Gesundheit zu erhalten.	8 7,8%	19 18,4%	41 39,8%	24 23,3%	10 9,7%

Tabelle 40 Absteigende Mittelwerte: ABC-JA Items, Gesamt

S … Skala des ABC-JA

Werte über 3,5: günstige Merkmalsausprägungen

Werte zwischen 3,5 und 2,5: akzeptable/befriedigende Merkmalsausprägungen

Werte unter 2,5: ungünstige Merkmalsausprägungen, dringender Interventionsbedarf

	Skala und Item	N	MW	s
1.	S4, 27. Der/Die direkte Vorgesetzte bringt Verständnis bei persönlichen Problemen auf.	103	3,8058	1,03903
2.	S4, 26. Der/Die direkte Vorgesetzte gibt Unterstützungen in den wichtigsten Arbeitsbelangen.	103	3,6796	0,99226
3.	S1, 5. Arbeit vermittelt das Gefühl, etwas Wichtiges zu leisten.	103	3,6699	1,05150

4.	S4, 31. Der/Die direkte Vorgesetzte räumt Möglichkeiten der Mitsprache und Mitentscheidung ein.	103	3,6408	1,05584
5.	S4, 28. Der/Die direkte Vorgesetzte beurteilt und anerkennt die Leistungen angemessen.	103	3,6019	1,03222
6.	S6, 43. Unterstützung in Arbeitsbelangen durch direkte Vorgesetzte.	103	3,6019	1,01305
7.	S10, 66. Arbeitsmittel sind in ausreichendem Maße vorhanden und verfügbar.	102	3,5882	1,06569
8.	S1, 7. Arbeit erlaubt es, eigene Entscheidungen zu treffen.	103	3,5825	0,97543
9.	S1, 1. Arbeit bringt Vielfalt und Abwechslung mit sich.	103	3,5825	1,14210
10.	S6, 41. Unterstützung in Arbeitsbelangen durch erfahrene KollegInnen.	103	3,5534	0,92597
11.	S1, 3. Arbeit ist mit anspruchsvollen Aufgaben verbunden.	103	3,5534	1,06392
12.	S1, 2. Arbeit ist in Ruhe und ohne Hetze zu leisten.	103	3,5437	1,03637
13.	S1, 8. Arbeit ist im Zeitaufwand gut verkraftbar.	103	3,5437	0,97796
14.	S7, 50. Unterstützung in persönlichen Belangen durch direkte Vorgesetzte.	102	3,5294	1,07819
15.	S4, 29. Der/Die direkte Vorgesetzte achtet auf Gerechtigkeit bei der Aufgabenverteilung.	103	3,5146	1,05593
16.	S1, 10. Arbeit kann den Vorschriften entsprechend geleistet werden.	101	3,5050	1,07353
17.	S10, 68. Arbeitsmittel sind in Ordnung und funktionsfähig.	102	3,5000	0,97239
18.	S10, 69. Arbeitsmittel gewährleisten eine hohe Sicherheit im Vollzug.	102	3,5000	1,05070
19.	S7, 48. Unterstützung in persönlichen Belangen durch erfahrene KollegInnen.	101	3,4950	1,02590
20.	S1, 6. Arbeit verläuft ohne größere Probleme.	103	3,4757	0,98861
21.	S1, 4. Arbeit ist in ihrem Ablauf planbar.	103	3,4757	0,99848
22.	S3, 22. Unter den KollegInnen ist aufeinander Verlass.	102	3,4020	0,96739
23.	S12, 74. Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, die Fähigkeiten im Umgang mit den InsassInnen zu vervollkommnen.	102	3,4020	1,01727
24.	S3, 19. Unter den KollegInnen erfolgt gegenseitige Unterstützung.	103	3,3883	0,96236
25.	S4, 33. Der/Die direkte Vorgesetzte gibt Rückmeldung über Ihre Aufgabenerledigung/Arbeitsleistung.	102	3,3529	1,15739
26.	S2, 12. InsassInnen verstehen, was Sie von ihnen wollen.	103	3,3495	0,92576
27.	S3, 25. Unter den KollegInnen bestehen Zusammenhalt und Teamgefühl.	103	3,3301	0,97406
28.	S1, 9. Arbeit ermöglicht Erfolgserleben.	103	3,3301	1,07911
29.	S3, 20. Unter den KollegInnen werden gemeinsame Normen und Ziele verfolgt.	103	3,3107	0,99044
30.	S3, 21. Unter den KollegInnen sind entlastende Gespräche möglich.	103	3,3010	1,03692
31.	S10, 67. Arbeitsmittel werden den Ansprüchen eines modernen Vollzugs gerecht.	102	3,2843	1,06592
32.	S3, 23. Unter den KollegInnen besteht Bemühen, Konflikte einvernehmlich zu lösen.	101	3,2772	0,99115
33.	S12, 75. Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, sich sicherer bei der Lösung Ihrer Arbeitsaufgaben zu fühlen.	102	3,2647	1,04291
34.	S4, 30. Der/Die direkte Vorgesetzte fördert die berufliche Entwicklung.	102	3,2451	1,08488
35.	S11, 71. Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass die effiziente Erledigung der Arbeit unterstützt wird.	103	3,2233	0,97952
36.	S12, 76. Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, die Fähigkeiten zur erfolgreichen Belastungsbewältigung zu erhöhen.	102	3,2157	1,01110
37.	S4, 32. Der/Die direkte Vorgesetzte spornt an und ermutigt.	102	3,1961	1,06277
38.	S11, 70. Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass	103	3,1456	0,96414

	die effiziente Erledigung der Arbeit unterstützt wird.			
39.	S5, 35. Seitens der Anstaltsleitung wird Verständnis bei persönlichen Problemen aufgebracht.	102	3,0980	1,09463
40.	S12, 77. Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, die eigene Gesundheit zu erhalten.	102	3,0882	1,06337
41.	S6, 40. Unterstützung in Arbeitsbelangen durch in der Anstalt tätige ÄrztInnen, PsychologInnen, SozialarbeiterInnen.	103	3,0680	1,07796
42.	S2, 13. InsassInnen sind kooperativ.	103	3,0388	0,75306
43.	S3, 24. Unter den KollegInnen wird die Arbeit gerecht aufgeteilt.	103	3,0291	1,03333
44.	S3, 18. Unter den KollegInnen besteht ein offenes und vertrauensvolles Klima.	103	3,0194	1,02881
45.	S6, 42. Unterstützung in Arbeitsbelangen durch Personalvertretung.	102	3,0098	1,04829
46.	S7, 47. Unterstützung in persönlichen Belangen durch Betriebsärztin/Betriebsarzt.	99	3,0000	1,11575
47.	S2, 17. InsassInnen gehen ihren Aufgaben nach.	103	2,9903	0,74748
48.	S2, 14. InsassInnen zeigen sich kooperativ.	102	2,9314	0,72111
49.	S8, 56. Anstaltskultur: einheitliche Werte und Normen in der Vollzugsarbeit werden verfolgt.	100	2,9300	1,03724
50.	S8, 52. Anstaltskultur: das gemeinsame Streben nach erfolgreicher Arbeit steht im Vordergrund.	99	2,8889	0,99887
51.	S7, 49. Unterstützung in persönlichen Belangen durch Personalvertretung.	99	2,8889	1,13289
52.	S8, 54. Anstaltskultur: Höflichkeit und Rücksichtnahme bestimmen den Arbeitsalltag.	100	2,8800	1,00785
53.	S2, 11. InsassInnen verhalten sich diszipliniert.	103	2,8447	0,91563
54.	S9, 62. Durch die Arbeitsorganisation wird persönlichen Wünschen (z.B. bei der Dienstplanung) entsprochen.	103	2,8350	0,97112
55.	S7, 46. Unterstützung in persönlichen Belangen durch in der Anstalt tätige SozialarbeiterInnen.	96	2,7917	1,17801
56.	S5, 39. Seitens der Anstaltsleitung wird über die Anstalt und ihre Entwicklung informiert.	102	2,7843	0,95053
57.	S9, 59. Durch die Arbeitsorganisation wird ruhiges und konfliktfreies Arbeiten unterstützt.	103	2,7767	0,91750
58.	S9, 65. Durch die Arbeitsorganisation ist die effiziente Ausnutzung der Arbeitszeit gewährleistet.	103	2,7670	0,95182
59.	S2, 15. InsassInnen gehen Streitereien und Auseinandersetzungen aus dem Weg.	103	2,7670	0,75672
60.	S7, 45. Unterstützung in persönlichen Belangen durch in der Anstalt tätige PsychologInnen.	96	2,7500	1,15166
61.	S8, 58. Anstaltskultur: Gemeinsamkeit und Zusammenhalt aller werden betont.	100	2,7200	1,06439
62.	S9, 63. Durch die Arbeitsorganisation ist in den Pausen Entspannung möglich.	103	2,7087	1,05376
63.	S11, 73. Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass sich die MitarbeiterInnen wohl fühlen können.	103	2,6699	0,96394
64.	S5, 34. Seitens der Anstaltsleitung erfolgt Unterstützung in den wichtigsten Arbeitsbelangen.	102	2,6667	0,94746
65.	S2, 16. InsassInnen beachten die Vorschriften.	103	2,6408	0,79031
66.	S5, 36. Seitens der Anstaltsleitung werden Leistungen angemessen beurteilt und anerkannt.	102	2,6275	1,05231
67.	S7, 51. Unterstützung in persönlichen Belangen durch Anstaltsleitung.	99	2,6162	1,03714
68.	S11, 72. Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass für alle MitarbeiterInnen die Möglichkeit für ungestörte Pausen besteht.	103	2,5922	1,11529
69.	S6, 44. Unterstützung in Arbeitsbelangen durch Anstaltsleitung.	101	2,5743	0,93109

70.	S8, 57. Anstaltskultur: persönliches Engagement findet Anerkennung.	100	2,5700	1,02745
71.	S9, 61. Durch die Arbeitsorganisation werden die Vorhersehbarkeit und Planbarkeit der Arbeitsaufgaben ermöglicht.	102	2,5196	0,86437
72.	S9, 64. Durch die Arbeitsorganisation ist in den Pausen Entspannung möglich.	102	2,4510	0,94006
73.	S8, 53. Anstaltskultur: Kritik und neue Ideen finden Anerkennung.	100	2,3300	0,92174
74.	S5, 37. Seitens der Anstaltsleitung erfolgt Rückmeldung über die Aufgabenerledigung/Arbeitsleistung.	102	2,3039	1,07895
75.	S8, 55. Anstaltskultur: die Mitsprache aller MitarbeiterInnen ist gefragt.	100	2,2200	0,99066
76.	S5, 38. Seitens der Anstaltsleitung werden Möglichkeiten der Mitsprache und Mitentscheidung eingeräumt.	102	2,1471	0,98902
77.	S9, 60. Durch die Arbeitsorganisation wird der erforderliche Personalstand gewährleistet.	103	2,0097	0,94449

Tabelle 41 Absteigende Mittelwerte: ABC-JA Items, Abteilungsdienste

	Skala und Item	N	MW	s
1.	S4, 27. Der/Die direkte Vorgesetzte bringt Verständnis bei persönlichen Problemen auf.	47	4,1277	0,94678
2.	S4, 31. Der/Die direkte Vorgesetzte räumt Möglichkeiten der Mitsprache und Mitentscheidung ein.	47	3,9362	1,11129
3.	S4, 26. Der/Die direkte Vorgesetzte gibt Unterstützungen in den wichtigsten Arbeitsbelangen.	47	3,9362	0,81838
4.	S6, 43. Unterstützung in Arbeitsbelangen durch direkte Vorgesetzte.	47	3,8936	0,84014
5.	S1, 7. Arbeit erlaubt es, eigene Entscheidungen zu treffen.	47	3,8511	0,83350
6.	S4, 28. Der/Die direkte Vorgesetzte beurteilt und anerkennt die Leistungen angemessen.	47	3,8298	1,02828
7.	S4, 29. Der/Die direkte Vorgesetzte achtet auf Gerechtigkeit bei der Aufgabenverteilung.	47	3,8085	0,94727
8.	S3, 22. Unter den KollegInnen ist aufeinander Verlass.	46	3,8043	0,90969
9.	S1, 5. Arbeit vermittelt das Gefühl, etwas Wichtiges zu leisten.	47	3,7872	0,85811
10.	S7, 50. Unterstützung in persönlichen Belangen durch direkte Vorgesetzte.	46	3,7609	1,05798
11.	S7, 48. Unterstützung in persönlichen Belangen durch erfahrene KollegInnen.	46	3,7391	0,97604
12.	S3, 19. Unter den KollegInnen erfolgt gegenseitige Unterstützung.	47	3,7234	0,87730
13.	S6, 41. Unterstützung in Arbeitsbelangen durch erfahrene KollegInnen.	47	3,6809	0,81043
14.	S3, 25. Unter den KollegInnen bestehen Zusammenhalt und Teamgefühl.	47	3,6170	0,92203
15.	S1, 3. Arbeit ist mit anspruchsvollen Aufgaben verbunden.	47	3,6170	0,96804
16.	S10, 66. Arbeitsmittel sind in ausreichendem Maße vorhanden und verfügbar.	47	3,6170	0,99024
17.	S1, 4. Arbeit ist in ihrem Ablauf planbar.	47	3,6170	0,92203
18.	S1, 1. Arbeit bringt Vielfalt und Abwechslung mit sich.	47	3,5957	1,01424
19.	S1, 8. Arbeit ist im Zeitaufwand gut verkraftbar.	47	3,5957	0,90071
20.	S3, 23. Unter den KollegInnen besteht Bemühen, Konflikte einvernehmlich zu lösen.	46	3,5870	0,88383
21.	S3, 20. Unter den KollegInnen werden gemeinsame Normen und Ziele verfolgt.	47	3,5745	0,97233
22.	S3, 21. Unter den KollegInnen sind entlastende Gespräche möglich.	47	3,5745	1,01606

23.	S2, 12. InsassInnen verstehen, was Sie von ihnen wollen.	47	3,5745	0,80067
24.	S12, 74. Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, die Fähigkeiten im Umgang mit den InsassInnen zu vervollkommnen.	47	3,5745	0,99443
25.	S10, 69. Arbeitsmittel gewährleisten eine hohe Sicherheit im Vollzug.	47	3,5532	1,05930
26.	S1, 6. Arbeit verläuft ohne größere Probleme.	47	3,5319	0,85595
27.	S4, 33. Der/Die direkte Vorgesetzte gibt Rückmeldung über Ihre Aufgabenerledigung/Arbeitsleistung.	47	3,5106	1,15857
28.	S6, 40. Unterstützung in Arbeitsbelangen durch in der Anstalt tätige ÄrztInnen, PsychologInnen, SozialarbeiterInnen.	47	3,4468	0,97375
29.	S4, 30. Der/Die direkte Vorgesetzte fördert die berufliche Entwicklung.	47	3,4468	1,09958
30.	S10, 68. Arbeitsmittel sind in Ordnung und funktionsfähig.	47	3,4468	0,92803
31.	S4, 32. Der/Die direkte Vorgesetzte spornt an und ermutigt.	47	3,4468	1,13843
32.	S1, 2. Arbeit ist in Ruhe und ohne Hetze zu leisten.	47	3,4468	1,03857
33.	S12, 75. Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, sich sicherer bei der Lösung Ihrer Arbeitsaufgaben zu fühlen.	47	3,3830	1,03321
34.	S3, 24. Unter den KollegInnen wird die Arbeit gerecht aufgeteilt.	47	3,3617	0,98743
35.	S1, 9. Arbeit ermöglicht Erfolgserleben.	47	3,3617	0,96517
36.	S1, 10. Arbeit kann den Vorschriften entsprechend geleistet werden.	46	3,3261	1,13636
37.	S12, 76. Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, die Fähigkeiten zur erfolgreichen Belastungsbewältigung zu erhöhen.	47	3,3191	0,98038
38.	S3, 18. Unter den KollegInnen besteht ein offenes und vertrauensvolles Klima.	47	3,2979	0,93052
39.	S10, 67. Arbeitsmittel werden den Ansprüchen eines modernen Vollzugs gerecht.	47	3,2553	1,09282
40.	S7, 46. Unterstützung in persönlichen Belangen durch in der Anstalt tätige SozialarbeiterInnen.	44	3,2500	1,22237
41.	S11, 71. Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass die effiziente Erledigung der Arbeit unterstützt wird.	47	3,1915	0,96995
42.	S11, 70. Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass die effiziente Erledigung der Arbeit unterstützt wird.	47	3,1702	0,89246
43.	S5, 35. Seitens der Anstaltsleitung wird Verständnis bei persönlichen Problemen aufgebracht.	47	3,1702	1,02828
44.	S12, 77. Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, die eigene Gesundheit zu erhalten.	47	3,1489	0,97755
45.	S2, 13. InsassInnen sind kooperativ.	47	3,1277	0,64663
46.	S7, 47. Unterstützung in persönlichen Belangen durch Betriebsärztin/Betriebsarzt.	46	3,1087	1,17810
47.	S7, 45. Unterstützung in persönlichen Belangen durch in der Anstalt tätige PsychologInnen.	44	3,0909	1,17766
48.	S2, 14. InsassInnen zeigen sich kooperativ.	47	3,0638	0,67258
49.	S8, 54. Anstaltskultur: Höflichkeit und Rücksichtnahme bestimmen den Arbeitsalltag.	46	3,0217	1,02174
50.	S2, 11. InsassInnen verhalten sich diszipliniert.	47	3,0000	0,75181
51.	S2, 17. InsassInnen gehen ihren Aufgaben nach.	47	2,9787	0,60754
52.	S6, 42. Unterstützung in Arbeitsbelangen durch Personalvertretung.	47	2,9787	1,11295
53.	S9, 59. Durch die Arbeitsorganisation wird ruhiges und konfliktfreies Arbeiten unterstützt.	47	2,8936	0,89038
54.	S7, 49. Unterstützung in persönlichen Belangen durch Personalvertretung.	46	2,8913	1,17810
55.	S2, 15. InsassInnen gehen Streitereien und Auseinandersetzungen aus dem Weg.	47	2,8723	0,64663

56.	S8, 52. Anstaltskultur: das gemeinsame Streben nach erfolgreicher Arbeit steht im Vordergrund.	46	2,8696	1,02434
57.	S8, 56. Anstaltskultur: einheitliche Werte und Normen in der Vollzugsarbeit werden verfolgt.	46	2,8478	1,09478
58.	S9, 65. Durch die Arbeitsorganisation ist die effiziente Ausnutzung der Arbeitszeit gewährleistet.	47	2,8085	1,01378
59.	S5, 34. Seitens der Anstaltsleitung erfolgt Unterstützung in den wichtigsten Arbeitsbelangen.	47	2,7872	0,85811
60.	S9, 62. Durch die Arbeitsorganisation wird persönlichen Wünschen (z.B. bei der Dienstplanung) entsprochen.	47	2,7660	1,00461
61.	S2, 16. InsassInnen beachten die Vorschriften.	47	2,7660	0,66636
62.	S8, 58. Anstaltskultur: Gemeinsamkeit und Zusammenhalt aller werden betont.	46	2,6957	0,98589
63.	S6, 44. Unterstützung in Arbeitsbelangen durch Anstaltsleitung.	46	2,6957	0,93973
64.	S5, 36. Seitens der Anstaltsleitung werden Leistungen angemessen beurteilt und anerkannt.	47	2,6809	1,04479
65.	S7, 51. Unterstützung in persönlichen Belangen durch Anstaltsleitung.	45	2,6667	1,12815
66.	a S11, 73. Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass sich die MitarbeiterInnen wohl fühlen können.	47	2,6383	0,98743
67.	S5, 39. Seitens der Anstaltsleitung wird über die Anstalt und ihre Entwicklung informiert.	47	2,6170	1,03321
68.	S9, 63. Durch die Arbeitsorganisation ist in den Pausen Entspannung möglich.	47	2,6170	1,05404
69.	S9, 61. Durch die Arbeitsorganisation werden die Vorhersehbarkeit und Planbarkeit der Arbeitsaufgaben ermöglicht.	47	2,5106	0,92952
70.	S8, 57. Anstaltskultur: persönliches Engagement findet Anerkennung.	46	2,5000	1,04881
71.	S11, 72. Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass für alle MitarbeiterInnen die Möglichkeit für ungestörte Pausen besteht.	47	2,4043	1,05624
72.	S8, 55. Anstaltskultur: die Mitsprache aller MitarbeiterInnen ist gefragt.	46	2,2826	1,14820
73.	S9, 64. Durch die Arbeitsorganisation werden ungleiche Belastungen vermieden bzw. ausgeglichen.	47	2,2766	0,94873
74.	S5, 38. Seitens der Anstaltsleitung werden Möglichkeiten der Mitsprache und Mitentscheidung eingeräumt.	47	2,2766	1,09747
75.	S8, 53. Anstaltskultur: Kritik und neue Ideen finden Anerkennung.	46	2,2391	0,99297
76.	S5, 37. Seitens der Anstaltsleitung erfolgt Rückmeldung über die Aufgabenerledigung/Arbeitsleistung.	47	2,2340	1,12700
77.	S9, 60. Durch die Arbeitsorganisation wird der erforderliche Personalstand gewährleistet.	47	1,9787	0,89660

Tabelle 42 Absteigende Mittelwerte: ABC-JA Items, Wachzimmer

	Skala und Item	N	MW	s
1.	S1, 1. Arbeit bringt Vielfalt und Abwechslung mit sich.	39	3,6923	1,10391
2.	S1, 2. Arbeit ist in Ruhe und ohne Hetze zu leisten.	39	3,6410	0,90284
3.	S1, 5. Arbeit vermittelt das Gefühl, etwas Wichtiges zu leisten.	39	3,5641	1,16517
4.	S1, 10. Arbeit kann den Vorschriften entsprechend geleistet werden.	38	3,5526	0,97807
5.	S6, 41. Unterstützung in Arbeitsbelangen durch erfahrene KollegInnen.	39	3,5385	0,96916
6.	S10, 68. Arbeitsmittel sind in Ordnung und funktionsfähig.	38	3,5000	1,10893
7.	S1, 8. Arbeit ist im Zeitaufwand gut verkraftbar.	39	3,4872	0,94233

8.	S1, 6. Arbeit verläuft ohne größere Probleme.	39	3,4872	0,96986
9.	S4, 26. Der/Die direkte Vorgesetzte gibt Unterstützungen in den wichtigsten Arbeitsbelangen.	39	3,4872	0,96986
10.	S4, 27. Der/Die direkte Vorgesetzte bringt Verständnis bei persönlichen Problemen auf.	39	3,4615	1,09655
11.	S10, 66. Arbeitsmittel sind in ausreichendem Maße vorhanden und verfügbar.	38	3,4474	1,13179
12.	S10, 69. Arbeitsmittel gewährleisten eine hohe Sicherheit im Vollzug.	38	3,3947	1,12801
13.	S1, 3. Arbeit ist mit anspruchsvollen Aufgaben verbunden.	39	3,3846	1,06661
14.	S6, 43. Unterstützung in Arbeitsbelangen durch direkte Vorgesetzte.	39	3,3333	0,95513
15.	S1, 4. Arbeit ist in ihrem Ablauf planbar.	39	3,3333	0,95513
16.	S7, 48. Unterstützung in persönlichen Belangen durch erfahrene KollegInnen.	39	3,3077	1,05516
17.	S4, 28. Der/Die direkte Vorgesetzte beurteilt und anerkennt die Leistungen angemessen.	39	3,3077	0,92206
18.	S4, 33. Der/Die direkte Vorgesetzte gibt Rückmeldung über Ihre Aufgabenerledigung/Arbeitsleistung.	38	3,2895	1,01096
19.	S4, 29. Der/Die direkte Vorgesetzte achtet auf Gerechtigkeit bei der Aufgabenverteilung.	39	3,2821	0,97194
20.	S1, 9. Arbeit ermöglicht Erfolgserleben.	39	3,2821	1,12270
21.	S7, 50. Unterstützung in persönlichen Belangen durch direkte Vorgesetzte.	39	3,2564	1,06914
22.	S10, 67. Arbeitsmittel werden den Ansprüchen eines modernen Vollzugs gerecht.	38	3,2368	1,07639
23.	S4, 31. Der/Die direkte Vorgesetzte räumt Möglichkeiten der Mitsprache und Mitentscheidung ein.	39	3,2308	0,87243
24.	S3, 21. Unter den KollegInnen sind entlastende Gespräche möglich.	39	3,2308	1,06281
25.	S3, 25. Unter den KollegInnen bestehen Zusammenhalt und Teamgefühl.	39	3,2051	0,95089
26.	S6, 42. Unterstützung in Arbeitsbelangen durch Personalvertretung.	38	3,1842	0,86541
27.	S3, 20. Unter den KollegInnen werden gemeinsame Normen und Ziele verfolgt.	39	3,1795	0,88472
28.	S1, 7. Arbeit erlaubt es, eigene Entscheidungen zu treffen.	39	3,1795	0,96986
29.	S3, 19. Unter den KollegInnen erfolgt gegenseitige Unterstützung.	39	3,1538	0,98778
30.	S3, 22. Unter den KollegInnen ist aufeinander Verlass.	39	3,1282	0,95089
31.	S4, 30. Der/Die direkte Vorgesetzte fördert die berufliche Entwicklung.	38	3,1053	0,86335
32.	S12, 74. Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, die Fähigkeiten im Umgang mit den InsassInnen zu vervollkommnen.	38	3,1053	1,03426
33.	S12, 75. Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, sich sicherer bei der Lösung Ihrer Arbeitsaufgaben zu fühlen.	38	3,0789	1,02355
34.	S12, 76. Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, die Fähigkeiten zur erfolgreichen Belastungsbewältigung zu erhöhen.	38	3,0789	1,02355
35.	S8, 52. Anstaltskultur: das gemeinsame Streben nach erfolgreicher Arbeit steht im Vordergrund.	37	3,0541	0,97028
36.	S7, 49. Unterstützung in persönlichen Belangen durch Personalvertretung.	37	3,0270	1,11770
37.	S8, 56. Anstaltskultur: einheitliche Werte und Normen in der Vollzugsarbeit werden verfolgt.	37	3,0270	0,89711
38.	S3, 23. Unter den KollegInnen besteht Bemühen, Konflikte einvernehmlich zu lösen.	38	3,0263	0,97223
39.	S11, 71. Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass die effiziente Erledigung der Arbeit unterstützt wird.	39	3,0256	0,93153

40.	S2, 12. InsassInnen verstehen, was Sie von ihnen wollen.	39	3,0256	0,93153
41.	S5, 35. Seitens der Anstaltsleitung wird Verständnis bei persönlichen Problemen aufgebracht.	38	3,0000	0,98639
42.	S11, 70. Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass die effiziente Erledigung der Arbeit unterstützt wird.	39	3,0000	0,94591
43.	S3, 24. Unter den KollegInnen wird die Arbeit gerecht aufgeteilt.	39	2,9744	0,87320
44.	S9, 63. Durch die Arbeitsorganisation ist in den Pausen Entspannung möglich.	39	2,9487	1,02466
45.	S12, 77. Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, die eigene Gesundheit zu erhalten.	38	2,9474	1,01202
46.	S2, 17. InsassInnen gehen ihren Aufgaben nach.	39	2,8974	0,75376
47.	S4, 32. Der/Die direkte Vorgesetzte spornt an und ermutigt.	38	2,8947	0,86335
48.	S8, 58. Anstaltskultur: Gemeinsamkeit und Zusammenhalt aller werden betont.	37	2,8919	1,04838
49.	S9, 65. Durch die Arbeitsorganisation ist die effiziente Ausnutzung der Arbeitszeit gewährleistet.	39	2,8718	0,86388
50.	S9, 62. Durch die Arbeitsorganisation wird persönlichen Wünschen (z.B. bei der Dienstplanung) entsprochen.	39	2,8718	1,00471
51.	S2, 13. InsassInnen sind kooperativ.	39	2,8718	0,83286
52.	S9, 59. Durch die Arbeitsorganisation wird ruhiges und konfliktfreies Arbeiten unterstützt.	39	2,8462	0,96077
53.	S3, 18. Unter den KollegInnen besteht ein offenes und vertrauensvolles Klima.	39	2,8462	1,03970
54.	S5, 39. Seitens der Anstaltsleitung wird über die Anstalt und ihre Entwicklung informiert.	38	2,8421	0,82286
55.	S8, 54. Anstaltskultur: Höflichkeit und Rücksichtnahme bestimmen den Arbeitsalltag.	37	2,8378	0,95782
56.	S7, 47. Unterstützung in persönlichen Belangen durch Betriebsärztin/Betriebsarzt.	38	2,7895	0,99071
57.	S9, 64. Durch die Arbeitsorganisation werden ungleiche Belastungen vermieden bzw. ausgeglichen.	38	2,7632	0,88330
58.	S8, 57. Anstaltskultur: persönliches Engagement findet Anerkennung.	37	2,7297	0,96173
59.	S6, 40. Unterstützung in Arbeitsbelangen durch in der Anstalt tätige ÄrztInnen, PsychologInnen, SozialarbeiterInnen.	39	2,7179	1,05003
60.	S2, 14. InsassInnen zeigen sich kooperativ.	38	2,7105	0,73182
61.	S11, 72. Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass für alle MitarbeiterInnen die Möglichkeit für ungestörte Pausen besteht.	39	2,6667	1,13168
62.	S5, 36. Seitens der Anstaltsleitung werden Leistungen angemessen beurteilt und anerkannt.	38	2,6579	0,96636
63.	S11, 73. Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass sich die MitarbeiterInnen wohl fühlen können.	39	2,6410	0,98641
64.	S9, 61. Durch die Arbeitsorganisation werden die Vorhersehbarkeit und Planbarkeit der Arbeitsaufgaben ermöglicht.	38	2,6316	0,85174
65.	S6, 44. Unterstützung in Arbeitsbelangen durch Anstaltsleitung.	38	2,6053	0,88652
66.	S2, 15. InsassInnen gehen Streitereien und Auseinandersetzungen aus dem Weg.	39	2,5897	0,81815
67.	S2, 11. InsassInnen verhalten sich diszipliniert.	39	2,5897	0,93803
68.	S5, 34. Seitens der Anstaltsleitung erfolgt Unterstützung in den wichtigsten Arbeitsbelangen.	38	2,5789	0,94816
69.	S7, 51. Unterstützung in persönlichen Belangen durch Anstaltsleitung.	38	2,5000	0,86212
70.	S8, 53. Anstaltskultur: Kritik und neue Ideen finden Anerkennung.	37	2,4865	0,90128
71.	S2, 16. InsassInnen beachten die Vorschriften.	39	2,4615	0,78961

72.	S5, 37. Seitens der Anstaltsleitung erfolgt Rückmeldung über die Aufgabenerledigung/Arbeitsleistung.	38	2,4211	1,00355
73.	S7, 45. Unterstützung in persönlichen Belangen durch in der Anstalt tätige PsychologInnen.	37	2,3784	0,92350
74.	S8, 55. Anstaltskultur: die Mitsprache aller MitarbeiterInnen ist gefragt.	37	2,3514	0,82382
75.	S7, 46. Unterstützung in persönlichen Belangen durch in der Anstalt tätige SozialarbeiterInnen.	37	2,2432	0,86299
76.	S9, 60. Durch die Arbeitsorganisation wird der erforderliche Personalstand gewährleistet.	39	2,1795	1,02268
77.	S5, 38. Seitens der Anstaltsleitung wird über die Anstalt und ihre Entwicklung informiert.	38	2,1053	0,83146

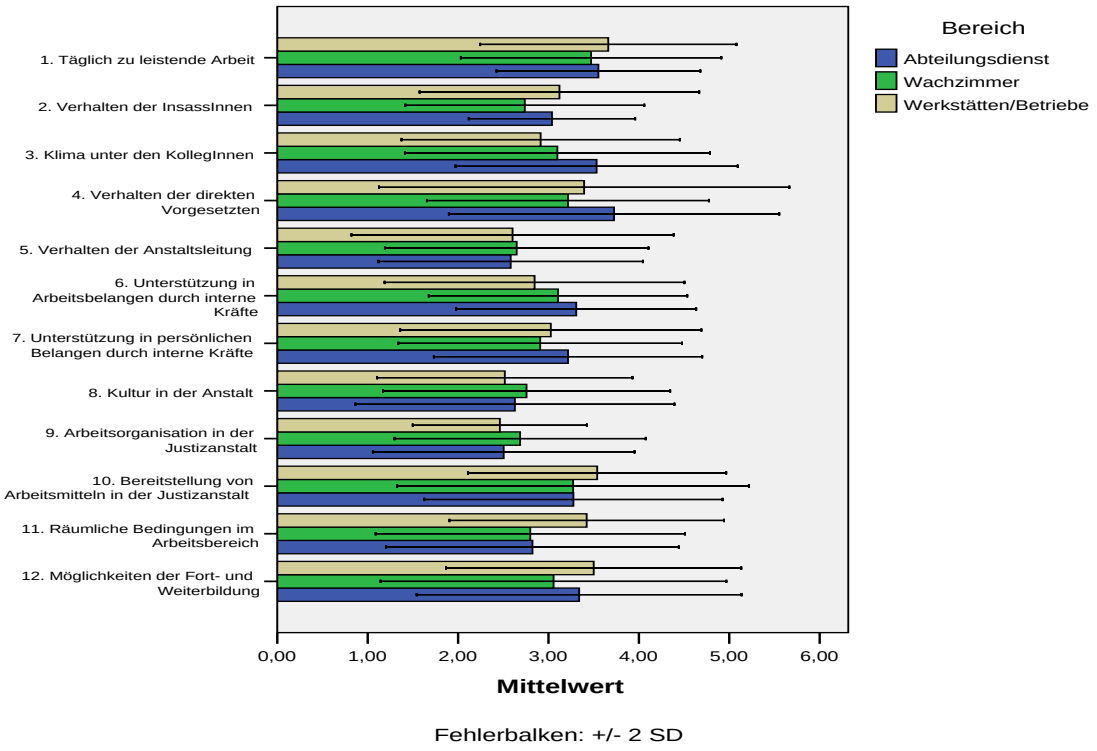
Tabelle 43 Absteigende Mittelwerte: ABC-JA Items, Werkstätten/Betriebe

	Skala und Item	N	MW	s
1.	S10, 66. Arbeitsmittel sind in ausreichendem Maße vorhanden und verfügbar.	13	4,0000	1,00000
2.	S1, 7. Arbeit erlaubt es, eigene Entscheidungen zu treffen.	13	4,0000	0,91287
3.	S1, 10. Arbeit kann den Vorschriften entsprechend geleistet werden.	13	3,9231	0,95407
4.	S11, 71. Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass die effiziente Erledigung der Arbeit unterstützt wird.	13	3,8462	0,89872
5.	S11, 70. Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass die effiziente Erledigung der Arbeit unterstützt wird.	13	3,8462	0,89872
6.	S1, 8. Arbeit ist im Zeitaufwand gut verkraftbar.	13	3,8462	1,21423
7.	S10, 69. Arbeitsmittel gewährleisten eine hohe Sicherheit im Vollzug.	13	3,7692	0,83205
8.	S10, 68. Arbeitsmittel sind in Ordnung und funktionsfähig.	13	3,7692	0,72501
9.	S1, 5. Arbeit vermittelt das Gefühl, etwas Wichtiges zu leisten.	13	3,6923	1,18213
10.	S4, 31. Der/Die direkte Vorgesetzte räumt Möglichkeiten der Mitsprache und Mitentscheidung ein.	13	3,6923	1,10940
11.	S1, 3. Arbeit ist mit anspruchsvollen Aufgaben verbunden.	13	3,6923	1,31559
12.	S1, 2. Arbeit ist in Ruhe und ohne Hetze zu leisten.	13	3,6923	1,25064
13.	S4, 26. Der/Die direkte Vorgesetzte gibt Unterstützungen in den wichtigsten Arbeitsbelangen.	13	3,6154	1,32530
14.	S1, 9. Arbeit ermöglicht Erfolgserleben.	13	3,6154	1,12090
15.	S12, 75. Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, sich sicherer bei der Lösung Ihrer Arbeitsaufgaben zu fühlen.	13	3,6154	0,76795
16.	S4, 28. Der/Die direkte Vorgesetzte beurteilt und anerkennt die Leistungen angemessen.	13	3,6154	1,26085
17.	S4, 27. Der/Die direkte Vorgesetzte bringt Verständnis bei persönlichen Problemen auf.	13	3,5385	0,96742
18.	S12, 74. Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, die Fähigkeiten im Umgang mit den InsassInnen zu vervollkommnen.	13	3,5385	0,77625
19.	S12, 76. Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, die Fähigkeiten zur erfolgreichen Belastungsbewältigung zu erhöhen.	13	3,4615	0,77625
20.	S10, 67. Arbeitsmittel werden den Ansprüchen eines modernen Vollzugs gerecht.	13	3,4615	1,05003
21.	S7, 50. Unterstützung in persönlichen Belangen durch direkte Vorgesetzte.	13	3,4615	1,12660
22.	S1, 4. Arbeit ist in ihrem Ablauf planbar.	13	3,4615	1,19829
23.	S1, 6. Arbeit verläuft ohne größere Probleme.	13	3,3846	1,32530
24.	S12, 77. Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, die eigene Gesundheit zu erhalten.	13	3,3846	1,19293

25.	S7, 48. Unterstützung in persönlichen Belangen durch erfahrene KollegInnen.	13	3,3846	0,86972
26.	S2, 12. InsassInnen verstehen, was Sie von ihnen wollen.	13	3,3846	1,12090
27.	S4, 29. Der/Die direkte Vorgesetzte achtet auf Gerechtigkeit bei der Aufgabenverteilung.	13	3,3077	1,31559
28.	S1, 1. Arbeit bringt Vielfalt und Abwechslung mit sich.	13	3,3077	1,54837
29.	S7, 47. Unterstützung in persönlichen Belangen durch Betriebsärztin/Betriebsarzt.	12	3,2500	1,28806
30.	S6, 43. Unterstützung in Arbeitsbelangen durch direkte Vorgesetzte.	13	3,2308	1,48064
31.	S6, 41. Unterstützung in Arbeitsbelangen durch erfahrene KollegInnen.	13	3,2308	0,92681
32.	S4, 32. Der/Die direkte Vorgesetzte spornt an und ermutigt.	13	3,2308	1,23517
33.	S9, 62. Durch die Arbeitsorganisation wird persönlichen Wünschen (z.B. bei der Dienstplanung) entsprochen.	13	3,1538	0,68874
34.	S3, 23. Unter den KollegInnen besteht Bemühen, Konflikte einvernehmlich zu lösen.	13	3,1538	1,14354
35.	S4, 33. Der/Die direkte Vorgesetzte gibt Rückmeldung über Ihre Aufgabenerledigung/Arbeitsleistung.	13	3,1538	1,46322
36.	S3, 19. Unter den KollegInnen erfolgt gegenseitige Unterstützung.	13	3,1538	0,80064
37.	S2, 17. InsassInnen gehen ihren Aufgaben nach.	13	3,1538	1,14354
38.	S2, 13. InsassInnen sind kooperativ.	13	3,1538	0,89872
39.	S2, 14. InsassInnen zeigen sich kooperativ.	13	3,0769	0,86232
40.	S2, 11. InsassInnen verhalten sich diszipliniert.	13	3,0769	1,18754
41.	S3, 22. Unter den KollegInnen ist aufeinander Verlass.	13	3,0769	0,64051
42.	S2, 15. InsassInnen gehen Streitereien und Auseinandersetzungen aus dem Weg.	13	3,0769	0,75955
43.	S5, 39. Seitens der Anstaltsleitung wird über die Anstalt und ihre Entwicklung informiert.	13	3,0769	0,86232
44.	S4, 30. Der/Die direkte Vorgesetzte fördert die berufliche Entwicklung.	13	3,0000	1,41421
45.	S8, 56. Anstaltskultur: einheitliche Werte und Normen in der Vollzugsarbeit werden verfolgt.	13	3,0000	1,08012
46.	S3, 20. Unter den KollegInnen werden gemeinsame Normen und Ziele verfolgt.	13	3,0000	1,15470
47.	S11, 73. Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass sich die MitarbeiterInnen wohl fühlen können.	13	3,0000	0,81650
48.	S11, 72. Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass für alle MitarbeiterInnen die Möglichkeit für ungestörte Pausen besteht.	13	3,0000	1,22474
49.	S3, 25. Unter den KollegInnen bestehen Zusammenhalt und Teamgefühl.	13	2,9231	0,95407
50.	S2, 16. InsassInnen beachten die Vorschriften.	13	2,9231	1,03775
51.	S6, 40. Unterstützung in Arbeitsbelangen durch in der Anstalt tätige ÄrztInnen, PsychologInnen, SozialarbeiterInnen.	13	2,8462	1,21423
52.	S5, 35. Seitens der Anstaltsleitung wird Verständnis bei persönlichen Problemen aufgebracht.	13	2,8462	1,46322
53.	S3, 21. Unter den KollegInnen sind entlastende Gespräche möglich.	13	2,8462	0,68874
54.	S3, 18. Unter den KollegInnen besteht ein offenes und vertrauensvolles Klima.	13	2,8462	1,06819
55.	S5, 34. Seitens der Anstaltsleitung erfolgt Unterstützung in den wichtigsten Arbeitsbelangen.	13	2,7692	1,16575
56.	S9, 65. Durch die Arbeitsorganisation ist die effiziente Ausnutzung der Arbeitszeit gewährleistet.	13	2,6923	0,85485
57.	S8, 54. Anstaltskultur: Höflichkeit und Rücksichtnahme bestimmen den Arbeitsalltag.	13	2,6923	0,94733
58.	S8, 52. Anstaltskultur: das gemeinsame Streben nach	13	2,6923	0,94733

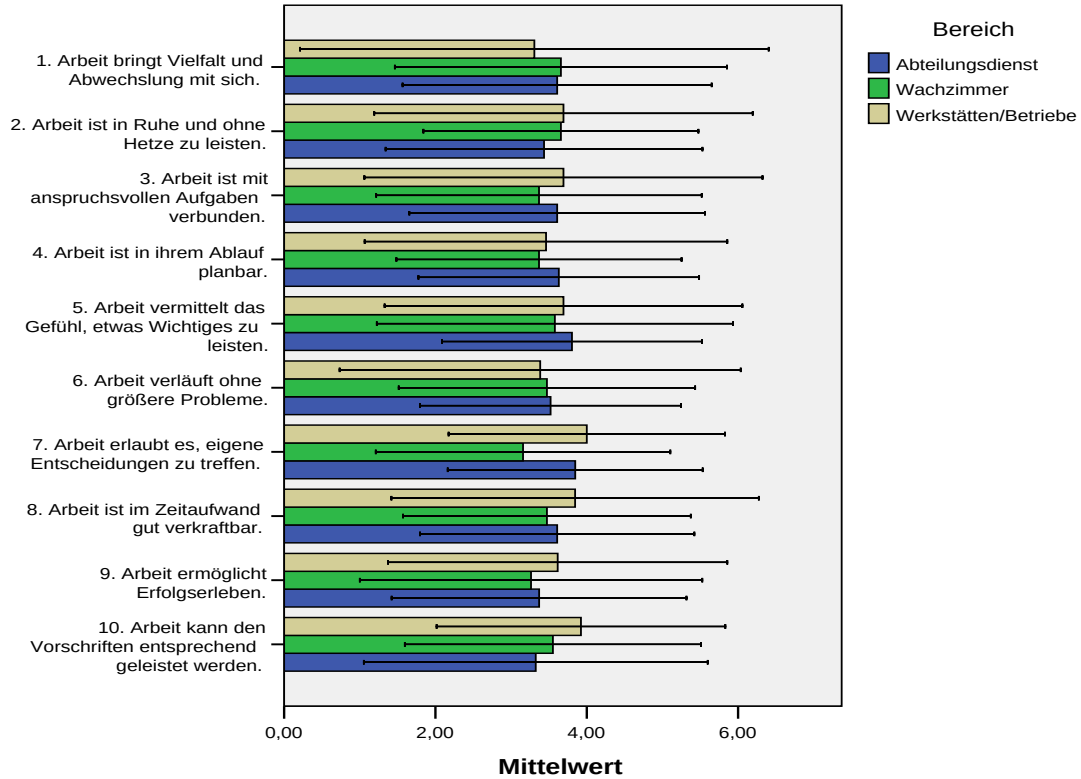
	erfolgreicher Arbeit steht im Vordergrund.			
59.	S7, 51. Unterstützung in persönlichen Belangen durch Anstaltsleitung.	13	2,6923	1,03155
60.	S7, 46. Unterstützung in persönlichen Belangen durch in der Anstalt tätige SozialarbeiterInnen.	12	2,6667	1,30268
61.	S7, 45. Unterstützung in persönlichen Belangen durch in der Anstalt tätige PsychologInnen.	12	2,6667	1,37069
62.	S8, 57. Anstaltskultur: persönliches Engagement findet Anerkennung.	13	2,5385	1,05003
63.	S5, 36. Seitens der Anstaltsleitung werden Leistungen angemessen beurteilt und anerkannt.	13	2,5385	1,26592
64.	S9, 63. Durch die Arbeitsorganisation ist in den Pausen Entspannung möglich.	13	2,5385	1,05003
65.	S6, 42. Unterstützung in Arbeitsbelangen durch Personalvertretung.	13	2,5385	1,19829
66.	S7, 49. Unterstützung in persönlichen Belangen durch Personalvertretung.	13	2,5385	1,12660
67.	S5, 37. Seitens der Anstaltsleitung erfolgt Rückmeldung über die Aufgabenerledigung/Arbeitsleistung.	13	2,4615	1,12660
68.	S9, 59. Durch die Arbeitsorganisation wird ruhiges und konfliktfreies Arbeiten unterstützt.	13	2,3846	0,76795
69.	S8, 53. Anstaltskultur: Kritik und neue Ideen finden Anerkennung.	13	2,3846	0,65044
70.	S9, 64. Durch die Arbeitsorganisation werden ungleiche Belastungen vermieden bzw. ausgeglichen.	13	2,3846	0,96077
71.	S8, 58. Anstaltskultur: Gemeinsamkeit und Zusammenhalt aller werden betont.	13	2,3846	1,12090
72.	S6, 44. Unterstützung in Arbeitsbelangen durch Anstaltsleitung.	13	2,3846	0,86972
73.	S9, 61. Durch die Arbeitsorganisation werden die Vorhersehbarkeit und Planbarkeit der Arbeitsaufgaben ermöglicht.	13	2,3077	0,63043
74.	S3, 24. Unter den KollegInnen wird die Arbeit gerecht aufgeteilt.	13	2,3077	1,18213
75.	S5, 38. Seitens der Anstaltsleitung wird über die Anstalt und ihre Entwicklung informiert.	13	1,9231	0,86232
76.	S8, 55. Anstaltskultur: die Mitsprache aller MitarbeiterInnen ist gefragt.	13	1,9231	0,75955
77.	S9, 60. Durch die Arbeitsorganisation wird der erforderliche Personalstand gewährleistet.	13	1,7692	0,83205

Abbildung 27 Mittelwerte der zwölf ABC-JA Skalen, nach Bereichen



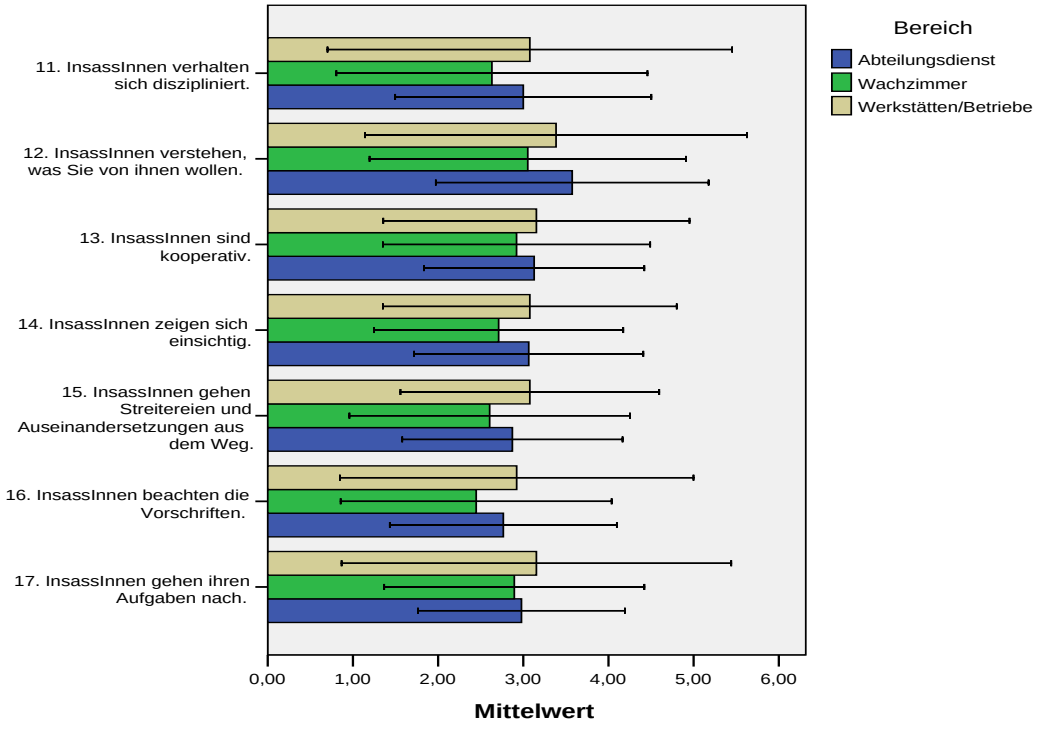
Fehlerbalken: +/- 2 SD

Abbildung 28 ABC-JA Skala 1: Täglich zu leistende Arbeit, nach Bereichen



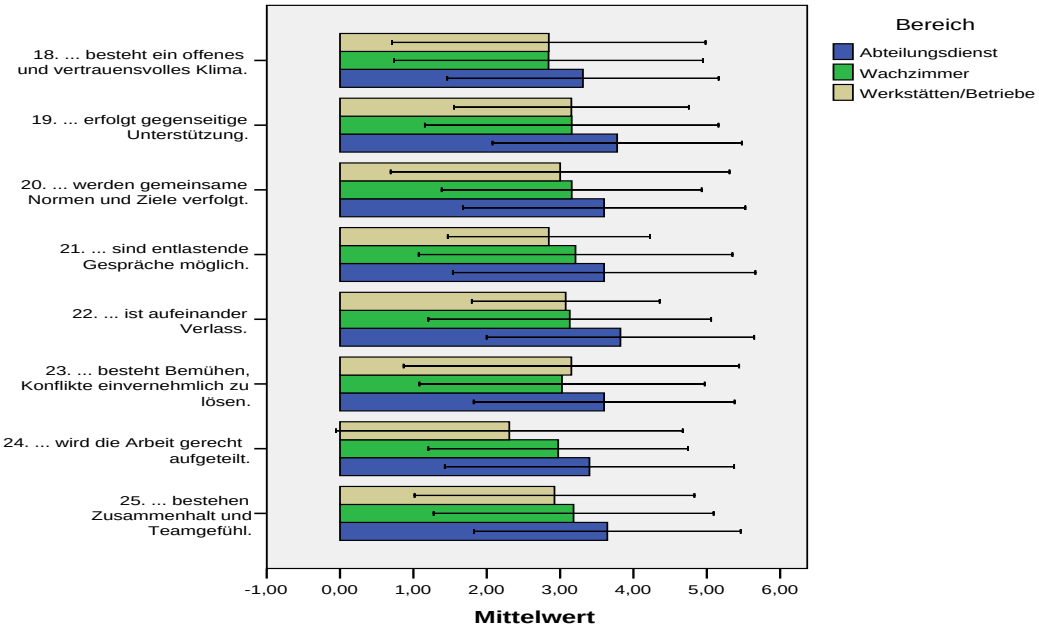
Fehlerbalken: +/- 2 SD

Abbildung 29 ABC-JA Skala 2: Verhalten der InsassInnen, nach Bereichen



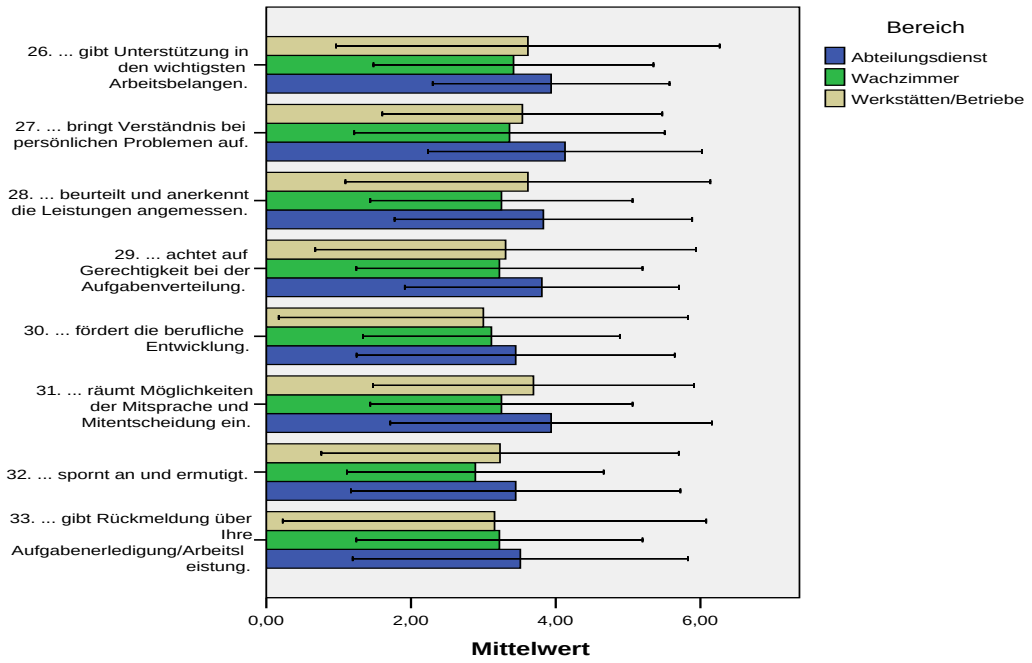
Fehlerbalken: +/- 2 SD

Abbildung 30 ABC-JA Skala 3: Klima unter den KollegInnen, nach Bereichen
Unter den KollegInnen…



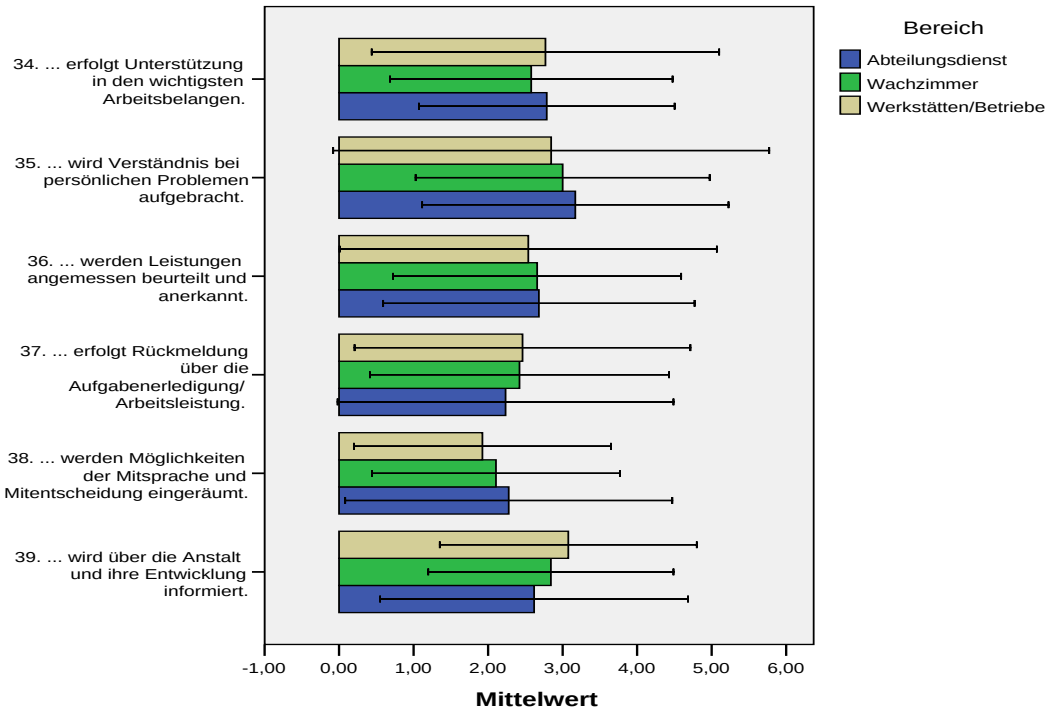
Fehlerbalken: +/- 2 SD

Abbildung 31 ABC-JA Skala 4: Verhalten der direkten Vorgesetzten, nach Bereichen
Der/Die direkte Vorgesetzte…



Fehlerbalken: +/- 2 SD

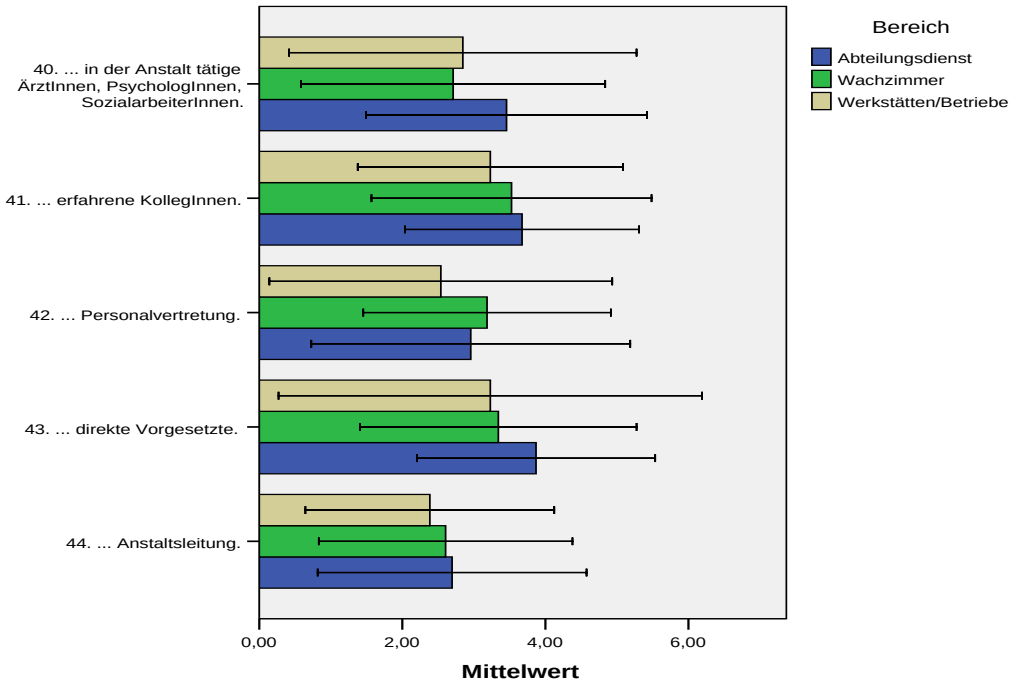
Abbildung 32 ABC-JA Skala 5: Verhalten der Anstaltsleitung, nach Bereichen
Seitens der Anstaltsleitung…



Fehlerbalken: +/- 2 SD

Abbildung 33 ABC-JA Skala 6: Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte, nach Bereichen

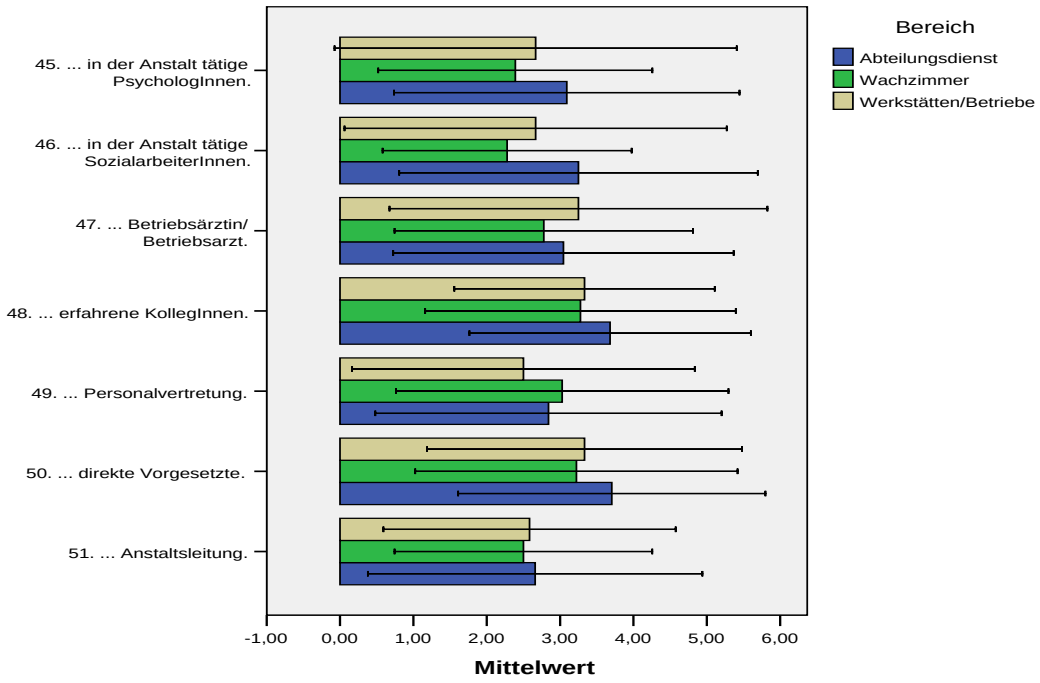
Unterstützung in Arbeitsbelangen durch…



Fehlerbalken: +/- 2 SD

Abbildung 34 ABC-JA Skala 7: Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte, nach Bereichen

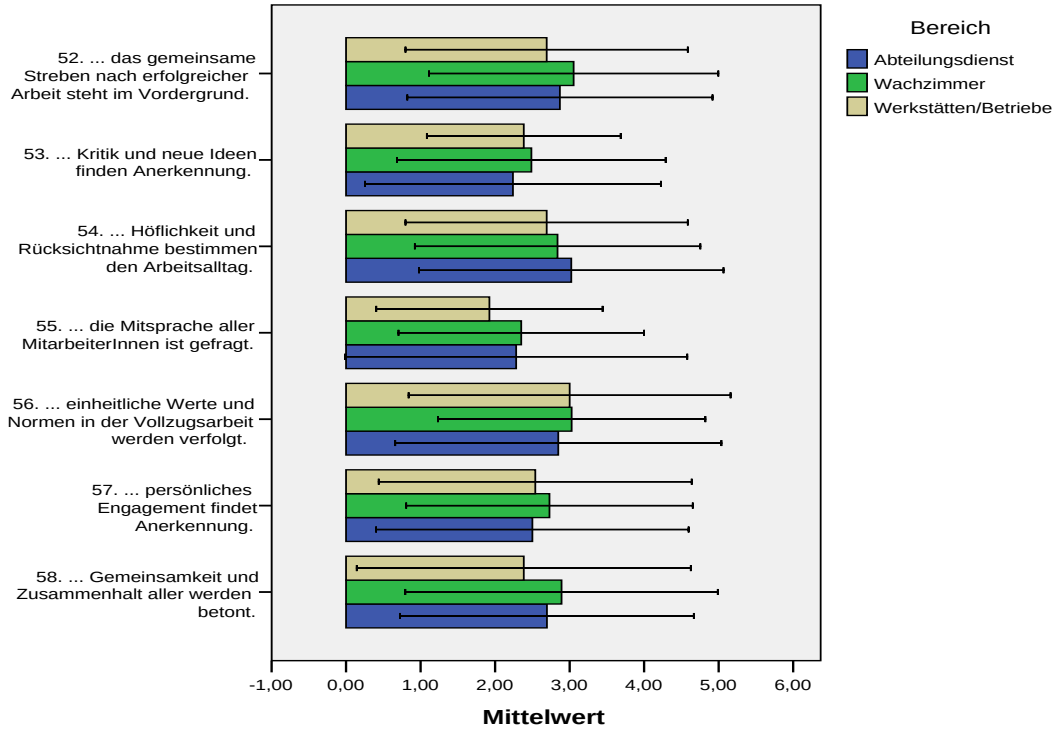
Unterstützung in persönlichen Belangen durch…



Fehlerbalken: +/- 2 SD

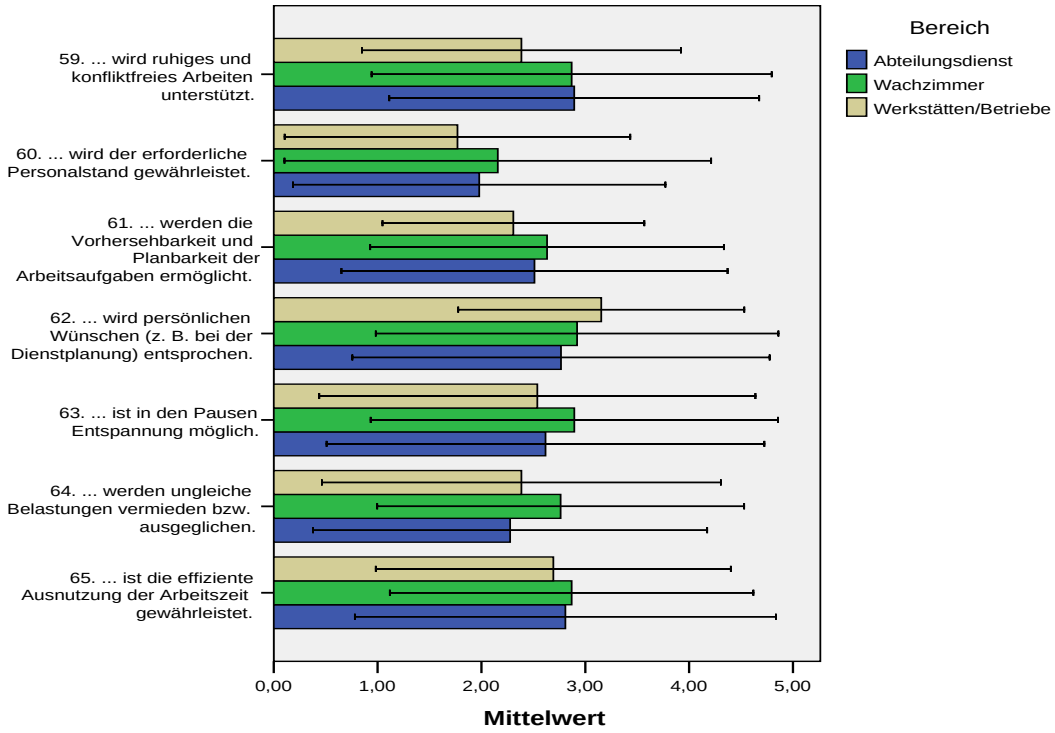
Abbildung 35 ABC-JA Skala 8: Kultur in der Anstalt, nach Bereichen

Anstaltskultur:…



Fehlerbalken: +/- 2 SD

Abbildung 36 ABC-JA Skala 9: Arbeitsorganisation in der Justizanstalt, nach Bereichen
Durch die Arbeitsorganisation…



Fehlerbalken: +/- 2 SD

Abbildung 37 ABC-JA Skala 10: Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt, nach Bereichen

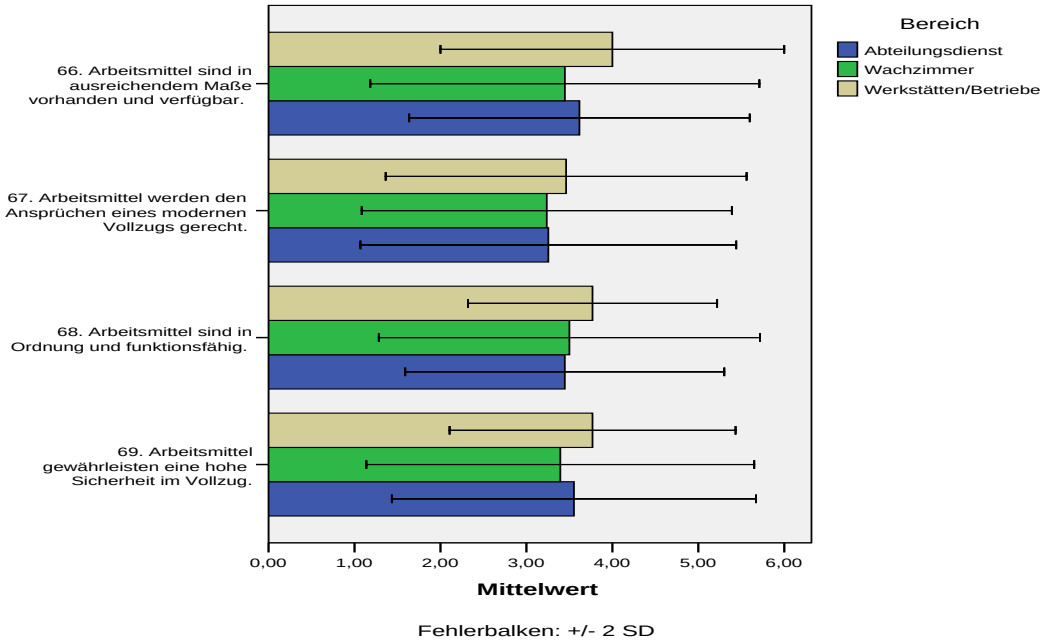


Abbildung 38 ABC-JA Skala 11: Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich, nach Bereichen
Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass…

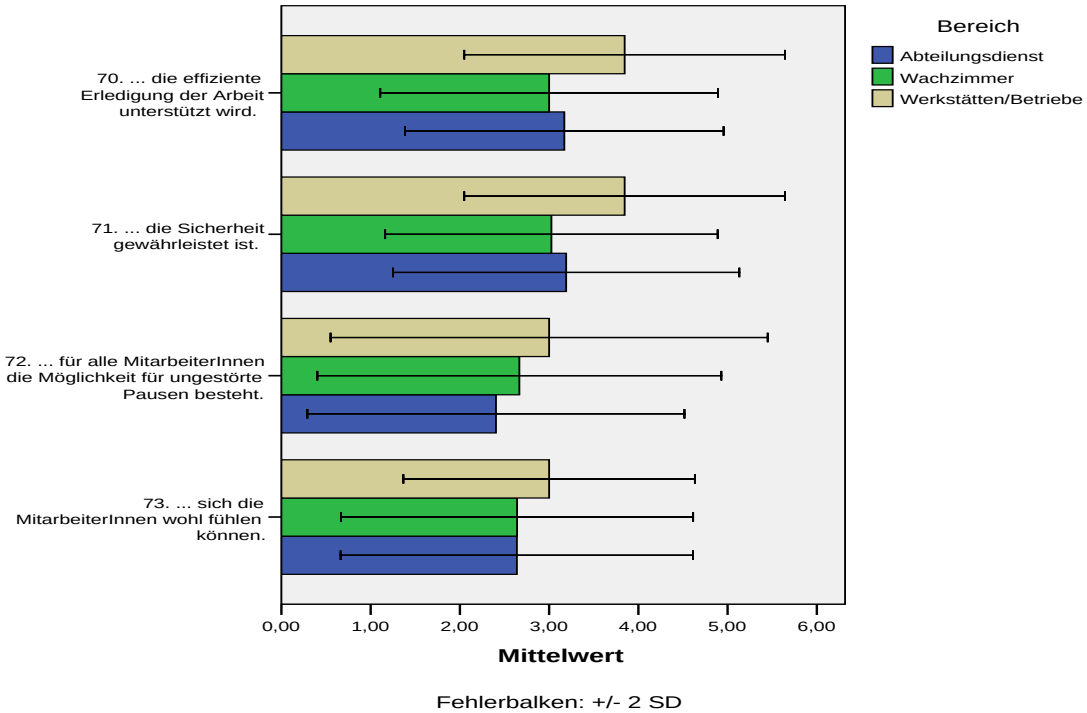


Abbildung 39 ABC-JA Skala 12: Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung, nach Bereichen
Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei,…

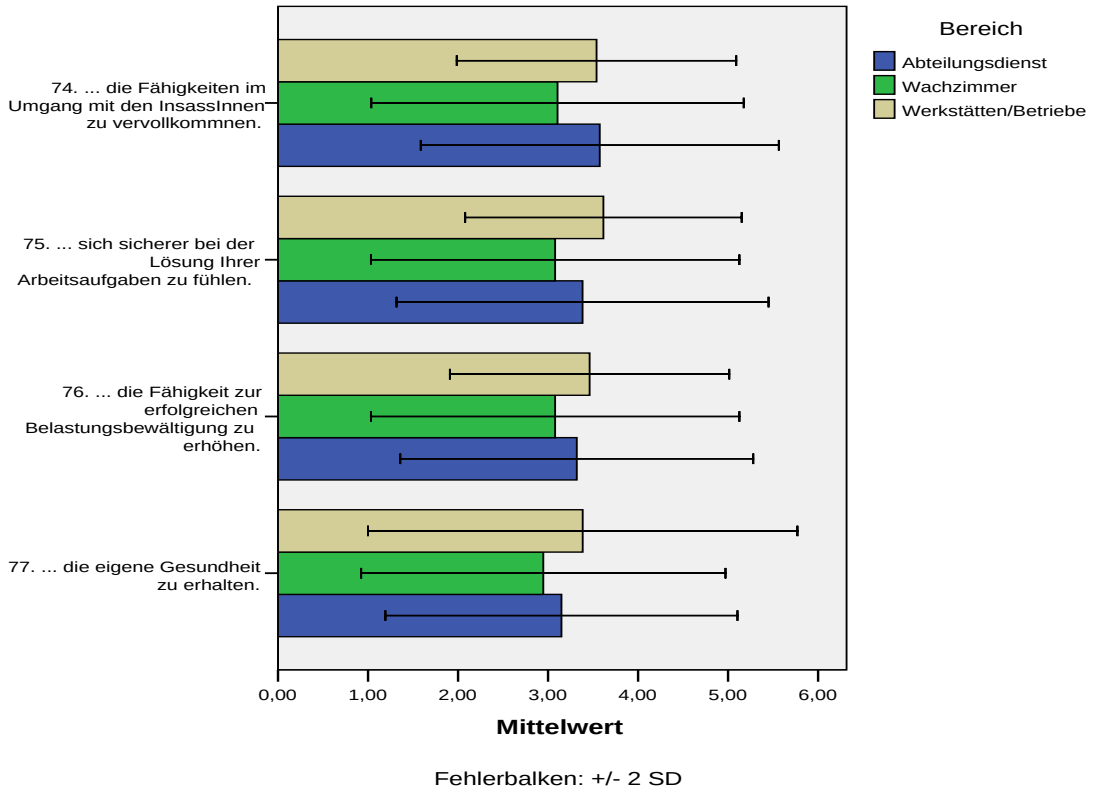
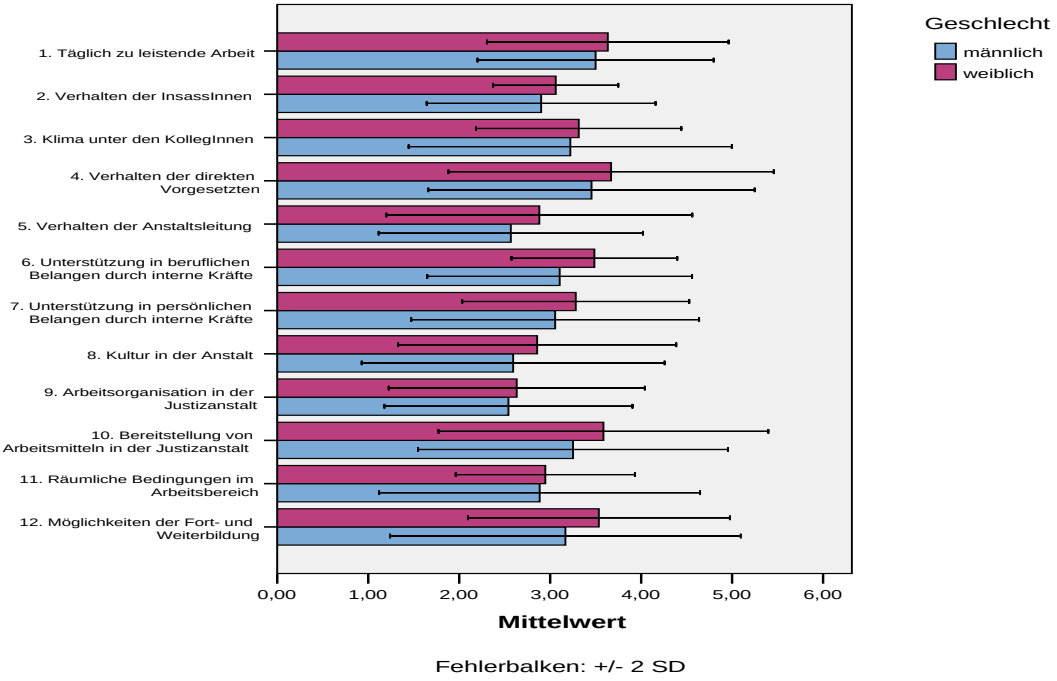


Tabelle 44 Mittelwerte der zwölf ABC-JA Skalen, nach Geschlecht

Skala		N	MW	s	Min.	Max.
1. Täglich zu leistende Arbeit	W	16	3,66	0,68	2,80	5
	M	85	3,50	0,64	1	4,80
2. Verhalten der InsassInnen	W	16	3,04	0,43	2,14	3,71
	M	85	2,90	0,62	1	4,43
3. Klima unter den KollegInnen	W	16	3,37	0,71	2,38	5
	M	85	3,23	0,87	1	5
4. Verhalten der direkten Vorgesetzten	W	16	3,77	0,89	1,75	5
	M	85	3,47	0,88	1	5
5. Verhalten der Anstaltsleitung	W	16	2,94	1,00	1,50	5
	M	84	2,56	0,72	1	4
6. Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte	W	16	3,50	0,61	2,40	4,80
	M	85	3,11	0,72	1	5
7. Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte	W	16	3,27	0,84	1,50	4,83
	M	84	3,05	0,78	1	5
8. Kultur in der Anstalt	W	14	2,86	0,76	1,57	4,43
	M	84	2,60	0,83	1	4,86
9. Arbeitsorganisation in der Justizanstalt	W	16	2,76	0,81	1,57	4,57
	M	85	2,56	0,69	1	4,29
10. Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt	W	16	3,64	0,93	1,80	5
	M	85	3,27	0,85	1	4,80

11. Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich	W	16	2,98	0,60	2,25	4,25
	M	85	2,90	0,88	1	5
12. Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung	W	16	3,53	0,76	2,25	4,50
	M	84	3,17	0,95	1	5

Abbildung 40 Mittelwerte der zwölf ABC-JA Skalen, nach Geschlecht



D. Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster

Abbildung 41 Mittelwerte der AVEM Dimensionen (Stanine), Gesamt

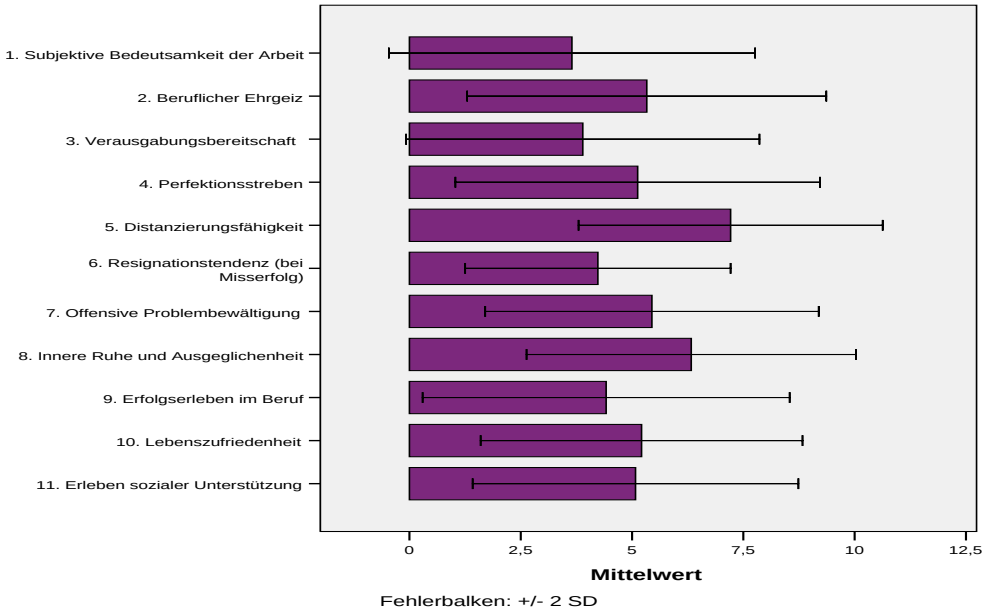


Tabelle 45 Deskriptive Statistik (Stanine): AVEM Dimensionen, nach Bereichen

$N_{Abteilungsdienst}$ (Abt) = 47, $N_{Wachzimmer}$ (WZ) = 39, $N_{Werkstätten/Betriebe}$ (W/B) = 13, $N_{Gesamt\ (Abt + WZ + W/B)}$ = 99

Skala	Bereich	$MW_{Stanine}$	s	95%-Konfidenzintervall für den Mittelwert Untergrenze	Obergrenze	Min.	Max.
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	Abt	3,87	1,93	3,31	4,44	1	8
	WZ	3,67	2,39	2,89	4,44	1	9
	W/B	3	1,41	2,15	3,85	1	5
	Gesamt	3,68	2,07	3,26	4,09	1	9
2. Beruflicher Ehrgeiz	Abt	5,64	1,98	5,06	6,22	2	9
	WZ	5,18	2,0	4,53	5,83	1	9
	W/B	4,69	2,02	3,47	5,91	1	8
	Gesamt	5,33	2	4,93	5,73	1	9
3. Verausgabungs-bereitschaft	Abt	4,19	1,96	3,62	4,77	1	9
	WZ	3,54	1,90	2,92	4,16	1	8
	W/B	3,77	2,05	2,53	5,01	1	6
	Gesamt	3,88	1,95	3,49	4,27	1	9
4. Perfektions-streben	Abt	5,26	2,05	4,65	5,86	1	9
	WZ	5,08	1,92	4,45	5,71	2	9
	W/B	4,85	2,27	3,48	6,22	1	8
	Gesamt	5,13	2,01	4,73	5,53	1	9
5. Distanzierungs-fähigkeit	Abt	7,19	1,73	6,68	7,70	2	9
	WZ	7,56	1,47	7,09	8,04	4	9
	W/B	6,38	1,80	5,29	7,48	4	9
	Gesamt	7,23	1,66	6,90	7,56	2	9
6. Resignations-tendenz (bei Misserfolg)	Abt	4,40	1,31	4,02	4,79	1	7
	WZ	4	1,62	3,47	4,53	1	8
	W/B	4,15	1,41	3,30	5,00	1	6
	Gesamt	4,21	1,45	3,92	4,50	1	8
7. Offensive Problembewältigung	Abt	5,62	1,82	5,08	6,15	2	9
	WZ	5,62	1,63	5,09	6,14	3	9
	W/B	4,62	2,10	3,34	5,89	1	8
	Gesamt	5,48	1,80	5,13	5,85	1	9
8. Innere Ruhe und Ausgeglichenheit	Abt	6,17	1,83	5,63	6,71	2	9
	WZ	6,69	1,58	6,18	7,20	3	9
	W/B	6,15	2,08	4,90	7,41	3	9
	Gesamt	6,37	1,77	6,02	6,73	2	9
9. Erfolgserleben im Beruf	Abt	4,62	1,92	4,05	5,18	1	8
	WZ	4,28	2,05	3,62	4,95	1	9
	W/B	4,08	2,29	2,69	5,46	1	8
	Gesamt	4,41	2,01	4,01	4,82	1	9
10. Lebenszufriedenheit	Abt	5,38	1,61	4,91	5,86	1	8
	WZ	5,18	1,88	4,57	5,79	1	9
	W/B	5	2	3,79	6,21	2	8
	Gesamt	5,25	1,76	4,90	5,60	1	9
11. Erleben sozialer Unterstützung	Abt	4,98	1,65	4,49	5,46	1	9
	WZ	5,31	1,96	4,67	5,94	1	9

W/B	4,85	1,86	3,72	5,97	2	9
Gesamt	5,09	1,80	4,73	5,45	1	9

Tabelle 46 Deskriptive Statistik (Rohwerte): AVEM Dimensionen, nach Bereichen

Dimension	Bereich	MW_{RW}	s	95%-Konfidenzintervall für den Mittelwert Untergrenze	Obergrenze	Min.	Max.
1.Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	Abt.	14,15	4,78	12,75	15,55	6	26
	WZ	13,44	6,05	11,47	15,40	6	27
	W/B	12	3,32	10,0	14,00	6	17
	Gesamt	13,59	5,17	12,55	14,62	6	27
2. Beruflicher Ehrgeiz	Abt.	20,34	4,87	18,91	21,77	12	30
	WZ	18,79	5,22	17,10	20,49	6	28
	W/B	17,46	5,14	14,35	20,57	7	25
	Gesamt	19,35	5,10	18,34	20,37	6	30
3. Verausgabungs-bereitschaft	Abt.	16,98	4,72	15,59	18,36	6	28
	WZ	15,56	4,51	14,10	17,03	6	27
	W/B	15,62	5,36	12,37	18,86	7	22
	Gesamt	16,24	4,73	15,30	17,19	6	28
4. Perfektionsstreben	Abt.	23,04	4,28	21,78	24,30	13	30
	WZ	22,31	4,01	21,01	23,61	14	30
	W/B	21,46	5,92	17,88	25,04	6	28
	Gesamt	22,55	4,41	21,67	23,43	6	30
5. Distanzierungs-fähigkeit	Abt.	22,98	4,98	21,52	24,44	8	30
	WZ	24,38	4,52	22,92	25,85	15	30
	W/B	20,77	5,82	17,25	24,29	13	30
	Gesamt	23,24	5,01	22,24	24,24	8	30
6. Resignations-tendenz (bei Misserfolg)	Abt.	14,96	2,83	14,13	15,79	8	21
	WZ	14,15	3,54	13,01	15,30	6	24
	W/B	14,62	3,02	12,79	16,44	8	19
	Gesamt	14,60	3,14	13,97	15,22	6	24
7. Offensive Problembewältigung	Abt.	23,70	3,64	22,63	24,77	16	30
	WZ	23,59	3,29	22,52	24,66	18	30
	W/B	21,62	4,39	18,96	24,27	14	29
	Gesamt	23,38	3,64	22,66	24,11	14	30
8. Innere Ruhe und Ausgeglichenheit	Abt.	22,30	4,20	21,07	23,53	13	28
	WZ	23,67	3,77	22,44	24,89	15	30
	W/B	22,15	5,18	19,03	25,28	14	30
	Gesamt	22,82	4,19	21,98	23,65	13	30
9. Erfolgserleben im Beruf	Abt.	22,15	3,47	21,13	23,17	14	29
	WZ	21,69	3,75	20,48	22,91	14	30
	W/B	21,23	3,88	18,89	23,57	16	28
	Gesamt	21,85	3,61	21,13	22,57	14	30
10. Lebenszufriedenheit	Abt.	23,11	3,85	21,98	24,24	6	28
	WZ	22,82	3,71	21,62	24,02	14	29
	W/B	22,31	3,82	20,00	24,61	16	28

	Gesamt	22,89	3,76	22,14	23,64	6	29
11. Erleben sozialer Unterstützung	Abt.	23,15	3,75	22,05	24,25	10	30
	WZ	23,64	4,11	22,31	24,97	15	30
	W/B	22,92	3,86	20,59	25,26	17	30
	Gesamt	23,31	3,88	22,54	24,09	10	30

Abbildung 42 Mittelwerte (Rohwerte) der AVEM Dimensionen, nach Bereichen

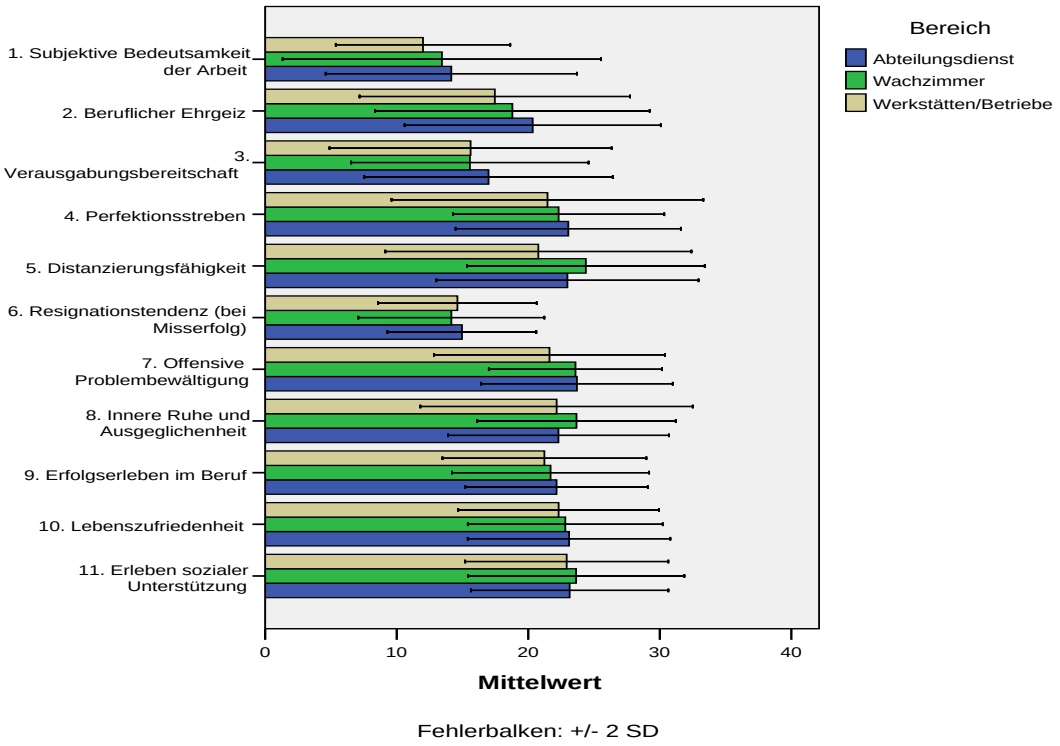


Tabelle 47 Deskriptive Statistik (Rohwerte): AVEM Cluster, nach Bereichen
N_{Abt}= 47, N_{WZ}= 39, $N_{W/B}$= 13

				95%-Konfidenzintervall für den Mittelwert			
Cluster	Bereich	MW_{RW}	s	Untergrenze	Obergrenze	Min.	Max.
Cluster 1, Berufliches Engagement	Abt	97,49	12,45	93,83	101,14	71	127
	WZ	94,49	13,35	90,16	98,82	62	123
	W/B	87,31	12,16	79,96	94,66	57	103
Cluster 2, Widerstands-kraft	Abt	83,94	8,34	81,49	86,38	54	97
	WZ	85,79	6,71	83,62	87,97	72	101
	W/B	79,15	8,03	54,57	74,30	66	88
Cluster 3, Berufsbe-gleitende Emotionen	Abt	68,40	1,29	65,80	71,01	30	83
	WZ	68,15	1,53	65,05	71,26	46	85
	W/B	66,46	2,76	60,46	72,47	50	79

Abbildung 43 Mittelwerte (Rohwerte) der AVEM Cluster, nach Bereichen

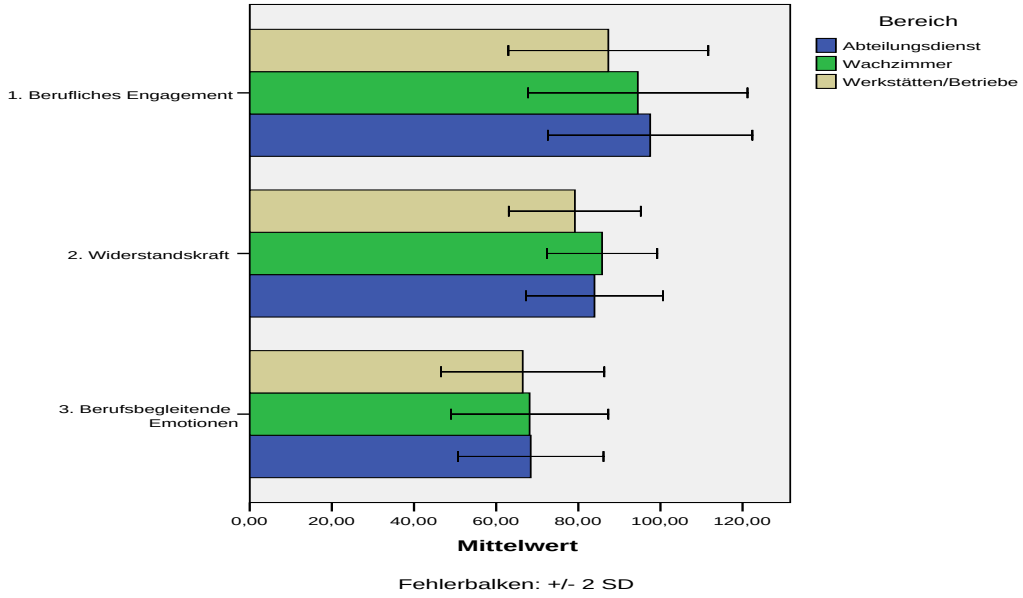
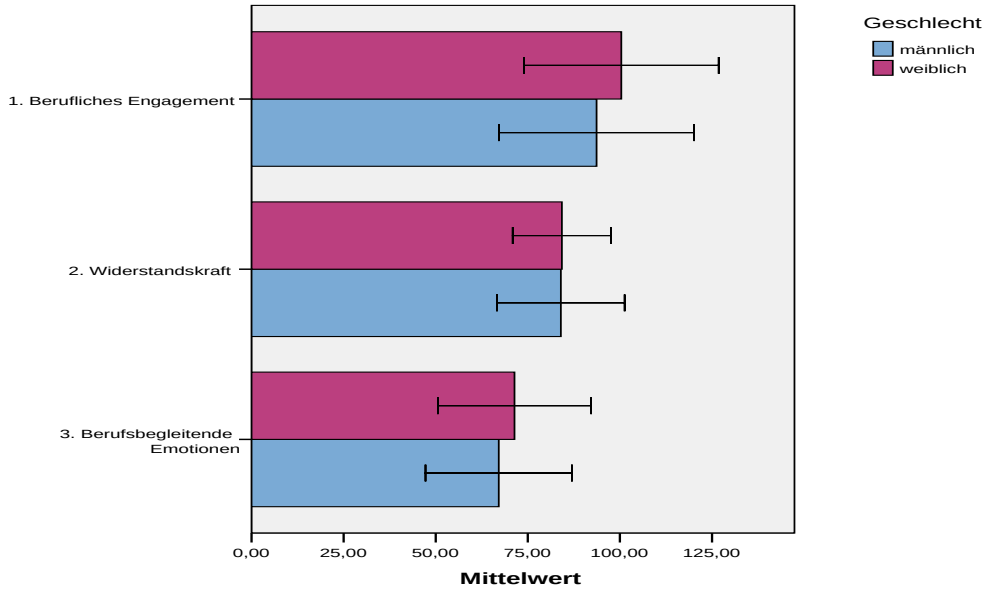


Tabelle 48 Deskriptive Statistik (Stanine): AVEM Dimensionen, nach Geschlecht

Werte über 3,5: günstige Merkmalsausprägungen
Werte zwischen 3,5 und 2,5: akzeptable/befriedigende Merkmalsausprägungen
Werte unter 2,5: ungünstige Merkmalsausprägungen, dringender Interventionsbedarf

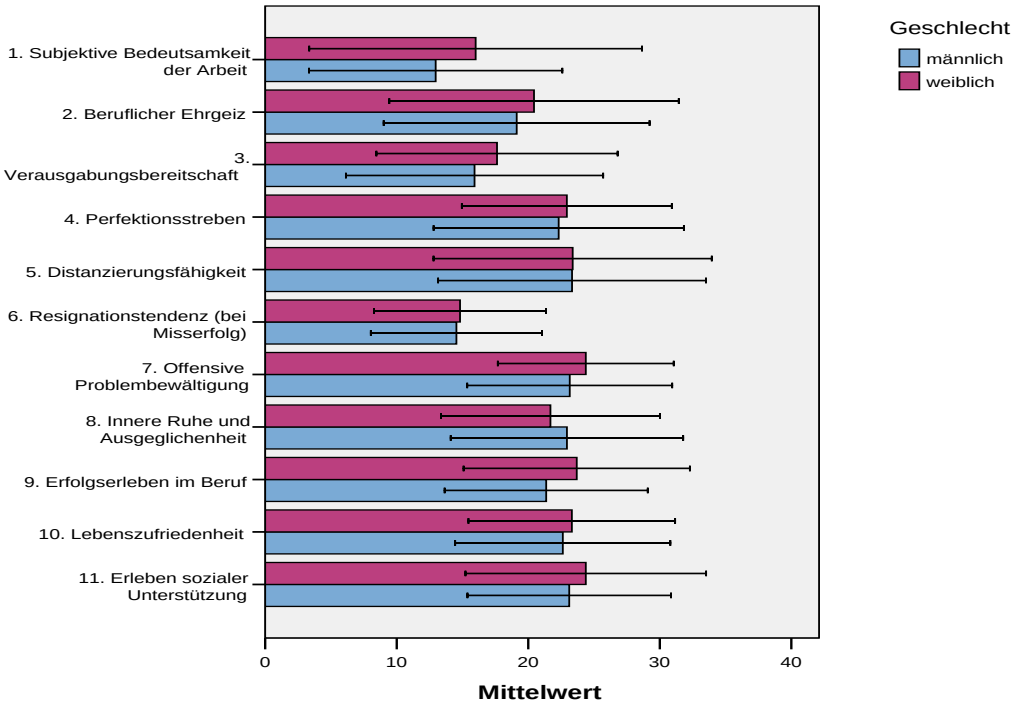
Dimension	Geschlecht	N	$MW_{Stanine}$	s
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	M	85	3,41	1,898
	W	16	4,69	2,575
2. Beruflicher Ehrgeiz	M	85	5,25	1,993
	W	16	5,69	2,152
3. Verausgabungsbereitschaft	M	85	3,79	1,989
	W	16	4,31	2,056
4. Perfektionsstreben	M	85	5,05	2,058
	W	16	5,38	1,893
5. Distanzierungsfähigkeit	M	85	7,26	1,670
	W	16	7,19	1,870
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	M	85	4,20	1,462
	W	16	4,25	1,612
7. Offensive Problembewältigung	M	85	5,38	1,902
	W	16	6,00	1,713
8. Innere Ruhe und Ausgeglichenheit	M	85	6,42	1,880
	W	16	5,94	1,769
9. Erfolgserleben im Beruf	M	85	4,22	1,972
	W	16	5,31	2,414
10. Lebenszufriedenheit	M	85	5,16	1,805
	W	16	5,44	1,965
11. Erleben sozialer Unterstützung	M	85	5,00	1,725
	W	16	5,63	2,335

Abbildung 44 Mittelwerte (Rohwerte) der AVEM Cluster, nach Geschlecht



Fehlerbalken: +/- 2 SD

Abbildung 45 Mittelwerte (Rohwerte) der AVEM Dimensionen, nach Geschlecht



Fehlerbalken: +/- 2 SD

Abbildung 46 Mittelwerte der ABC-JA Skalen, nach AVEM Mustern

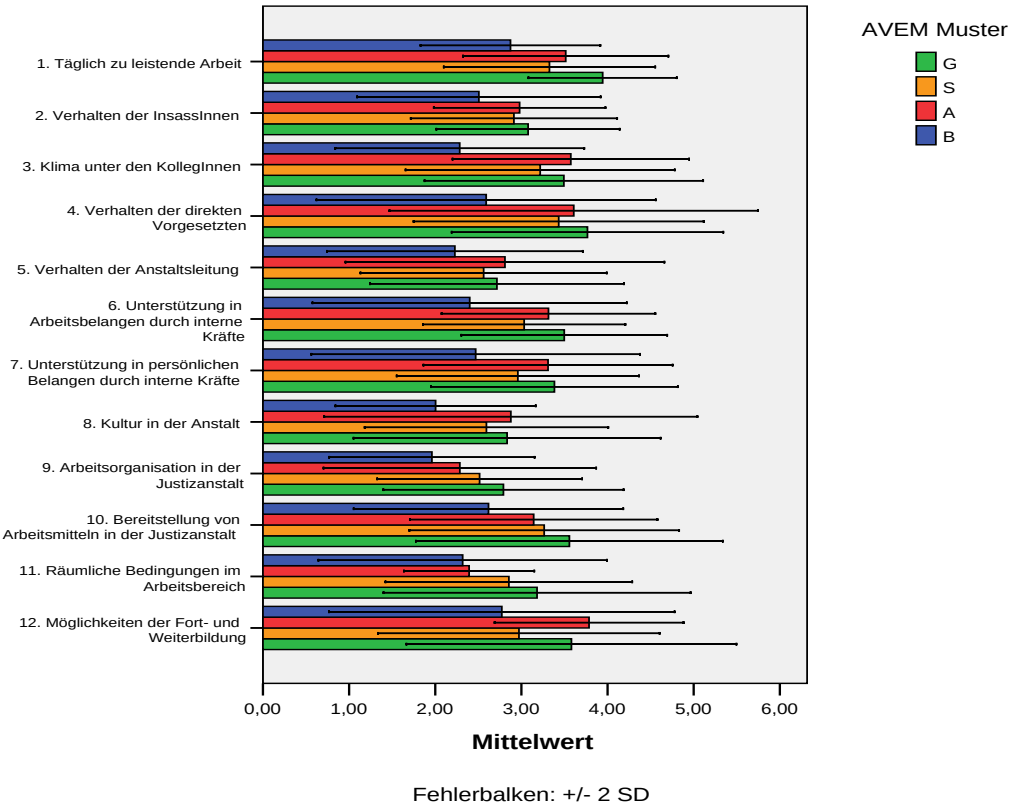


Tabelle 49 Deskriptive Statistik: ABC-JA Skalen, nach AVEM Mustern

N_G= 39, N_S= 46, N_A= 7, N_B= 11

Werte über 3,5: günstige Merkmalsausprägungen

Werte zwischen 3,5 und 2,5: akzeptable/befriedigende Merkmalsausprägungen

Werte unter 2,5: ungünstige Merkmalsausprägungen, dringender Interventionsbedarf

ABC-JA Skala	Muster	MW	s	95%-Konfidenzintervall für den Mittelwert Untergrenze	Obergrenze	Min.	Max.
Skala 1: Täglich zu leistende Arbeit	G	3,96	0,43	3,82	4,10	3,1	4,8
	S	3,32	0,60	3,14	3,50	1	5
	A	3,51	0,60	2,96	4,07	2,8	4,5
	B	2,87	0,52	2,52	3,22	1,8	3,7
Skala 2: Verhalten der InsassInnen	G	3,09	0,53	2,92	3,26	2	4,43
	S	2,90	0,59	2,73	3,08	1	3,71
	A	2,98	0,50	2,52	3,44	2,29	3,71
	B	2,51	0,71	2,03	2,98	1	3,57
Skala 3: Klima unter den KollegInnen	G	3,54	0,82	3,27	3,80	1	5
	S	3,20	0,76	2,98	3,43	1	4,75
	A	3,57	0,69	2,94	4,21	2,63	4,88
	B	2,28	0,72	1,80	2,77	1	3
Skala 4: Verhalten der direkten Vorgesetzten	G	3,79	0,79	3,53	4,05	2	5
	S	3,47	0,83	3,22	3,72	1	5
	A	3,61	1,07	2,62	4,60	1,63	5

	B	2,59	0,98	1,93	3,25	1,5	4,13
Skala 5: Verhalten der Anstaltsleitung	G	2,78	0,82	2,51	3,04	1,17	5
	S	2,52	0,71	2,31	2,73	1	4,33
	A	2,81	0,93	1,95	3,67	1,67	4
	B	2,23	0,74	1,73	2,73	1,5	3,67
Skala 6: Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte	G	3,53	0,62	3,33	3,73	2,2	5
	S	3,02	0,58	2,85	3,20	1	4
	A	3,31	0,62	2,74	3,89	2	3,8
	B	2,4	0,91	1,79	3,01	1	4
Skala 7: Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte	G	3,4	0,74	3,17	3,65	1,83	5
	S	2,92	0,72	2,70	3,13	1	4,5
	A	3,31	0,72	2,64	3,98	1,83	4,17
	B	2,47	0,95	1,83	3,11	1	4
Skala 8: Kultur in der Anstalt	G	2,84	0,88	2,55	3,13	1	4,43
	S	2,60	0,70	2,39	2,82	1	4
	A	2,88	1,08	1,88	3,88	1,57	4,86
	B	2,00	0,58	1,61	2,39	1	3,29
Skala 9: Arbeitsorganisation in der Justizanstalt	G	2,86	0,75	2,62	3,11	1,14	4,57
	S	2,54	0,58	2,36	2,71	1	3,71
	A	2,29	0,79	1,55	3,02	1,14	3,29
	B	1,96	0,60	1,56	2,36	1	3
Skala 10: Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt	G	3,59	0,90	3,30	3,89	1,2	5
	S	3,29	0,78	3,06	3,52	1	4,6
	A	3,14	0,72	2,48	3,81	1,8	4,2
	B	2,62	0,78	2,09	3,14	1	3,8
Skala 11: Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich	G	3,22	0,89	2,94	3,51	1,25	5
	S	2,86	0,71	2,65	3,07	1	4
	A	2,39	0,38	2,04	2,74	1,75	3
	B	2,32	0,84	1,76	2,88	1	3,75
Skala 12: Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung	G	3,60	0,94	3,30	3,91	1	5
	S	2,96	0,80	2,72	3,20	1	4,5
	A	3,79	0,55	3,28	4,29	3	4,25
	B	2,77	1,00	2,099	3,45	1	4,75

E. Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogen

E.1. Zugehörigkeit der Items zu den SPF Skalen

Skala 1: Fantasy Scale, Summe der Items:

- 2. Die Gefühle einer Person in einem Roman kann ich mir oft sehr gut vorstellen.
- 8. Nachdem ich einen Film gesehen habe, fühle ich mich manchmal so, als ob ich eine der Personen in diesem Film sei.
- 12. Wenn ich einen guten Film sehe, kann ich mich sehr leicht in die Hauptpersonen hineinversetzen.
- 14. Wenn ich eine interessante Geschichte oder ein gutes Buch lese, versuche ich mir vorzustellen, wie ich mich fühlen würde, wenn mir die Ereignisse des Buches passieren würden.

Skala 2: Perspective Taking, Summe der Items:

- 4. Ich versuche, bei einem Streit zuerst beide Seiten zu verstehen, bevor ich eine Entscheidung treffe.
- 7. Ich versuche manchmal, meine Freunde besser zu verstehen, indem ich mir vorstelle, wie die Dinge aus ihrer Sicht aussehen könnten.
- 10. Ich glaube, jedes Problem hat zwei Seiten und versuche deshalb beide zu berücksichtigen.
- 16. Bevor ich jemanden kritisiere, versuche ich mir vorzustellen, wie ich mich an seiner Stelle fühlen würde.

Skala 3: Empathic Concern, Summe der Items:

- 1. Ich empfinde oft warmherzige Gefühle für Leute, denen es weniger gut geht als mir.
- 5. Wenn ich sehe, wie jemand ausgenutzt wird, glaube ich, ihn schützen zu müssen.
- 9. Oft berühren mich Dinge sehr, die ich nur beobachte.
- 11. Ich würde mich selbst als eine ziemlich weichherzige Person bezeichnen.

Skala 4: Personal Distress, Summe der Items:

- 3. In Notfallsituationen fühle ich mich ängstlich und unbehaglich.
- 6. Manchmal fühle ich mich hilflos, wenn ich inmitten einer sehr emotionsgeladenen Situation bin.
- 13. Ich neige dazu, in Notfällen die Kontrolle über mich zu verlieren.
- 15. Wenn ich jemanden sehen müsste, der dringend Hilfe in einem Notfall bräuchte, würde ich bestimmt zusammenbrechen.

Empathiefähigkeit (EM), Summe der Skalen:

- Skala 1 Fantasy Scale
- Skala 2 Perspective Taking
- Skala 3 Empathic Concern

Gesamtscore, Differenz der Skalen:

- EM (Empathiefähigkeit) – Personal Distress

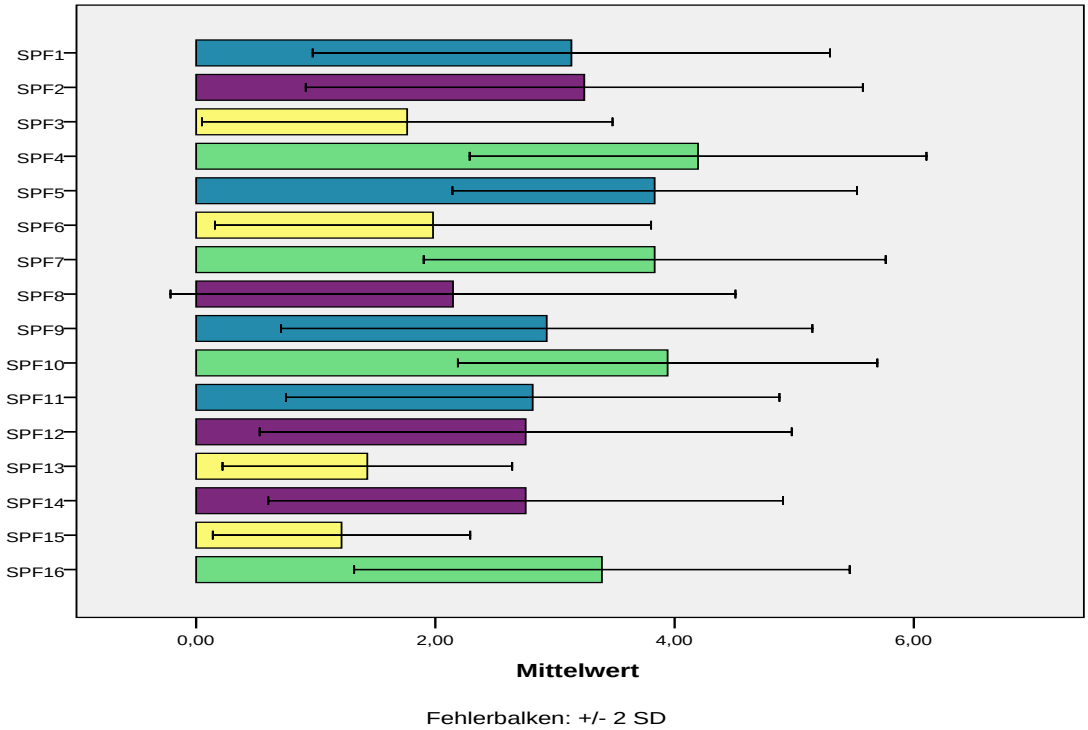
E.2. Deskriptive Statistik der SPF Skalen

Tabelle 50 Deskriptive Statistik: SPF Items, Gesamt
N_{Gesamt}= 102

Item	Min.	Max.	MW	s
1. Ich empfinde oft warmherzige Gefühle für Leute, denen es weniger gut geht als mir.	1	5	3,14	1,08
2. Die Gefühle einer Person in einem Roman kann ich mir oft sehr gut vorstellen.	1	5	3,25	1,16
3. In Notfallsituationen fühle ich mich ängstlich und unbehaglich.	1	5	1,76	0,86
4. Ich versuche, bei einem Streit zuerst beide Seiten zu verstehen, bevor ich eine Entscheidung treffe.	1	5	4,20	0,95
5. Wenn ich sehe, wie jemand ausgenutzt wird, glaube ich, ihn beschützen zu müssen.	1	5	3,83	0,85
6. Manchmal fühle ich mich hilflos, wenn ich inmitten einer sehr emotionsgeladenen Situation bin.	1	5	1,98	0,91
7. Ich versuche manchmal, meine Freunde besser zu verstehen, indem ich mir vorstelle, wie die Dinge aus ihrer Sicht aussehen könnten.	1	5	3,83	0,97
8. Nachdem ich einen Film gesehen habe, fühle ich mich manchmal so, als ob ich eine der Personen in diesem Film sei.	1	5	2,15	1,18
9. Oft berühren mich Dinge sehr, die ich nur beobachte.	1	5	2,93	1,11
10. Ich glaube, jedes Problem hat zwei Seiten und versuche deshalb, beide zu berücksichtigen.	1	5	3,94	0,88

11. Ich würde mich selbst als eine ziemlich warmherzige Person bezeichnen.	1	5	2,81	1,03
12. Wenn ich einen guten Film sehe, kann ich mich sehr leicht in die Hauptperson hineinversetzen.	1	5	2,75	1,11
13. Ich neige dazu, in Notfällen die Kontrolle über mich zu verlieren.	1	3	1,43	0,61
14. Wenn ich eine interessante Geschichte oder ein gutes Buch lese, versuche ich mir vorzustellen, wie ich mich fühlen würde, wenn mir die Ereignisse des Buches passieren würden.	1	5	2,75	1,0
15. Wenn ich jemanden sehen müsste, der dringend Hilfe in einem Notfall bräuchte, würde ich bestimmt zusammenbrechen.	1	4	1,22	0,54
16. Bevor ich jemanden kritisiere, versuche ich mir vorzustellen, wie ich mich an seiner Stelle fühlen würde.	1	5	3,39	1,04

Abbildung 47 Mittelwerte der SPF Items, Gesamt
Violett= Fantasy Scale, *Grün*= Perspective Taking, *Blau*= Empathic Concern, *Gelb*= Personal Distress



E.3. Deskriptive Statistik der SPF Skalen nach den Bereichen

Tabelle 51 Deskriptive Statistik: SPF Skalen, nach Bereichen

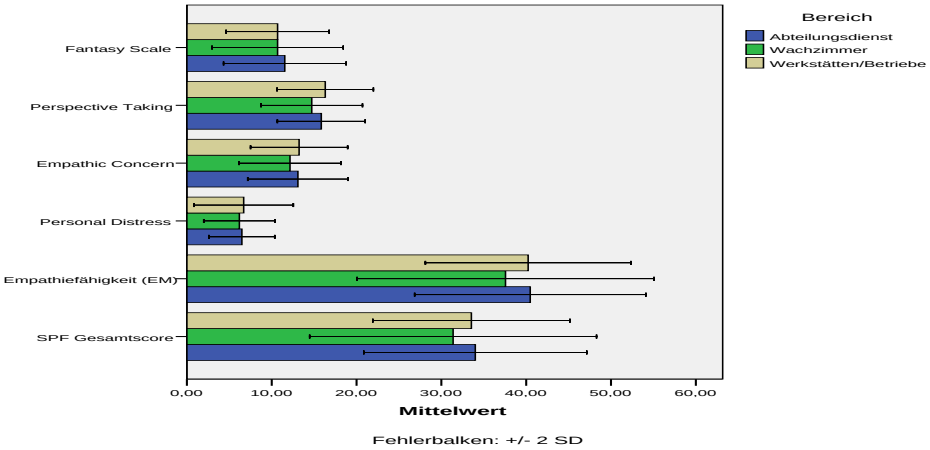
Bereich	Skala	N	MW	s	Min.	Max.
Abteilungsdienst	Fantasy Scale	46	11,54	3,61	4	18
	Perspective Taking	46	15,85	2,59	10	20
	Empathic Concern	46	13,09	2,96	8	20
	Personal Distress	46	6,48	1,94	4	12
	EM	46	40,48	6,82	25	54
	Gesamtscore	46	34,00	6,57	18	48

Wachzimmer	Fantasy Scale	39	10,69	3,87	4	20
	Perspective Taking	39	14,72	2,99	8	20
	Empathic Concern	39	12,15	3,00	6	18
	Personal Distress	39	6,18	2,10	4	12
	EM	39	37,56	8,75	21	56
	Gesamtscore	39	31,38	8,45	17	50
Werkstätten/ Betriebe	Fantasy Scale	13	10,69	3,04	7	17
	Perspective Taking	13	16,31	2,84	10	20
	Empathic Concern	13	13,23	2,86	9	19
	Personal Distress	13	6,69	2,93	4	13
	EM	13	40,23	6,06	32	51
	Gesamtscore	13	33,54	5,8	24	44

Tabelle 52 Deskriptive Statistik: SPF Items, nach Bereichen

Item	Abteilungsdienst			Wachzimmer			Werkstätten/Betriebe		
	N	MW	s	N	MW	s	N	MW	s
SPF 1	47	3,20	1,07	39	3,03	1,04	13	3,23	1,36
SPF 2	47	3,35	1,12	39	3,10	1,12	13	3,70	1,25
SPF 3	47	1,85	0,89	39	1,64	0,78	13	1,85	0,99
SPF 4	47	4,26	0,93	39	4,08	1,01	13	4,54	0,78
SPF 5	47	3,93	0,77	39	3,77	0,87	13	3,85	0,69
SPF 6	47	2	0,92	39	1,95	0,83	13	2,08	1,19
SPF 7	47	4,04	0,84	39	3,62	0,88	13	3,92	1,32
SPF 8	47	2,33	1,14	39	2,15	1,23	13	1,77	1,24
SPF 9	47	3,11	1,12	39	2,74	1,09	13	3,08	1,04
SPF 10	47	4,11	0,74	39	3,72	0,89	13	4,15	0,90
SPF 11	47	2,85	0,99	39	2,62	1,04	13	3,08	0,86
SPF 12	47	2,91	0,98	39	2,67	1,120	13	2,85	1,21
SPF 13	47	1,48	0,62	39	1,33	0,53	13	1,54	0,78
SPF 14	47	2,96	1,05	39	2,77	1,04	13	2,38	1,12
SPF 15	47	1,15	0,42	39	1,26	0,64	13	1,23	0,60
SPF 16	47	3,43	1,00	39	3,31	1,13	13	3,69	0,75

Abbildung 48 Mittelwerte der SPF Skalen, nach Bereichen

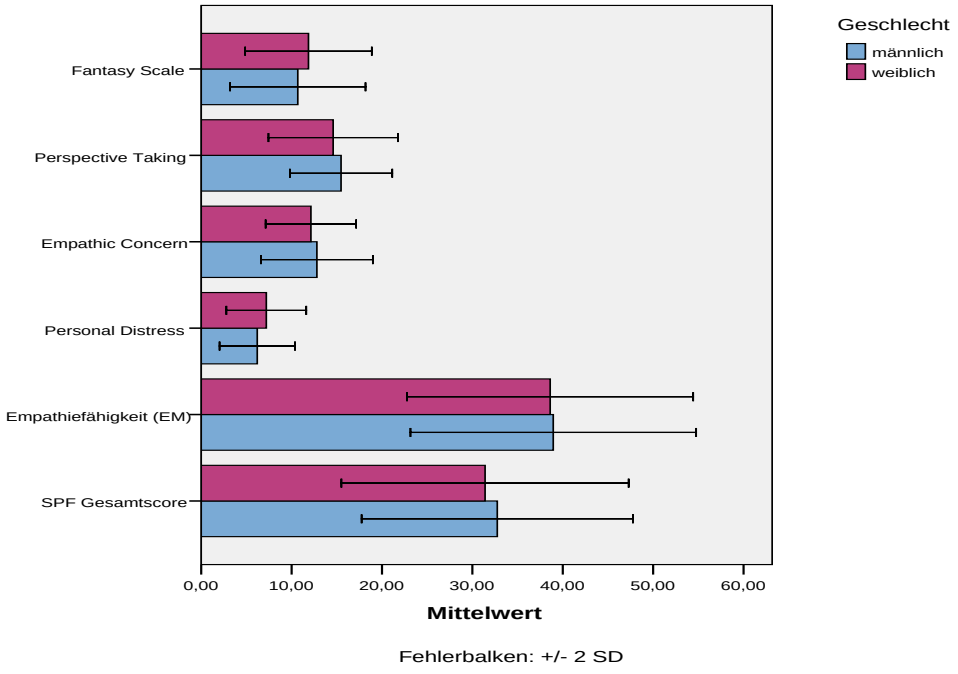


E.4. Deskriptive Statistik der SPF Skalen nach Geschlecht

Tabelle 53 Deskriptive Statistik: SPF Skalen, nach Geschlecht

	Geschlecht	N	MW	s
Fantasy Scale	W	15	11,87	3,50
	M	85	10,68	3,75
Perspective Taking	W	15	14,60	3,58
	M	85	15,47	2,83
Empathic Concern	W	15	12,13	2,50
	M	85	12,80	3,09
Personal Distress	W	15	7,20	2,21
	M	85	6,20	2,09
EM	W	15	38,60	7,92
	M	85	38,95	7,90
Gesamtscore	W	15	31,40	7,94
	M	85	32,75	7,50

Abbildung 49 Mittelwerte der SPF Skalen, nach Geschlecht



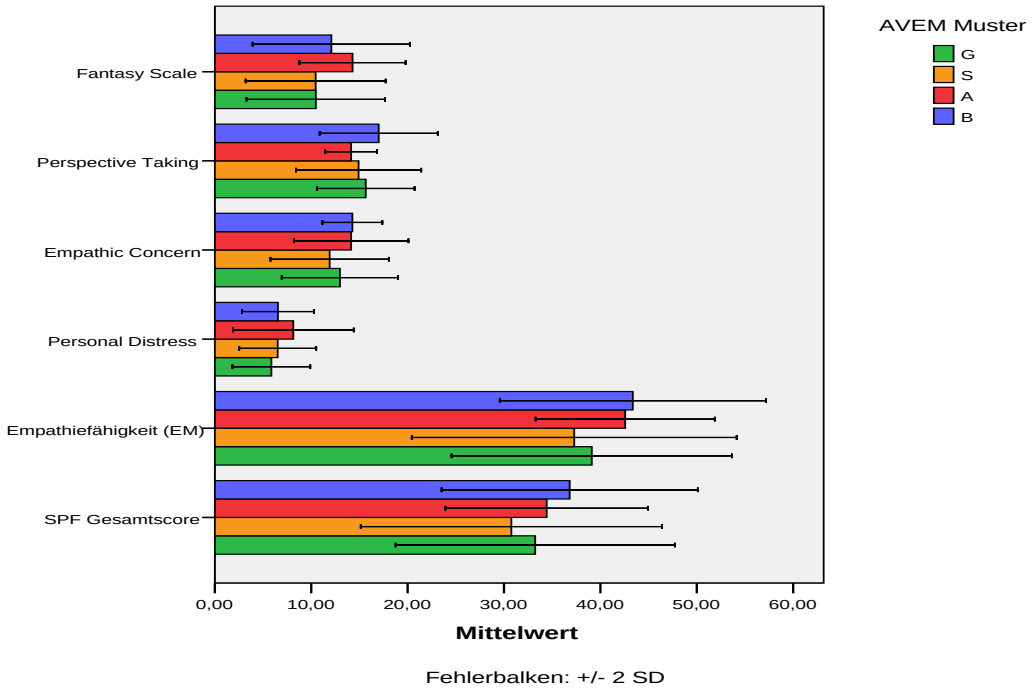
E.5. Deskriptive Statistik der SPF Skalen nach AVEM Mustern

Tabelle 54 Deskriptive Statistik: SPF Skalen, nach AVEM Mustern

AVEM Muster		Fantasy Scale	Perspective Taking	Empathic Concern	Personal Distress	EM	Gesamtscore
G	MW	10,47	15,66	12,97	5,87	39,11	33,24
	N	38	38	38	38	38	38
	s	3,59	2,53	3,02	2,02	7,27	7,24
S	MW	10,46	14,91	11,91	6,52	37,28	30,76
	N	46	46	46	46	46	46

	s	3,63	3,25	3,07	2,00	8,43	7,81
A	MW	14,29	14,14	14,14	8,14	42,57	34,43
	N	7	7	7	7	7	7
	s	2,75	1,35	2,97	3,13	4,65	5,26
B	MW	12,09	17,00	14,27	6,55	43,36	36,82
	N	11	11	11	11	11	11
	s	4,09	3,07	1,56	1,87	6,90	6,65
Gesamt	MW	10,90	15,36	12,72	6,39	38,98	32,59
	N	102	102	102	102	102	102
	s	3,72	2,93	3,00	2,13	7,83	7,50

Abbildung 50 Mittelwerte der SPF Skalen, nach AVEM Mustern



F. Fragebogen

universität wien

MITARBEITERINNENBEFRAGUNG

Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer!

Dieser Fragebogen gliedert sich in vier Teile. Die Bearbeitungszeit beträgt etwa **30-40 Minuten**.
Ihre Daten werden vertraulich behandelt und Ihre Anonymität wird gewährleistet.
Ihre Angaben dienen ausschließlich der wissenschaftlichen Untersuchung.

Teil 1 Angaben zur Person
Teil 2 AVEM Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster
Teil 3 ABC-JA Arbeitsbewertungscheck für Bedienstete in Justizanstalten
Teil 4 SPF Saarbrücker Fragebogen

Bitte lesen Sie die Fragen genau und beantworten Sie **jede Frage**, da der Fragebogen sonst nicht ausgewertet werden kann.
Es gibt **keine richtigen oder falschen Antworten**. Allein Ihre Meinung und Ihre persönliche Sicht der Dinge sind von Bedeutung.
Sie können den Fragebogen auch außerhalb der Justizanstalt bearbeiten und ihn danach in der Justizanstalt abgeben.

Bei aufkommenden Fragen, Kritik, Anregungen bzw. Rückmeldungen jeder Art stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.
Weiters besteht die Möglichkeit mit mir **bis Ende Juni per E-Mail** in Kontakt zu treten und Ihre Anliegen auf diesem Weg kundzutun. In diesem Fall scheinen selbstverständlich keine E-Mail-Adressen oder Namen auf bzw. werden nicht veröffentlicht oder weitergegeben.

Vielen Dank für Ihr Vertrauen und Ihre Zusammenarbeit
Jennifer Steininger

jennifer_steininger@gmx.at

Abgabe:
Bitte geben Sie den vollständig ausgefüllten Fragebogen bei Jennifer Steininger, Mag. Kurt Jagl oder im Büro des Psychologischen Dienstes ab.

Anmerkung: Zur einfacheren Lesbarkeit wurde weitgehend auf die gleichzeitige Erwähnung von männlichen und weiblichen Formulierungen verzichtet. Die männliche Form wendet sich daher an beide Geschlechter und möge als geschlechtsneutral verstanden werden.

Teil 1 Angaben zur Person

Bitte geben Sie zu Beginn einige Angaben zu Ihrer Person und Ihrer beruflichen Tätigkeit an.
Alle Angaben werden vertraulich behandelt.
Es können keine Rückschlüsse auf Ihre Person gezogen werden.

1.	Alter:	_____ Jahre	
2.	Geschlecht:	○ weiblich ○ männlich	
3.	Familienstand:	○ ledig ○ Lebensgemeinschaft ○ verheiratet	○ getrennt lebend ○ geschieden ○ verwitwet
4.	Dauer der Beschäftigung in der Justizanstalt Wien-Josefstadt in Jahren:	_____ Jahre	
5.	Beschäftigungsart (nach **Hauptstundenanzahl**):	○ Abteilungsdienst ○ Wachzimmer ○ Werkstätten/Betriebe	
6.	Welche drei Persönlichkeitseigenschaften sind Ihrer Meinung nach **für Ihren Bereich** am Wichtigsten, bezogen auf den Beruf des Justizwachebeamten? 1) _____ 2) _____ 3) _____		
7.	Wie würden Sie allgemein das Berufsprestige des Justizwachebeamten beschreiben?	① sehr gut ② gut ③ befriedigend ④ genügend ⑤ nicht genügend	
8.	Haben Sie während Ihrer beruflichen Laufbahn bereits an einen Arbeitsplatzwechsel **innerhalb der Justizanstalt Wien-Josefstadt** gedacht?	○ Ja ○ Nein	
9.	Würden Sie sich wieder für den Beruf des Justizwachebeamten entscheiden?	○ Ja ○ Nein	
10.	Wie viel Zeit benötigen Sie für Ihren Anfahrtsweg in die Justizanstalt Wien-Josefstadt im Durchschnitt in Minuten?	_____ Minuten	
11.	Sind Sie mit Ihrem Arbeitsweg bzw. der Dauer Ihres Arbeitsweges zufrieden?	○ Ja ○ Nein	

Teil 2 AVEM

Wir bitten Sie, einige Ihrer üblichen Verhaltensweisen, Einstellungen und Gewohnheiten zu beschreiben, wobei vor allem auf Ihr Arbeitsleben Bezug genommen wird. Dazu finden Sie im Folgenden eine Reihe von Aussagen.
Lesen Sie jeden dieser Sätze gründlich durch und entscheiden Sie, in welchem Maße er auf Sie persönlich zutrifft.

Bitte kreuzen Sie das jeweilige Zeichen an:

Bitte beachten Sie hierbei:
⑤ (5) heißt, dass Sie der Aussage völlig zustimmen,
① (1) heißt, dass Sie überhaupt nicht zustimmen.

⑤ Trifft völlig zu,
④ überwiegend,
③ teils/teils,
② überwiegend nicht,
① trifft überhaupt nicht zu.

1.	Die Arbeit ist für mich der wichtigste Lebensinhalt.	⑤	④	③	②	①
2.	Ich möchte beruflich weiter kommen, als es die meisten meiner Bekannten geschafft haben.	⑤	④	③	②	①
3.	Wenn es sein muss, arbeite ich bis zur Erschöpfung.	⑤	④	③	②	①
4.	Meine Arbeit soll stets ohne Fehl und Tadel sein.	⑤	④	③	②	①
5.	Zum Feierabend ist die Arbeit für mich vergessen.	⑤	④	③	②	①
6.	Wenn ich keinen Erfolg habe, resigniere ich schnell.	⑤	④	③	②	①
7.	Für mich sind Schwierigkeiten dazu da, dass ich sie überwinde.	⑤	④	③	②	①
8.	Mich bringt so leicht nichts aus der Ruhe.	⑤	④	③	②	①
9.	Mein bisheriges Berufsleben war recht erfolgreich.	⑤	④	③	②	①
10.	Mit meinem bisherigen Leben kann ich zufrieden sein.	⑤	④	③	②	①
11.	Mein Partner/Meine Partnerin bzw. die Person, zu der die engste Beziehung besteht, zeigt Verständnis für meine Arbeit.	⑤	④	③	②	①
12.	Die Arbeit ist mein ein und alles.	⑤	④	③	②	①
13.	Berufliche Karriere bedeutet mir wenig.	⑤	④	③	②	①
14.	Bei der Arbeit kenne ich keine Schonung.	⑤	④	③	②	①
15.	Ich kontrolliere lieber noch dreimal nach, als dass ich fehlerhafte Arbeitsergebnisse abliefere.	⑤	④	③	②	①
16.	Auch in der Freizeit beschäftigen mich viele Arbeitsprobleme.	⑤	④	③	②	①
17.	Misserfolge kann ich nur schwer verkraften.	⑤	④	③	②	①
18.	Wenn mir etwas nicht gelingt, sage ich mir: Jetzt erst recht!	⑤	④	③	②	①
19.	Ich bin ein ruheloser Mensch.	⑤	④	③	②	①
20.	In meiner bisherigen Berufslaufbahn habe ich mehr Erfolg als Enttäuschungen erlebt.	⑤	④	③	②	①
21.	Im Großen und Ganzen bin ich glücklich und zufrieden.	⑤	④	③	②	①

⑤ Trifft völlig zu, ④ überwiegend, ③ teils/teils, ② überwiegend nicht,
① trifft überhaupt nicht zu.

22.	Meine Familie interessiert sich nur wenig für meine Arbeitsprobleme.	⑤	④	③	②	①
23.	Ich könnte auch ohne meine Arbeit ganz glücklich sein.	⑤	④	③	②	①
24.	Was meine berufliche Entwicklung angeht, halte ich mich für ziemlich ehrgeizig.	⑤	④	③	②	①
25.	Ich arbeite wohl mehr als ich sollte.	⑤	④	③	②	①
26.	Bei meiner Arbeit habe ich den Ehrgeiz, keinerlei Fehler zu machen.	⑤	④	③	②	①
27.	Nach der Arbeit kann ich ohne Probleme abschalten.	⑤	④	③	②	①
28.	Berufliche Fehlschläge können mich nicht leicht entmutigen.	⑤	④	③	②	①
29.	Misserfolge werfen mich nicht um, sondern veranlassen mich zu noch stärkerer Anstrengung.	⑤	④	③	②	①
30.	Ich glaube, dass ich ziemlich hektisch bin.	⑤	④	③	②	①
31.	Wirkliche berufliche Erfolge sind mir bisher versagt geblieben.	⑤	④	③	②	①
32.	Ich habe allen Grund, meine Zukunft optimistisch zu sehen.	⑤	④	③	②	①
33.	Von meinem Partner/meiner Partnerin bzw. die Person, zu der die engste Beziehung besteht, wünschte ich mir mehr Rücksichtnahme auf meine beruflichen Aufgaben und Probleme.	⑤	④	③	②	①
34.	Ich brauche die Arbeit wie die Luft zum atmen.	⑤	④	③	②	①
35.	Ich strebe nach höheren beruflichen Zielen als die meisten anderen.	⑤	④	③	②	①
36.	Ich neige dazu, über meine Kräfte hinaus zu arbeiten.	⑤	④	③	②	①
37.	Was immer ich tue, es muss perfekt sein.	⑤	④	③	②	①
38.	Feierabend ist Feierabend da verschwende ich keinen Gedanken mehr an die Arbeit.	⑤	④	③	②	①
39.	Wenn ich in der Arbeit erfolglos bin, deprimiert mich das sehr.	⑤	④	③	②	①
40.	Ich bin mir sicher, dass ich auch die künftigen Anforderungen des Lebens gut bewältigen kann.	⑤	④	③	②	①
41.	Ich glaube, ich bin ein ruhender Pol in meinem Umfeld.	⑤	④	③	②	①
42.	In meiner beruflichen Entwicklung ist mir bisher fast alles gelungen.	⑤	④	③	②	①
43.	Ich kann mich über mein Leben in keiner Weise beklagen.	⑤	④	③	②	①
44.	Bei meiner Familie finde ich jede Unterstützung.	⑤	④	③	②	①
45.	Ich wüsste nicht, wie ich ohne Arbeit leben sollte.	⑤	④	③	②	①
46.	Für meine berufliche Zukunft habe ich mir viel vorgenommen.	⑤	④	③	②	①
47.	Mein Tagesablauf ist durch chronischen Zeitmangel bestimmt.	⑤	④	③	②	①
48.	Für mich ist die Arbeit erst dann getan, wenn ich rundum mit dem Ergebnis zufrieden bin.	⑤	④	③	②	①
49.	Arbeitsprobleme beschäftigen mich eigentlich den ganzen Tag.	⑤	④	③	②	①
50.	Ich verliere leicht den Mut, wenn ich trotz Anstrengung keinen Erfolg habe.	⑤	④	③	②	①

⑤ Trifft völlig zu, ④ überwiegend, ③ teils/teils, ② überwiegend nicht,
① trifft überhaupt nicht zu.

51.	Ein Misserfolg kann bei mir neue Kräfte wecken.	⑤	④	③	②	①
52.	Ich kann mich in fast allen Situationen ruhig und bedächtig verhalten.	⑤	④	③	②	①
53.	Mein bisheriges Leben ist durch beruflichen Erfolg gekennzeichnet.	⑤	④	③	②	①
54.	Von manchen Seiten des Lebens bin ich ziemlich enttäuscht.	⑤	④	③	②	①
55.	Manchmal wünschte ich mir mehr Unterstützung durch die Menschen meiner Umgebung.	⑤	④	③	②	①
56.	Es gibt wichtigeres im Leben als die Arbeit.	⑤	④	③	②	①
57.	Beruflicher Erfolg ist für mich ein wichtiges Lebensziel.	⑤	④	③	②	①
58.	In der Arbeit verausgabe ich mich stark.	⑤	④	③	②	①
59.	Es widerstrebt mir, wenn ich eine Arbeit abschließen muss, obwohl sie noch verbessert werden könnte.	⑤	④	③	②	①
60.	Meine Gedanken kreisen fast nur um die Arbeit.	⑤	④	③	②	①
61.	Wenn ich irgendwo versagt habe, kann mich das ziemlich mutlos machen.	⑤	④	③	②	①
62.	Wenn mir etwas nicht gelingt, bleibe ich hartnäckig und strenge mich umso mehr an.	⑤	④	③	②	①
63.	Hektik und Aufregung um mich herum lassen mich kalt.	⑤	④	③	②	①
64.	Meine beruflichen Leistungen können sich sehen lassen.	⑤	④	③	②	①
65.	Es dürfte nur wenige glücklichere Menschen geben als ich es bin.	⑤	④	③	②	①
66.	Wenn ich mal Rat und Hilfe brauche, ist immer jemand da.	⑤	④	③	②	①

Platz für Anmerkungen:

Teil 3 ABC-JA

Wir bitten Sie nun, einige Ihrer üblichen Verhaltensweisen, Einstellungen und Gewohnheiten zu beschreiben, wobei vor allem auf Ihr Arbeitsleben Bezug genommen wird. Dazu finden Sie im Folgenden eine Reihe von Aussagen.

Bitte kreuzen Sie das jeweilige Zeichen an:

Bitte beachten Sie hierbei:
⑤ (5) heißt, dass Sie der Aussage völlig zustimmen,
① (1) heißt, dass Sie überhaupt nicht zustimmen.

⑤ Trifft völlig zu,
④ überwiegend,
③ teils/teils,
② überwiegend nicht,
① trifft überhaupt nicht zu.

1. Täglich zu leistende Arbeit

1.	Arbeit bringt Vielfalt und Abwechslung mit sich.	⑤	④	③	②	①
2.	Arbeit ist in Ruhe und ohne Hetze zu leisten.	⑤	④	③	②	①
3.	Arbeit ist mit anspruchsvollen Aufgaben verbunden.	⑤	④	③	②	①
4.	Arbeit ist in ihrem Ablauf planbar.	⑤	④	③	②	①
5.	Arbeit vermittelt das Gefühl, etwas Wichtiges zu leisten.	⑤	④	③	②	①
6.	Arbeit verläuft ohne größere Probleme.	⑤	④	③	②	①
7.	Arbeit erlaubt es, eigene Entscheidungen zu treffen.	⑤	④	③	②	①
8.	Arbeit ist im Zeitaufwand gut verkraftbar.	⑤	④	③	②	①
9.	Arbeit ermöglicht Erfolgserleben.	⑤	④	③	②	①
10.	Arbeit kann den Vorschriften entsprechend geleistet werden.	⑤	④	③	②	①

2. Verhalten der InsassInnen

11.	InsassInnen verhalten sich diszipliniert.	⑤	④	③	②	①
12.	InsassInnen verstehen, was Sie von ihnen wollen.	⑤	④	③	②	①
13.	InsassInnen sind kooperativ.	⑤	④	③	②	①
14.	InsassInnen zeigen sich einsichtig.	⑤	④	③	②	①
15.	InsassInnen gehen Streitereien und Auseinandersetzungen aus dem Weg.	⑤	④	③	②	①
16.	InsassInnen beachten die Vorschriften.	⑤	④	③	②	①
17.	InsassInnen gehen ihren Aufgaben nach.	⑤	④	③	②	①

3. Klima unter den KollegInnen

18.	Unter den KollegInnen besteht ein offenes und vertrauensvolles Klima.	⑤	④	③	②	①
19.	Unter den KollegInnen erfolgt gegenseitige Unterstützung.	⑤	④	③	②	①

⑤ Trifft völlig zu, ④ überwiegend, ③ teils/teils, ② überwiegend nicht,
① trifft überhaupt nicht zu.

20.	Unter den KollegInnen werden gemeinsame Normen und Ziele verfolgt.	⑤	④	③	②	①
21.	Unter den KollegInnen sind entlastende Gespräche möglich.	⑤	④	③	②	①
22.	Unter den KollegInnen ist aufeinander Verlass.	⑤	④	③	②	①
23.	Unter den KollegInnen besteht Bemühen, Konflikte einvernehmlich zu lösen.	⑤	④	③	②	①
24.	Unter den KollegInnen wird die Arbeit gerecht aufgeteilt.	⑤	④	③	②	①
25.	Unter den KollegInnen bestehen Zusammenhalt und Teamgefühl.	⑤	④	③	②	①

4. Verhalten der direkten Vorgesetzten

26.	Der/Die direkte Vorgesetzte gibt Unterstützungen in den wichtigsten Arbeitsbelangen.	⑤	④	③	②	①
27.	Der/Die direkte Vorgesetzte bringt Verständnis bei persönlichen Problemen auf.	⑤	④	③	②	①
28.	Der/Die direkte Vorgesetzte beurteilt und anerkennt die Leistungen angemessen.	⑤	④	③	②	①
29.	Der/Die direkte Vorgesetzte achtet auf Gerechtigkeit bei der Aufgabenverteilung.	⑤	④	③	②	①
30.	Der/Die direkte Vorgesetzte fördert die berufliche Entwicklung.	⑤	④	③	②	①
31.	Der/Die direkte Vorgesetzte räumt Möglichkeiten der Mitsprache und Mitentscheidungen ein.	⑤	④	③	②	①
32.	Der/Die direkte Vorgesetzte spornt an und ermutigt.	⑤	④	③	②	①
33.	Der/Die direkte Vorgesetzte gibt Rückmeldung über Ihre Aufgabenerledigung/Arbeitsleistung.	⑤	④	③	②	①

5. Verhalten der Anstaltsleitung

34.	Seitens der Anstaltsleitung erfolgt Unterstützung in den wichtigsten Arbeitsbelangen.	⑤	④	③	②	①
35.	Seitens der Anstaltsleitung wird Verständnis bei persönlichen Problemen aufgebracht.	⑤	④	③	②	①
36.	Seitens der Anstaltsleitung werden Leistungen angemessen beurteilt und anerkannt.	⑤	④	③	②	①
37.	Seitens der Anstaltsleitung erfolgt Rückmeldung über die Aufgabenerledigung/Arbeitsleistung.	⑤	④	③	②	①
38.	Seitens der Anstaltsleitung werden Möglichkeiten der Mitsprache und Mitentscheidung eingeräumt.	⑤	④	③	②	①
39.	Seitens der Anstaltsleitung wird über die Anstalt und ihre Entwicklung informiert.	⑤	④	③	②	①

⑤ Trifft völlig zu, ④ überwiegend, ③ teils/teils, ② überwiegend nicht,
① trifft überhaupt nicht zu.

6. Unterstützung in Arbeitsbelangen durch interne Kräfte

40.	Unterstützung in Arbeitsbelangen durch in der Anstalt tätige ÄrztInnen, PsychologInnen, SozialarbeiterInnen.	⑤	④	③	②	①
41.	Unterstützung in Arbeitsbelangen durch erfahrene KollegInnen.	⑤	④	③	②	①
42.	Unterstützung in Arbeitsbelangen durch Personalvertretung.	⑤	④	③	②	①
43.	Unterstützung in Arbeitsbelangen durch direkte Vorgesetzte.	⑤	④	③	②	①
44.	Unterstützung in Arbeitsbelangen durch Anstaltsleitung.	⑤	④	③	②	①

7. Unterstützung in persönlichen Belangen durch interne Kräfte

45.	Unterstützung in persönlichen Belangen durch in der Anstalt tätige PsychologInnen.	⑤	④	③	②	①
46.	Unterstützung in persönlichen Belangen durch in der Anstalt tätige SozialarbeiterInnen.	⑤	④	③	②	①
47.	Unterstützung in persönlichen Belangen durch Betriebsärztin/Betriebsarzt.	⑤	④	③	②	①
48.	Unterstützung in persönlichen Belangen durch erfahrene KollegInnen.	⑤	④	③	②	①
49.	Unterstützung in persönlichen Belangen durch Personalvertretung.	⑤	④	③	②	①
50.	Unterstützung in persönlichen Belangen durch direkte Vorgesetzte.	⑤	④	③	②	①
51.	Unterstützung in persönlichen Belangen durch Anstaltsleitung.	⑤	④	③	②	①

8. Kultur in der Anstalt

52.	Anstaltskultur: das gemeinsame Streben nach erfolgreicher Arbeit steht im Vordergrund.	⑤	④	③	②	①
53.	Anstaltskultur: Kritik und neue Ideen finden Anerkennung.	⑤	④	③	②	①
54.	Anstaltskultur: Höflichkeit und Rücksichtnahme bestimmen den Arbeitsalltag.	⑤	④	③	②	①
55.	Anstaltskultur: die Mitsprache aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist gefragt.	⑤	④	③	②	①
56.	Anstaltskultur: einheitliche Werte und Normen in der Vollzugsarbeit werden verfolgt.	⑤	④	③	②	①
57.	Anstaltskultur: persönliches Engagement findet Anerkennung.	⑤	④	③	②	①
58.	Anstaltskultur: Gemeinsamkeit und Zusammenhalt aller werden betont.	⑤	④	③	②	①

⑤ Trifft völlig zu, ④ überwiegend, ③ teils/teils, ② überwiegend nicht,
① trifft überhaupt nicht zu.

9. Arbeitsorganisation in der Justizanstalt

59.	Durch die Arbeitsorganisation wird ruhiges und konfliktfreies Arbeiten unterstützt.	⑤	④	③	②	①
60.	Durch die Arbeitsorganisation wird der erforderliche Personalstand gewährleistet.	⑤	④	③	②	①
61.	Durch die Arbeitsorganisation werden die Vorhersehbarkeit und Planbarkeit der Arbeitsaufgaben ermöglicht.	⑤	④	③	②	①
62.	Durch die Arbeitsorganisation wird persönlichen Wünschen (z.B. bei der Dienstplanung) entsprochen.	⑤	④	③	②	①
63.	Durch die Arbeitsorganisation ist in den Pausen Entspannung möglich.	⑤	④	③	②	①
64.	Durch die Arbeitsorganisation werden ungleiche Belastungen vermieden bzw. ausgeglichen.	⑤	④	③	②	①
65.	Durch die Arbeitsorganisation ist die effiziente Ausnutzung der Arbeitszeit gewährleistet.	⑤	④	③	②	①

10. Bereitstellung von Arbeitsmitteln in der Justizanstalt

66.	Arbeitsmittel sind in ausreichendem Maße vorhanden und verfügbar.	⑤	④	③	②	①
67.	Arbeitsmittel werden den Ansprüchen eines modernen Vollzugs gerecht.	⑤	④	③	②	①
68.	Arbeitsmittel sind in Ordnung und funktionsfähig.	⑤	④	③	②	①
69.	Arbeitsmittel gewährleisten eine hohe Sicherheit im Vollzug.	⑤	④	③	②	①

11. Räumliche Bedingungen im Arbeitsbereich

70.	Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass die effiziente Erledigung der Arbeit unterstützt wird.	⑤	④	③	②	①
71.	Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass die Sicherheit gewährleistet ist.	⑤	④	③	②	①
72.	Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass für alle MitarbeiterInnen die Möglichkeit für ungestörte Pausen besteht.	⑤	④	③	②	①
73.	Räumliche Bedingungen sind so beschaffen, dass sich die MitarbeiterInnen wohl fühlen können.	⑤	④	③	②	①

⑤ Trifft völlig zu, ④ überwiegend, ③ teils/teils, ② überwiegend nicht,
① trifft überhaupt nicht zu.

12. Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung

74.	Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, die Fähigkeiten im Umgang mit den InsassInnen zu vervollkommnen.	⑤	④	③	②	①
75.	Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, sich sicherer bei der Lösung Ihrer Arbeitsaufgaben zu fühlen.	⑤	④	③	②	①
76.	Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, die Fähigkeit zur erfolgreichen Belastungsbewältigung zu erhöhen.	⑤	④	③	②	①
77.	Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei, die eigene Gesundheit zu erhalten.	⑤	④	③	②	①

Platz für Anmerkungen:

Teil 4 SPF

Sie werden jetzt eine Reihe von Aussagen lesen, die jeweils bestimmte (verallgemeinerte) menschliche Eigenschaften oder Reaktionen beschreiben, die alle etwas mit Gefühlen zu tun haben.

Bitte kennzeichnen Sie dann auf der 5-Punkte-Skala, inwieweit diese Aussage auf Sie zutrifft.

5 (++): „Trifft sehr gut zu“ bis **1 (--): „Trifft gar nicht zu“**

Je höher die Zahl, desto höher die Zustimmung.

Vielleicht fällt Ihnen auch zu der einen oder anderen allgemeinen Beschreibung ein konkretes Erlebnis ein.

Es gibt dabei keine richtigen oder falschen Antworten.

		Trifft gar nicht zu		**…**		**Trifft sehr gut zu**
1.	Ich empfinde oft warmherzige Gefühle für Leute, denen es weniger gut geht als mir.	1 (--)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (++)
2.	Die Gefühle einer Person in einem Roman kann ich mir oft sehr gut vorstellen.	1 (--)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (++)
3.	In Notfallsituationen fühle ich mich ängstlich und unbehaglich.	1 (--)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (++)
4.	Ich versuche, bei einem Streit zuerst beide Seiten zu verstehen, bevor ich eine Entscheidung treffe.	1 (--)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (++)
5.	Wenn ich sehe, wie jemand ausgenutzt wird, glaube ich, ihn schützen zu müssen.	1 (--)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (++)
6.	Manchmal fühle ich mich hilflos, wenn ich inmitten einer sehr emotionsgeladenen Situation bin.	1 (--)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (++)
7.	Ich versuche manchmal, meine Freunde besser zu verstehen, indem ich mir vorstelle, wie die Dinge aus ihrer Sicht aussehen könnten.	1 (--)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (++)
8.	Nachdem ich einen Film gesehen habe, fühle ich mich manchmal so, als ob ich eine der Personen in diesem Film sei.	1 (--)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (++)
9.	Oft berühren mich Dinge sehr, die ich nur beobachte.	1 (--)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (++)
10.	Ich glaube, jedes Problem hat zwei Seiten und versuche deshalb beide zu berücksichtigen.	1 (--)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (++)
11.	Ich würde mich selbst als eine ziemlich weichherzige Person bezeichnen.	1 (--)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (++)
12.	Wenn ich einen guten Film sehe, kann ich mich sehr leicht in die Hauptperson hineinversetzen.	1 (--)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (++)

		Trifft gar nicht zu …				Trifft sehr gut zu
13.	Ich neige dazu, in Notfällen die Kontrolle über mich zu verlieren.	1 (--)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (++)
14.	Wenn ich eine interessante Geschichte oder ein gutes Buch lese, versuche ich mir vorzustellen, wie ich mich fühlen würde, wenn mir die Ereignisse des Buches passieren würden.	1 (--)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (++)
15.	Wenn ich jemanden sehen müsste, der dringend Hilfe in einem Notfall bräuchte, würde ich bestimmt zusammenbrechen.	1 (--)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (++)
16.	Bevor ich jemanden kritisiere, versuche ich mir vorzustellen, wie ich mich an seiner Stelle fühlen würde.	1 (--)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (++)

Platz für Anmerkungen:

Bitte nehmen Sie sich abschließend noch kurz Zeit um zu überprüfen, ob **alle Fragen beantwortet** wurden.

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Jennifer Steininger

Kontakt: jennifer_steininger@gmx.at

universität wien

G. Curriculum Vitae

Zur Person

Name	Jennifer Steininger
Kontakt	jennifer_steininger@gmx.at
Staatsbürgerschaft	Österreich

Ausbildung

1992 – 1996	Volksschule in Niederösterreich
1996 – 2004	Gymnasium in Niederösterreich
Juni 2004	Reifeprüfung
2004 – 2012	Diplomstudium Psychologie an der Universität Wien

Praktika

01.10.2010 – 12.11.2010
Praktikum im Psychologischen Dienst
in der Justizanstalt Wien-Josefstadt

25.07.2011 – 19.08.2011
Praktikum im Psychologischen Dienst
in der Justizanstalt Korneuburg, Niederösterreich

Sprachkenntnisse

Deutsch, Muttersprache
Englisch