

## Richtlinien

für die Auswahl und Anstellung von Personal des Justizvollzugs

### INHALT

- I. Zielsetzung
- II. Geltungsbereich
- III. Grundlagen
- IV. Voraussetzungen auf Seiten des Arbeitgebers /Anstellungsbedingungen
- V. Anforderungen an die Auswählenden
- VI. Formale Anforderungen an Bewerberinnen und Bewerber
- VII. Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber
  - a) Ausgangslage
  - b) Schlüsselqualifikationen
  - c) Weitere Qualifikationen
- VIII. Auswahl- und Anstellungsverfahren
  - a) Regelung der Zuständigkeiten
  - b) Personalbedarfsermittlung
  - c) Personalwerbung
  - d) Personalauslese
    - aa) Instrumente zur Ermittlung der Daten für die Vorselektion
    - bb) Instrumente zur Ermittlung der Daten für die Endauswahl
    - cc) Mögliche Instrumente zur Ermittlung von Testdaten für die Überprüfung
  - e) Anstellung
  - f) Einführung
  - g) Erfolgskontrolle
- IX. Beschlussfassung und Inkrafttreten

## **I. Zielsetzung**

Die vorliegenden Richtlinien sollen:

- die Anstellung von geeignetem Personal für die Erreichung und die Einhaltung der im Strafgesetzbuch festgehaltenen Vollzugsziele und Vollzugsgrundsätze fördern;
- die Anstellung von Personal mit den erforderlichen Schlüsselqualifikationen in Übereinstimmung mit den Anforderungen des Schweizerischen Ausbildungszentrums für das Strafvollzugspersonal (SAZ) unterstützen;
- zu einer Professionalisierung der für die Anstellung von Personal zuständigen Stellen beitragen;
- die Qualität der Auswahlentscheide verbessern;
- Voraussetzungen für die Zielerreichung auf Seiten des Arbeitgebers (Arbeitsbedingungen) aufzeigen;
- ein Anstellungsverfahren gewährleisten, das fair, offen, nachvollziehbar und nicht diskriminierend ist.

## **II. Geltungsbereich**

Die Richtlinien beziehen sich hinsichtlich der Anforderungen (Ziff. VI. und VII.) auf diejenigen Personalkategorien, welche für die Ausbildung zum Fachmann/zur Fachfrau für Justizvollzug am SAZ vorgesehen sind. Mit Bezug auf die Anforderungen an die Auswählenden (Ziff. V.) und das Auswahl- und Anstellungsverfahren (Ziff. VIII.) gelten sie für alle in den Untersuchungsgefängnissen oder Institutionen des Straf- und Massnahmenvollzugs tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

## **III. Grundlagen**

- Schweizerisches Strafgesetzbuch aArt. 37 Ziff. 1, nArt. 74 und 75
- Europäische Strafvollzugsgrundsätze; Empfehlung Nr. R(87)3 des Ministerkomitees des Europarates
- Empfehlung R(97)12 des Ministerkomitees des Europarates betreffend Bedienstete, die mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befasst sind.

## **IV. Voraussetzungen auf Seiten des Arbeitgebers / Anstellungsbedingungen**

- Für die Dienste des Justizvollzugs sind finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung zu stellen, welche die Erfüllung des gesetzlichen Vollzugauftrags und die Erreichung der Ziele dieser Richtlinien erlauben.
- Soweit Standards/Mindestanforderungen für einzelne Institutionen oder Kategorien von Institutionen verabschiedet sind, ist die Ausstattung mit Ressourcen nach diesen auszurichten.
- Die Anstellungsbedingungen sind von den Kantonen so zu gestalten, dass die Auswahl und Anstellung von Personal mit den erforderlichen Qualifikationen gewährleistet ist.

## V. Anforderungen an die Auswählenden

Die Auswählenden haben zunächst die in Ziff. VII. genannten Anforderungen zu erfüllen. Darüber hinaus sollen sie mitbringen:

- Kenntnis der Instrumente zur Personalauswahl und Fähigkeit diese anzuwenden;
- Bereitschaft zur Aus- und Weiterbildung im Bereich der Personalauswahl;
- Bewusstsein des hohen Stellenwerts der Personalauswahl und der damit verbundenen Verantwortung für Betrieb, Finanzen und Image einer Institution.

## VI. Formale Anforderungen an Bewerberinnen und Bewerber

Personal, welches für die Ausbildung zum Fachmann/zur Fachfrau für Justizvollzug am SAZ vorgesehen ist, muss die im Bundesreglement bzw. im Schulreglement und in der Wegleitung des SAZ über die Berufsprüfung für Fachmann/Fachfrau für Justizvollzug niedergelegten Voraussetzungen erfüllen [ Volltext der Reglemente unter [www.prison.ch](http://www.prison.ch) ]. In der Regel ist der Besitz eines eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses im Sinne von Art. 17 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die Berufsbildung (SR 412.10) oder eines vergleichbaren Diploms erforderlich.

## VII. Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber

### a) Ausgangslage

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Justizvollzug nehmen einerseits Aufsichts-, Ordnungs-, Führungs- und Sicherheitsfunktionen sowie andererseits Begleitungs-, Betreuung- und Ausbildungsfunktionen wahr. Sie stehen in unmittelbarem Kontakt mit den Eingewiesenen. Gleichzeitig arbeiten sie in Teams; es müssen Absprachen getroffen und Informationen ausgetauscht werden etc.

Der Freiheitsentzug stellt für die Gefangenen eine besondere Belastungssituation dar, auf die sie sehr unterschiedlich reagieren. Erfahrungsgemäss kommt es häufig zu Konfliktsituationen. Es ist für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr wichtig, dass sie mit diesen oft schwierigen Situationen angemessen umgehen können. Sie müssen in der Lage sein, diese richtig einzuschätzen, um situationsgerecht handeln zu können.

### b) Schlüsselqualifikationen

Als Schlüsselqualifikationen wird das Spektrum fachübergreifender Qualifikationen bezeichnet. Sie drücken eine individuelle Kompetenz aus, d.h. die Fähigkeit einer Person, sich situativ angemessen zu verhalten. Für neu anzustellende Mitarbeitende im Justizvollzug sind folgende Schlüsselqualifikationen unabdingbar:

### Sozialkompetenzen

- Beziehungsfähigkeit
- Teamfähigkeit
- Kooperationsfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Führungsfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit

### Selbstkompetenzen

- Reflexions- und Lernfähigkeit
- Fähigkeit, sich eigener Werte und des eigenen Menschenbildes bewusst zu sein
- Beurteilungsfähigkeit
- Kritikfähigkeit
- Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein
- Belastbarkeit

### c) Weitere Qualifikationen

- Loyalität gegenüber dem Auftrag und der Institution
- Verständnis für andere Kulturen / kein Rassismus
- Achtung vor den Mitmenschen

## **VIII. Auswahl- und Anstellungsverfahren**

(Grundlage: Prof. Martin Hilb, Integriertes Personal-Management, Ziele – Strategien – Instrumente, Hermann Luchterhand Verlag GmbH, Neuwied, Kriftel, Berlin, 1994)

### a) Regelung der Zuständigkeiten

- Bezeichnung der zuständigen Stelle oder Person
- Sicherstellung des Mitsprache- und Antragsrechts der betroffenen Institution oder Abteilung

### b) Personalbedarfsermittlung

- Überprüfung der Notwendigkeit der Stelle
- ganzheitliche Stellenbeschreibung
- ganzheitliches Anforderungsprofil
- klar definierte Anstellungsbedingungen
- Prüfung der internen Besetzungsmöglichkeit

### c) Personalwerbung

- interne und/oder externe Ausschreibung

#### d) Personalauslese

##### aa) Instrumente zur Ermittlung der Daten für die Vorselektion

- Bewerbungsschreiben
- Lebenslauf
- Fragebogen für Stellenbewerber/-innen
- Ausbildungszeugnisse
- Arbeitszeugnisse
- Auszug aus dem Strafregister

##### bb) Instrumente zur Ermittlung der Daten für die Endauswahl

- Gezielte Selektionsgespräche
- Gezielte Telefon-Referenz-Gespräche mit ehemaligen Vorgesetzten
- Sicherheitsüberprüfung
- Schnuppertag

##### cc) Mögliche Instrumente zur Ermittlung von Testdaten für die Überprüfung

- Tests zur Prüfung des Arbeits- und Führungsverhaltens (Probearbeiten, Assessments etc.)
- Psychologische Tests
- Schriftpsychologisches Gutachten

#### e) Anstellung

- Gemäss kantonalen Vorschriften

#### f) Einführung während der Probezeit

- Funktionsgerechte betriebliche Einführung / Begleitung durch „Götti“

#### g) Erfolgskontrolle

- Vor Ablauf einer Probezeit findet ein Beurteilungsgespräch statt.
- Bei Nichtbestehen der Probezeit findet ein strukturiertes Austrittsinterview statt
- Auswertung des Rekrutierungsverfahrens mit allen Beteiligten.

## **IX. Beschlussfassung und Inkrafttreten**

Die vorliegenden Richtlinien sind von der Konkordatskonferenz am 30. April 2004 beschlossen worden.

Sie treten am 1. Mai 2004 in Kraft.