



Mindeststandards für die Ausbildung in dynamischer Sicherheit

EPTA Fokus-Gruppe



www.epta.info

Mindeststandards für die Ausbildung in dynamischer Sicherheit

Dieser Bericht wurde von Laura Kikas (Estnische Akademie für Sicherheitswissenschaften, Justizkolleg), Jean-Philippe Koopmansch (Justizvollzugsdienst, Belgien), Henrik Linderborg (Strafvollzugsbehörde, Finnland), und Ole Stageberg (Hochschule des norwegischen Strafvollzugsdienstes) verfasst.

Der Bericht wurde von den Verfasserinnen als Teil die EPTA Fokus-Gruppe für die Ausbildung in dynamischer Sicherheit erstellt. Der Bericht wurde von folgenden Mitgliedern des EPTA-Lenkungsausschusses durchgesehen: Mikael Hurtig (Schwedische Strafvollzugs- und Bewährungsbehörde), John Flavin (Irish Prison Service College) und Lisanne Veldt (Niederländische Helsinki-Komitee (NHC)). Die Federführung beim Gesamtverfahren oblag dem NHC.

Dieses Dokument wird mit finanzieller Unterstützung des Justizprogramms der Europäischen Union (2014-2020) im Rahmen des Projekts „Tackling Gaps in Cross-Border Cooperation for Penitentiary Training Academies“ (Schließen von Lücken in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit für Justizvollzugsakademien) mit dem NHC als Koordinator veröffentlicht und erstellt. Der Inhalt des Berichts liegt in der Verantwortung der Verfasser*innen und gibt nur ihre Ansichten wieder. Die Europäische Kommission übernimmt keine Verantwortung für jegliche Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

Anfragen sind zu richten an secretariat@epta.info.
Erstveröffentlichung im Jahr 2021.
Grafische Gestaltung von Stephan Csikós. www.stephancsikos.nl

Übersetzung durch Livewords.



Co-funded by
the European Union



Das Niederländische Helsinki-Komitee (NHC)

Das NHC ist eine Nichtregierungsorganisation mit der Zielsetzung, eine internationale und gesellschaftliche Herrschaft des Rechts zu fördern, unter der die Menschenrechte voll und ganz verwirklicht werden können. Das NHC möchte die Aktivitäten internationaler und nationaler Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen auf dem Gebiet der Konfliktverhütung, des Schutzes der Menschenrechte, der Wahrung der Herrschaft des Rechts und der Förderung der Demokratie im gesamten OSZE-Raum stärken und unterstützen.

Im Namen der EPTA koordiniert das NHC das von der EU finanzierte Projekt „Tackling Gaps in Cross-Border Cooperation for Penitentiary Training Academies“ in Zusammenarbeit mit dem EPTA-Lenkungsausschuss. Absicht des Projekts ist es, ein dauerhaftes, professionelles und aktives EPTA-Netzwerk zu schaffen, das in der Lage ist, Lücken in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit durch Intensivierung der Beteiligung und des Austauschs innerhalb des größeren Netzwerks zu schließen. Das Projekt wurde 2018 begonnen und wird 2021 abgeschlossen.

Das NHC wird auch ein von der EU finanziertes Nachfolgeprojekt koordinieren, mit dem 2021 begonnen wird. Dieses Projekt wird auch künftig das Netzwerk stärken, zu seiner Beständigkeit beitragen und einen umfassenderen Informationsaustausch über aktuelle Herausforderungen im Strafvollzug ermöglichen.

Weitere Informationen sind zu finden auf www.nhc.nl.



Inhalt

Einleitung	5
Menschenrechte und Menschenwürde	5
Sicherheit für Gefangene und Bedienstete: Maslowsche Bedürfnishierarchie	6
Berufliches Engagement	7
Wünschenswerte Bediensteten-Gefangenen-Beziehung	11
Infrastruktur und sinnvolle Aktivitäten	13
Risikobewertung	14
Qualität der Ausbilder und der Methodik	15
Schlussfolgerung	17
Abkürzungen	18
Literaturverzeichnis	18



Einleitung

Dieser Bericht beschreibt die Mindestanforderungen für die Ausbildung und Schulung in dynamischer Sicherheit für Vollzugsbedienstete. Die Etablierung der dynamischen Sicherheit als Konzept und Arbeitsmethode betrifft die gesamte Organisation und hat Folgen für ihre Werte, Ziele, Struktur und Methoden. Die Festlegung von Mindeststandards kann deshalb sehr umfangreich sein. Zwar gibt es noch mehr für die dynamische Sicherheit relevante Themen, doch werden in diesem Bericht nur die behandelt, die als die grundlegendsten betrachtet werden, um erfolgreich eine gute dynamische Sicherheit zu erreichen, und die zugleich auf internationalen Regeln und Leitlinien beruhen.

Menschenrechte und Menschenwürde

Niemand darf der Folter oder grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe unterworfen werden (Vereinte Nationen, 1948/2015, S. 12). Alle Gefangenen sind mit der Achtung zu behandeln, die der Würde und dem Wert gebührt, die ihnen als Menschen innewohnen. Kein Gefangener darf der Folter und anderer grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe unterworfen werden, für die Umstände gleich welcher Art nicht als Rechtfertigung geltend gemacht werden dürfen, und alle Gefangenen sind davor zu schützen. Die Sicherheit der Gefangenen, des Personals, der Dienstleistungsanbieter und der Besucher ist jederzeit zu gewährleisten (Vereinte Nationen, 2015, S. 2).

Es ist eine unabdingbare Voraussetzung, die Menschenrechte und die Menschenwürde in jeder Hinsicht zu schützen, wenn es um die Arbeit mit (inhaftierten) Menschen geht. Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (Vereinte Nationen, 1948/2015) und die Mindestgrundsätze der Vereinten Nationen für die

Behandlung der Gefangenen (die Nelson-Mandela-Regeln) (Vereinte Nationen, 2015) müssen Bestandteil des Grundwissens aller in einem Justizvollzugssystem Tätigen sein und deshalb zum Einstieg in ihre Ausbildung gehören.

Eine der Herausforderungen, wenn Justizvollzugsbedienstete auf Gefangene treffen, sind die verinnerlichten und/oder kulturellen Verhaltensweisen und Meinungen in Bezug auf Gefangene in den verschiedenen Haftregimes. Es ist wichtig, dass die Bediensteten die Person hinter den Maßnahmen sehen und sie nicht als Verbrecher, vielmehr als Menschen betrachten, der ein Verbrechen begangen hat. Die Gefangenen sollten als Individuen mit denselben Rechten und Forderungen nach Menschenwürde und üblichem Respekt wie jeder andere auch betrachtet und behandelt werden. Gleichzeitig sollten die Bediensteten das asymmetrische Kräfteverhältnis sehen und verstehen können, das in der Beziehung zwischen Bediensteten und Gefangenen besteht. Ein Machtungleichgewicht kann zu Spannungen und Konflikten führen, wenn die Bediensteten nicht wissen, wie sie ordentlich und anständig damit umgehen sollen (Liebling et al., 2011). Liebling et al. (2021) zufolge sind „richtige Beziehungen“ zwischen Gefangenen und Bediensteten wesentlich, um potenzielle Konflikte zu vermeiden, die ungleichen Beziehungen zwischen Bediensteten und Gefangenen innewohnen. Wünschenswert sind Beziehungen, die respektvoll sind, klare Grenzen haben, konsequent sind, das Machtungleichgewicht in Haftanstalten

anerkennen, in angemessener Weise auf Konflikte eingehen, statt sie zu vermeiden, und Abweichungen von der Norm überdenken (Liebling et al., 2011). Dies ist unverzichtbares Wissen für Vollzugsbedienstete und muss in ihrer Ausbildung verfochten werden.

Sicherheit für Gefangene und Bedienstete: Maslowsche Bedürfnishierarchie

Ein weiterer notwendiger Faktor für Erfolg bei der Arbeit mit Gefangenen ist, dass jedermann ein Gefühl der Sicherheit hat. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen sowohl die Gefangenen als auch die Bediensteten das Gefühl haben, dass sie sicher sind und sich in einer sicheren Umgebung bewegen. Die Maslowsche Bedürfnishierarchie ist eine allgemeine und klare Theorie, die aufzeigt, wie menschliche Bedürfnisse miteinander zusammenhängen (McLeod, 2018). Die Grundbedürfnisse und das Sicherheitsbedürfnis müssen vorhanden sein, bevor man als Individuum ein positives soziales Umfeld, Beziehungen und Wachstum entwickeln kann. Dies stellt in Vollzugsanstalten eine besondere Herausforderung dar. Die Dynamische Sicherheit ist eine Methode zur Schaffung des notwendigen Sicherheitsgefühls sowohl bei Gefangenen als auch Bediensteten, da sie zu professionellen, positiven und respektvollen Beziehungen zwischen Bediensteten und Gefangenen beiträgt. Es ist auch wichtig, darauf hinzuweisen, dass positive Bediensteten-Gefangenen-Beziehungen ebenfalls weitgehend davon abhängen, dass zu jeder Zeit eine angemessene Zahl von Bediensteten in Gewahrsamsbereichen und Einrichtungen, die von den Gefangenen für Aktivitäten genutzt werden, vorhanden ist (CPT-Standards). Grundkenntnisse und ein Grundverständnis der menschlichen Bedürfnisse sind jedoch ein Thema, das in die Ausbildung der Vollzugsbediensteten Eingang finden muss.

Berufliches Engagement

Die Ethik kann als die gemeinsame Vision innerhalb einer Berufsgruppe bezüglich der Frage verstanden werden, was richtig und was falsch ist, was getan und was nicht getan werden soll. Die Ethik ist weit mehr als ein echtes Engagement für eine Berufskultur. Leider ist es nicht ungewöhnlich, in Vollzugsanstalten noch immer auf (kulturelle) Praktiken zu stoßen, die als unethisch gelten. Dies kann in jeder Gefängnisverwaltung vorkommen, auch wenn sie dafür gesorgt hat, ihre ethischen Erwartungen und Regeln zu definieren. Jeder Bedienstete hat die Pflicht, sich seiner persönlichen Verantwortung im Umgang mit verhaltensmäßig „riskanten“ Situationen bewusst zu sein. Die Aufrechterhaltung professioneller Beziehungen zwischen Gefangenen und Bediensteten ist eine herausfordernde Aufgabe. Bedienstete, die mit Gefangenen in Interaktion stehen, müssen sich bewusst sein, dass dies damit verbunden sein kann, sich Gefahren auszusetzen, gleichzeitig versetzt eine derartige Präsenz die Bediensteten aber besser in die Lage, Gefahren zu sehen und zu entdecken, bevor sie akut werden. Dies erfordert strikte und zwingend gebotene ethische und deontologische Standards, deren sich alle Bediensteten bewusst sein und an die sie jeden Tag aktiv erinnert werden müssen. Aus diesem Grund ist eine gute und qualifizierte Ausbildung notwendig.

Ein Beispiel für die Themen, für die es einen Verhaltenskodex geben sollte, wird von der International Corrections and Prisons Association aufgeführt (ICPA, o. D.):

- 1) Sorge um die Bürgerschaft und das Ansehen der Organisation;
- 2) Pflicht zum Gehorsam, Pflicht zur Berichterstattung und Pflicht zur Effizienz;
- 3) Fürsorgepflicht;
- 4) Transparenz;
- 5) Vertrauen in den Dienst;
- 6) Professionelles Verhalten und fachliche Unabhängigkeit.

Auf der rechtlichen und Regelungsebene ist die Situation in den verschiedenen europäischen Ländern unterschiedlich. Während einige Länder bereits einen speziellen Verhaltenskodex für Vollzugsbedienstete verabschiedet haben, gilt in anderen eine Reihe ethischer Grundsätze für alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes gemeinsam.

Auf europäischer Ebene gibt es jedoch Regeln und Empfehlungen für ethische Grundsätze, die als Leitlinien für eine gemeinsame berufliche Grundlage dienen sollten. Diese Leitlinien stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit den Erfordernissen der zwischenmenschlichen

Fähigkeiten und der sozialen Kompetenz, die für eine effektive Strategie der dynamischen Sicherheit notwendig sind.

Unter anderem möchten wir darauf hinweisen, dass der Europarat Leitlinien für die Einstellung, Auswahl, Ausbildung, Schulung und Weiterbildung von Justizvollzugspersonal und Bewährungshelferinnen und -helfern veröffentlicht hat (Adams & Carr, 2019), die uns an einfache, aber wesentliche Grundsätze im Strafvollzug erinnern:

Vollzugsdienste und Bewährungsbehörden sollten über einen öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex für ihre Bediensteten verfügen, der integrierender Bestandteil der Einarbeitung und dienstlichen Fortbildung der Bediensteten sein sollte. Die Einhaltung dieses Kodexes sollte Bestandteil der Beurteilungsverfahren sein. [...] Der Kodex sollte als Grundlage der Maßnahmen und Richtlinien, der Regeln und Vorschriften, Protokolle und Verfahren dienen, die allesamt in der

alltäglichen Arbeit der Bediensteten beachtet und angewendet werden. Er sollte Schlüsselwerte wie Vernünftigkeit, Wahrhaftigkeit, Wachsamkeit und Achtung der Menschenrechte in sich schließen, um die Wiedereingliederung von Straftätern in die Gesellschaft und den Schutz der Öffentlichkeit zu ermöglichen [Übersetzung] (Adams & Carr, 2019, S. 8).

Der Vollzugsdienst trägt dafür Sorge, dass die Vollzugsbediensteten die gemeinsamen europäischen Leitlinien und Grundsätze zu allgemeinen Zielsetzungen, Arbeitsweise und Verantwortlichkeit der Vollzugsbediensteten gelehrt werden, um die Sicherheit und Achtung der Rechte der Einzelnen in einer auf dem Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit basierenden demokratischen Gesellschaft zu gewährleisten. In der Ausbildung muss eigens auf berufliche Ethikkodizes für Vollzugsbedienstete wie den Europäischen Verhaltenskodex für Vollzugsbedienstete eingegangen werden (CM/Rec(2012)5 (Ministerkomitee, 2012).

Insbesondere wird in der CM/Rec (2012)5 über den Europäischen Verhaltenskodex für Vollzugsbedienstete betont, dass beim Vollzug von Freiheitsstrafen und bei der Behandlung Gefangener Erfordernisse der Sicherheit, des Schutzes und der Aufrechterhaltung der Ordnung berücksichtigt, gleichzeitig aber auch Vollzugsbedingungen garantiert werden müssen, welche die Menschenwürde nicht verletzen und die den Gefangenen sinnvolle Beschäftigungsmöglichkeiten und Behandlungsprogramme bieten, die sie auf ihre Wiedereingliederung in die Gesellschaft vorbereiten (Ministerkomitee, 2012).

Gemäß der Empfehlung haben die Vollzugsbediensteten neben anderen Zielen dafür Sorge zu tragen, dass alle Gefangenen sicher und im Vollzug unter Bedingungen untergebracht sind, die mit den internationalen

Regeln und insbesondere den Europäischen Strafvollzugsgrundsätzen in Einklang stehen (Ministerkomitee, 2012). Es sei darauf hingewiesen, dass das Wort „sicher“ hier in einem Kontext der dynamischen Sicherheit zu verstehen ist. Wir denken auch stets daran, dass sich die Vollzugsbedienstete bemühen müssen, gute professionelle Beziehungen sowohl mit den Gefangenen als auch mit ihren Familienangehörigen zu pflegen (Ministerkomitee, 2012).

Es ist wichtig, sich auf einen bestehenden strikten, formalen Rechtsrahmen beziehen zu können. Von noch größerer Bedeutung über diesen formalen Rechtsrahmen hinaus ist es, dass sich jeder Bedienstete auf einen Werterahmen stützen kann, der ausdrücklich ist und in der Organisation weite Anwendung findet. Damit das Recht (im strengen Sinne) in der Einrichtung wirklich angewendet wird, ist es notwendig, dass das Recht (im weiten Sinne, d. h. die Betriebskultur der Einrichtung) diese Werte widerzuspiegeln vermag. Klar und mit Überzeugung auf sie hinzuweisen und sie zu wiederholen ist eine Voraussetzung für jede Organisation, die ein wirklich professionelles Engagement schaffen möchte.

Eine Herausforderung bei dem in der Organisation niedergeschriebenen und vertretenen Ethik- und Wertekodex ist es, diese in der praktischen Arbeit sichtbar zu machen. Wie kann man sehen, dass sie in menschlichen Handlungen und in der Struktur der Gefängnisse operationalisiert werden. Hier liegt ein weiterer Schlüssel zum Erreichen einer dynamischen Sicherheit, der daher hervorgehoben werden und Teil der Ausbildung der Bediensteten sein sollte.

Eine kontinuierliche Ausbildung ist notwendig, um Verhaltenskodizes und Vorstellungen von der Ethik, die Praktiken der dynamischen Sicherheit in der Organisation prägen, richtig zu verankern. Gefängnisse bleiben Teil eines gesellschaftlichen Kontinuums, und die Menschen in den Gefängnissen, ob sie nun Gefangene oder Bedienstete sind, bleiben in erster Linie Menschen als Teil einer Gesellschaft. Die Gesellschaft muss sich um die Gefängnisse kümmern, und die Gefängnisse müssen sich um die Gesellschaft kümmern. Wie viele „totale“ Institutionen nach den Worten von Goffman (1961) ist das Gefängnis zu lange ein Ort des Bruchs mit der Gesellschaft gewesen. Es provoziert Bewältigungsstrategien sowohl auf Seiten der Gefangenen als auch auf Seiten der

Bediensteten. Auf beiden Seiten müssen diese Bewältigungsstrategien als das betrachtet werden, was sie im Laufe der Zeit und aufgrund ihrer Verwurzelung tief in den Mauern der Gebäude geworden sind: kulturelle Hindernisse für die Mission einer modernen und humanen Institution. Das Verhalten der Bediensteten muss jedoch im Einklang mit dieser Mission stehen. Diese Mission wird in Verhaltens- und Ethikkodizes übersetzt.

Die Akkulturationsphänomene der Vollzugsbediensteten sind keine adäquaten Bezugspunkte, wenn sie ausschließlich auf der Berufskultur des jeweiligen Gefängnisses beruhen. Es verlangt einer Institution viel Kraft ab, eine echte Kultur um einen Verhaltens- und Ethikkodex herum zu schmieden, der sich im Laufe der Zeit weiterentwickeln kann. Leider fehlt diese Kraft oft in Gefängnissen. Sowohl die Bediensteten als auch die Gefangenen bleiben dann in Strategien zur Anpassung an die historische Institution selbst (die „totale“ Institution (Goffman, 1961)) stecken, und das, was als echte Professionalität im Dienste der Gesellschaft angesehen werden sollte, gilt nicht als sinnvoll. Dies ist die eigentliche Herausforderung der Professionalität: Sie muss sinnvoll sein. Sie kann in einem sehr präzisen und expliziten Rahmen detailliert sein, aber sie wird eine leere Hülle bleiben, wenn sie für die beteiligten Menschen keinen Sinn ergibt. Dieser Sinn muss auch stark genug sein, um offensichtlich zu werden und alte Vorstellungen und Bewältigungsstrategien umzustößeln, die wir noch oft in unseren Gefängnissen sehen. Die dynamische Sicherheit hängt in erster Linie von der Qualität der Beziehungen ab, die zwischen Bediensteten und Gefangenen aufgebaut werden. Dieser Beziehungsaspekt wird jedoch oft fälschlicherweise mit Vertrautheit oder sogar einer gewissen Schwäche gegenüber den Insassen verwechselt. Die Qualität wohlwollender und respektvoller menschlicher Beziehungen mit Schwäche zu verwechseln ist jedoch ein schwerer Fehler. Die Grenze zwischen wohlwollenden und respektvollen menschlichen Beziehungen auf der einen Seite und dem Abdriften in Schwäche oder Vertrautheit auf der anderen Seite ist Professionalität. Diese Professionalität ist eine freiwillige Haltung der Bediensteten, die Regeln ihres Berufs einzuhalten, seine Ethik und Deontologie zu respektieren und schließlich eine aktive Haltung einzunehmen, die darauf abzielt, ihre ständige Weiterbildung zu gewährleisten.

Der kulturelle Wandel, der notwendig ist, um sicherzustellen, dass ethische Normen und Verhaltenskodizes in der Gefängnis Kultur verankert sind, erfordert jedoch, dass die Vollzugsverwaltungen ein neues Verständnis der dynamischen Sicherheit annehmen.

Schopenhauer sagt: „Alle Wahrheit durchläuft drei Stufen. Zuerst wird sie lächerlich gemacht oder verzerrt. Dann wird sie bekämpft. Und schließlich wird sie als selbstverständlich angenommen.“ Die dynamische Sicherheit ist keine Ausnahme von diesen drei Stufen der Wahrheit. Die drei Stufen werden in der Art und Weise, wie die Praktiken der dynamischen Sicherheit in ganz Europa umgesetzt werden, deutlich illustriert. Hier und da ist es lächerlich, sich vorzustellen, dass Gefangene bestimmte Dinge in ihren Zellen haben oder bestimmte Aktivitäten ausüben können, während dies in anderen Systemen zu einem Grundrecht geworden ist.

Auch Verhaltenskodizes sind keine Ausnahme von diesen drei Stufen. Egal wie gut eine Regel geschrieben ist, sie kann lächerlich gemacht und ignoriert werden. Sie kann auch erbittert bekämpft werden. Hier liegt vielleicht das größte Paradoxon der dynamischen Sicherheit. Die Art und Weise, wie sie umgesetzt werden soll (in ihrer Offenheit, ihren sinnvollen Aktivitäten und ihren zahlreichen Interaktionen mit den Bediensteten) ruft Widerstand in Form von Gefahr hervor. In der klassischen Gefängnis Kultur schaffen diese Praktiken nicht Sicherheit, sondern Gefahr. Hier kommt der Frage nach dem Sinn der Regel die größere Bedeutung zu. Um effektiv zur Sicherheit beizutragen, müssen die Praktiken der dynamischen Sicherheit den Bediensteten ein klares Gefühl für den Sinn ihrer Arbeit geben. Um zu einer Wahrheit an sich zu werden, muss die dynamische Sicherheit der Arbeit der Bediensteten einen Sinn geben, einen Sinn, der offensichtlich, verkörpert und unbestreitbar ist.

Dieser Sinn, der das berufliche Engagement und das Bedürfnis nach dynamischer Sicherheit motiviert, ist jedoch offensichtlich, wenn wir zwei einfache, aber mächtige Ideen akzeptieren:

Erstens ist es neben den offensichtlichen Argumenten zur Verringerung der Rückfälligkeit und der Inhaftierung auch sehr kostspielig. Es ist für niemanden angenehm, wenn seine Steuern erhöht werden. Jeder, auch die Vollzugsbediensteten, würde gerne so wenig wie möglich

bezahlen, und jeder strebt danach, dass unsere staatlichen Stellen effizient mit öffentlichen Geldern umgehen. Wäre es nicht das Ideal, so wenig Wiederholungstäter wie möglich zu haben?

Zweitens sollten wir beachten, dass es eines der Hauptziele sein sollte, die Gefangenen so gut wie möglich wieder in die Gesellschaft einzugliedern. Für fast alle Gefangenen hat die Haft ein Ende, und sie werden eines Tages aus dem Gefängnis entlassen. Diese entlassene Person wird unweigerlich irgendwo leben, aber wo? Die Frage, die man sich stellen muss, auch als Mitglied des Gefängnispersonals, ist dann: Kann ich kontrollieren, wer sich entscheidet, zu mir zu kommen und neben mir zu wohnen? Die Antwort lautet offensichtlich nein. Die Art und Weise, wie Gefängnisse arbeiten, hat großen Einfluss auf die Art von Menschen, die unsere Nachbarn, die unserer Kinder, unserer Eltern oder unserer Freunde werden könnten. Die ganze Frage nach dem Sinn von Positionierung und professionellem Engagement lässt sich in dieser letzten Frage zusammenfassen: Welche Art von Nachbarn wollen wir? Offensichtlichkeit und Bedeutung sind hier miteinander verwoben: Das Gefängnis entlässt Nachbarn in die Freiheit, und sie sind unsere. Das Gefängnis ist im Wesentlichen ein sicherer Ort in Bezug auf seine Infrastruktur, Ausstattung und seine Prozesse. Die Bediensteten verstärken die Sicherheit durch ihre professionelle Haltung, Ethik und Deontologie und durch die Sicherung des menschlichen Faktors, der zwischenmenschlichen Beziehung. Diese zwischenmenschliche Beziehung ist die, die in den zukünftigen Beziehungen der Person, die eines Tages entlassen wird, erhalten bleibt, um ein guter Nachbar zu werden. Hier liegt die letztendliche Offensichtlichkeit des professionellen Engagements der Vollzugsbediensteten in Bezug auf die dynamische Sicherheit.

Wünschenswerte Bediensteten-Gefangenen-Beziehung

Erforderliche Mitarbeiterkompetenzen

Dynamische Sicherheit als Konzept und Praxis bezieht sich auf eine große Bandbreite von Praktiken und architektonischen sowie physischen und materiellen Vorkehrungen in der Vollzugsanstalt, die Folgendes umfassen:

- 1) Prozedural-organisatorisch umfasst Routinen und Prozesse, die befolgt werden müssen, um die Gefangenenpopulation zu verwalten und Risiken zu erkennen und zu verhüten;
- 2) Statische oder physische Sicherheitsfaktoren umfassen die Form der Gefängnisgebäude, „die Stärke der Wände dieser Gebäude, die Gitter an den Fenstern, die Türen und Wände der Unterbringungseinheiten, die Spezifikationen der Umfassungsmauer und der Zäune“ (Bryans, 2015, S. 10) sowie die Beleuchtung und die Ausrüstung, die verwendet wird, um die Gefangenen bei Bedarf in Schach zu halten.

Die oben genannten Faktoren bilden die notwendige Infrastruktur für die gesamte Sicherheitsarbeit in den Gefängnissen. Sie sind jedoch unzureichend ohne die menschliche Interaktion zwischen den Bediensteten und den Gefangenen, bei der unterschiedliche Standpunkte vermittelt und miteinander in Einklang gebracht werden (Bryans, 2015, S. 9-10).

Die menschliche Interaktion ist ein wesentlicher Teil der Praktiken der dynamischen Sicherheit in den Gefängnissen und erfordert bestimmte Kernkompetenzen und -fähigkeiten, über die die Bediensteten verfügen sollten, um sie zu professionellen Mitwirkenden in Bezug auf die dynamische Sicherheit in den Gefängnissen zu machen. Die Art der Kompetenzen und Fähigkeiten, die die Bediensteten benötigen, werden im Folgenden detaillierter beschrieben und berücksichtigt, wie die Grundsätze der dynamischen Sicherheit in den VN-Mindestgrundsätzen für die Behandlung der Gefangenen (Vereinte Nationen, 2015) und der Empfehlung Rec(2006)2 des Ministerkomitees an die Mitgliedstaaten zu den Europäischen Strafvollzugsgrundsätzen (Ministerkomitee, 2020) hervorgehoben werden.

Der Ansatz der dynamischen Sicherheit erfordert, dass sich die Bediensteten einer Haltung befleißigen, die bei den Gefangenen Vertrauen schafft. Als Vertreter des Sicherheitspersonals Vertrauen bei den Gefangenen zu gewinnen erfordert Beziehungsfähigkeiten. Diese Fähigkeiten können durch eine Ausbildung entwickelt werden, die sich auf die Situationen konzentriert, die Spannungen verursachen und zu Konfrontationen in der Interaktion zwischen den Bediensteten und den Gefangenen führen können. Dies kann als Ausbildung in Beziehungsfähigkeiten betrachtet werden. Die Ausbildung in Beziehungsfähigkeiten sollte Prinzipien und Standards für eine respektvolle Kommunikation mit den Gefangenen beinhalten. So können die Bediensteten üben, respektvoll mit den Gefangenen zu kommunizieren und dabei ihr Bedürfnis nach Würde zu berücksichtigen, insbesondere in den Situationen, in denen Bedienstete in die Privatsphäre der Gefangenen eingreifen müssen. (Liebling & Arnold, 2004). Die täglichen Aktivitäten der Vollzugsbediensteten, insbesondere die des Sicherheitspersonals, bestehen aus einer Vielzahl von Aufgaben, die eine Herausforderung für die Prinzipien der dynamischen Sicherheit darstellen können (Drake, 2012, S. 23-24). Wie Ben Crewe (2011, S. 513) argumentiert, „ist das Zwangspotenzial des Gefängnisses im Hintergrund immer angelegt“ [Übersetzung], wenn die Bediensteten ihre Aufgaben ausführen. Eine der Pflichten ist es, die Zellen der Gefangenen aus Sicherheitsgründen regelmäßig zu kontrollieren. Die Bediensteten müssen die Zellen aufsuchen und Drogen- und Substanzmissbrauchstests in einer Weise durchführen, die die persönliche Integrität und Intimität bedrohen kann. Insgesamt beinhalten fast alle Aktivitäten in den Gefängnissen Zwangsmaßnahmen, die zum Missbrauch von disziplinarischen oder anderen einschränkenden Methoden anstelle eines konstruktiven Ansatzes zur Lösung der Probleme führen können (Drake, 2012). Die Art und Weise, wie die Vollzugsbediensteten mit den Gefangenen sprechen und welche Körpersprache sie verwenden, sollte in der Ausbildung in Beziehungsfähigkeiten bevorzugt behandelt werden. Dies sowie die Art und

Häufigkeit, mit der Leibesvisitationen und andere Kontrollmaßnahmen, die die Intimität und Privatsphäre der Gefangenen verletzen, durchgeführt werden, haben Auswirkungen (Crewe, 2009). Es ist ein großer Unterschied, ob die Durchsuchungen respektvoll und unter Berücksichtigung des Würdebedürfnisses der Gefangenen durchgeführt werden oder ob sie in einer entwürdigenden, aufdringlichen und respektlosen Art und Weise stattfinden. Wie von der langjährigen kriminologischen Forschung, die sich auf die Anpassung der Gefangenen an die Regeln des Gefängnislebens konzentriert, bestätigt wird, beeinflusst die Art und Weise, wie die Legitimität in den täglichen Interaktionen, Konfrontationen und Begegnungen zwischen Gefangenen und Vollzugsbediensteten errichtet wurde, die Art und Weise, wie die Gefangenen die Gefängnisregeln und -anforderungen und das Leben ohne Straftaten nach der Entlassung einhalten (Crewe, 2009; Liebling & Arnold, 2004; Liebling, 2011).

Auf der Grundlage des oben Gesagten sollte die Ausbildung in Beziehungsfähigkeiten auch Fertigkeiten vermitteln, die helfen, mit den Gefangenen in kritischen Situationen zu verhandeln. Darüber hinaus sollten die Bediensteten die Fähigkeit besitzen, die Gefangenen dazu zu motivieren, ihr Verhalten zu ändern und sich in prosozialen Aktivitäten zu engagieren. Die Bediensteten sollten beim Umgang mit verschiedenen Konfliktsituationen in den Gefängnissen eher einen konstruktiven als einen repressiven Ansatz wählen. Gleichzeitig sollten die Bediensteten auch eine konsequente Haltung gegenüber unangemessenem Verhalten einnehmen und eine klare Linie zwischen akzeptablen und inakzeptablen Aktivitäten ziehen (Crewe, 2011; Liebling et al., 2011).

Die Praxis der dynamischen Sicherheit erfordert auch, dass die Bediensteten in ihrer täglichen Arbeit einen multiprofessionellen und multidisziplinären Ansatz verfolgen. Das bedeutet, dass die Bediensteten die Fähigkeit haben, relationale und rehabilitative Arbeitsfähigkeiten mit der Sicherheitsarbeit zu kombinieren. Die Bediensteten sollten sich ihrer Sicherheitsaufgaben bewusst und mit den Praktiken vertraut sein, die erforderlich sind, um die Verfahrens- und physische Sicherheit in den Gefängnissen zu gewährleisten. Die Bediensteten sollten gründlich in rehabilitativer und unterstützender Arbeitsmethodik und entsprechenden Interventionen sowie in den theoretischen Überlegungen, die dahinter stehen,

kompetent und geschult sein. Die Bediensteten sollten mit den Mechanismen vertraut sein, die hinter kriminellem Verhalten und Desistenz stehen, sowie mit den Möglichkeiten, ein Leben ohne Straftaten zu fördern.

Neben den Beziehungsfähigkeiten müssen die Bediensteten in ihrer Gesamtheit dafür sensibilisiert werden, wie verschiedene Beurteilungs- und andere Verwaltungsinstrumente (z. B. Strafverbüßungs- und Entlassungspläne) anzuwenden sind, die sich erheblich auf die gegenwärtige Zeit der Gefangenen in den Gefängnissen und auf ihre Pläne bezüglich der Entlassung auswirken (Crewe, 2011, S. 512). Crewe (2011, S. 513-514) charakterisiert diese Praktiken als eine Form weicher Strafvollzugsgewalt, die missbraucht oder auf manipulative Weise angewendet werden kann. Zum Beispiel kann die Beurteilung der Gefangenen durchgeführt werden, ohne den individuellen Aspekten ihrer Lebensgeschichte genügend Aufmerksamkeit zu schenken, sodass sie dadurch meist auf die „psychologisch handhabbaren Kategorien“ (ebd., 515) reduziert werden. Durch die Unterbringung der Gefangenen in verschiedenen Wiedereingliederungs- und anderen Aktivitäten gemäß den „aggregierten Risiko- und Bedürfniskategorien“ wird den Gefangenen das Gefühl der Kontrolle über ihr eigenes Leben genommen, was die psychischen Schmerzen der Inhaftierung erhöht (ebd.). Unter Bezugnahme auf Rothman (1990) bezeichnet Crewe dies als „autoritäre Wiedereingliederung“, bei der „durch Interventionen versucht wird, den Straftäter gemäß einer prädeteterminierten Konstellation von Verhaltensmustern moralisch umzugestalten“ [Übersetzung] (Crewe, 2011, S. 517). Als Gegenpol zu dieser autoritären Wiedereingliederung können „stärker klientenzentrierte und humanistischere Behandlungsformen“ [Übersetzung] angewendet werden (Crewe, 2011, S. 517). Die obige Diskussion veranschaulicht, wie Aspekte der dynamischen Sicherheit in allen Vollzugspraktiken vorhanden sind. Um einen Ansatz der dynamischen Sicherheit als gelebte Praxis in Vollzugsumgebungen zu implementieren, ist daher eine Ausbildung erforderlich, die alle Vollzugspraktiken mit dem Ansatz der dynamischen Sicherheit auf eine Weise kombiniert, die sowohl die formale als auch die substanzielle Compliance der Gefangenen fördert (McNeill & Robinson, 2013).

Infrastruktur und sinnvolle Aktivitäten

Auf der Ebene der Infrastruktur beruhte die klassische Vollzugssicht auf unmittelbaren Sicherheitsrisiken. Im Laufe der Zeit hat sich diese Sichtweise in Richtung eines Mindestmaßes an Komfort entwickelt, den eine Zelle für Gefangene bieten sollte. Dies ist eindeutig ein Schritt nach vorne in Bezug auf die Anhebung der Standards der Haftbedingungen, aber unzureichend bei einem Ansatz der dynamischen Sicherheit. Dynamische Sicherheit erforderte eine Infrastruktur, die es ermöglicht, sinnvolle Aktivitäten zu organisieren. Sinnvolle Aktivitäten wie Arbeit, Schule, Programme und Sport-/Freizeitaktivitäten sind in einem Gefängnisregime notwendig, das auf ein sichereres Gefängnis hinarbeiten und bei der Arbeit zur Resozialisierung der Gefangenen erfolgreich sein und sie auf ihre Wiedereingliederung in die Gesellschaft vorbereiten möchte. Die Bediensteten müssen daher über Beziehungsfähigkeiten und die Kompetenz verfügen, eine Aktivität zu leiten. Darüber hinaus sollten sie in der Lage sein, die Gefangenen anzuleiten und dazu zu motivieren, ihre kriminellen Handlungen und ihr Verhalten zu ändern und ein gesetzestreuendes Leben in der Gesellschaft zu führen. Die Identifizierung der Orte innerhalb des Gefängnisses, an denen diese Aktivitäten stattfinden können, ihre Anzahl, ihre Ausstattung und ihre Zugangsbedingungen sind ein Schritt zur Sensibilisierung für das Kontinuum der dynamischen Sicherheit. Derzeit findet zu wenig Ausbildung in der einfachen Frage der Gefängnisarchitektur statt. Es ist notwendig, dass alle Bediensteten ein Bewusstsein dafür haben, was ein Gebäude zulässt und braucht, um die notwendigen Veränderungen für diese wichtige Achse der dynamischen Sicherheit vorzunehmen.

Risikobewertung

Die Bediensteten sollten mit den Methoden der Risiko- und Bedürfnisbeurteilung vertraut und in der Lage sein, diese im Vollzugskontext in einer Weise anzuwenden, die sowohl zu einer positiven Veränderung als auch zur Erkennung von Risiken beiträgt. Die Herstellung der notwendigen Sicherheit erfolgt auf der Grundlage qualifizierter Risikobewertungen. Sie stellt Anforderungen an die Kompetenz im Risikomanagement und an die Fähigkeit zur Beherrschung anerkannter Methoden der Risikobewertung. Das wichtigste Element der Risikobewertung ist die Kenntnis des zu beurteilenden Bereichs oder der zu beurteilenden Person. Der beste Weg, sich Wissen über Gefangene anzueignen, ist, sie kennenzulernen. Hierin liegt der eigentliche Schlüssel zur dynamischen Sicherheit. Sicherheit wird durch Präsenz, Interaktion und Aktivität mit den Gefangenen geschaffen. Dadurch wird Wissen geschaffen, das sonst nicht so leicht zu beobachten ist und das für eine bessere Risikobewertung wichtig ist. Darüber hinaus sind Sie viel besser in der Lage, das Umfeld in eine positive Richtung zu lenken und Risiken früher zu erkennen.

Qualität der Ausbilder und der Methodik

In den Leitlinien des Europarates für die Einstellung, Auswahl, Ausbildung, Schulung und Weiterbildung von Justizvollzugspersonal und Bewährungshelferinnen und -helfern (Adams & Carr, 2019) werden zwei relevante Grundsätze zur Qualität der Ausbildung und der Ausbilder genannt:

- 1) Die Ausbilder sollten über eine einschlägige berufliche Qualifikation und Erfahrung von hohem Standard verfügen und außerdem regelmäßig beurteilt und bei Bedarf weitergebildet werden.
- 2) Der Einsatz von Face-to-face-Ausbildungsmethoden sollte eine Selbstverständlichkeit sein. Es sollten aber auch andere Ausbildungsmethoden und -werkzeuge eingesetzt werden, einschließlich des interaktiven Lernens, des E-Learning und des Blended Learning.

Die dynamische Sicherheit kann als eine multidimensionale Kombination aus Kommunikation, Sicherheit und Recht gesehen werden. Die ausgebildeten Bediensteten müssen in der Lage sein, beziehungsorientiertes und rehabilitatives Arbeiten mit der Sicherheitsarbeit zu verbinden und dabei die Menschenrechte und die gesetzlichen Anforderungen zu beachten. Das ist ein breites Spektrum an Wissen und Fähigkeiten. Aus diesem Grund ist es kompliziert, sehr konkrete Mindeststandards für Methoden oder den Hintergrund der Ausbilder festzulegen. Dennoch werden einige Praktiken empfohlen. Es wird empfohlen, mit **geplanten Lernergebnissen** zu beginnen. Ein geplantes Lernergebnis sollte beschreiben, was die Teilnehmer am Ende des Kurses wissen oder können sollten, was sie vorher nicht wussten oder konnten. Die geplanten Lernergebnisse müssen explizit sein und auf die spezifischen Bedürfnisse der Vollzugsanstalten sowie auf den Zweck der Ausbildung abgestimmt sein. Die geplanten Lernergebnisse sollten sich auf die Leistung der Teilnehmer beziehen. Das studierendenzentrierte Lernen verbessert die Qualität der Erfahrungen der Studierenden und erleichtert somit das Erreichen der gewünschten Lernergebnisse. Eine Voraussetzung für Qualität ist die Anpassung des Lehrplans und der pädagogischen Methoden an die Bedürfnisse der Teilnehmer und der Vollzugsdienste.

Die notwendigen Qualifikationen, Erfahrungen und Fähigkeiten der Ausbilder werden anhand der geplanten Lernergebnisse deutlich. In gewisser Weise geben die geplanten Lernergebnisse an, welche Art von Ausbildern benötigt wird. Das Ergebnis kann sein, dass mehrere Ausbilder ihr Wissen kombinieren müssen und die Ausbildung gemeinsam durchführen (z. B. Kombination von taktischen und sicherheitsrelevanten Themen, Kommunikation, Recht usw.).

Die geplanten Lernergebnisse erklären auch die Ausbildungsmethoden. Angesichts der komplizierten Natur der dynamischen Sicherheit werden einige Methoden besonders empfohlen:

- 1) Praktische tägliche Aktivitäten können als Lernmaterial verwendet werden. Dazu gehören Learning-by-doing-Elemente, bei denen die Studierenden praktische Situationen bewältigen und anschließend reflektieren können;
- 2) Simulationen der Aufgaben von Justizvollzugsbeamten in einer Studiumgebung, um Fähigkeiten auf dem Gebiet der Sicherheitspraktiken zu erwerben;
- 3) Beaufsichtigte Praktikumszeiten im Gefängnis während des Studiums;
- 4) Vorlesungen über relevante Themen sollten mit einem Mindestniveau einbezogen oder mit Seminaren, praktischen Lektionen usw. kombiniert werden.

Zusätzlich können auch die folgenden Methoden in Betracht gezogen werden:

- 1) Ein integriertes Lernsystem. Verschiedene Fächer werden zusammen unterrichtet, wobei alle erforderlichen Ausbilder anwesend sind, um die Situation zu überwachen;
- 2) E-Learning-Möglichkeiten zur Unterstützung der Face-to-face-Ausbildung.

Die Mindestgrundsätze der Vereinten Nationen für die Behandlung der Gefangenen (Nelson-Mandela-Regeln) besagen, dass alle Vollzugsbediensteten vor Eintritt in den Dienst eine Ausbildung zu erhalten haben, die auf ihre allgemeinen und besonderen Pflichten zugeschnitten ist und auf modernen, faktengestützten bewährten Verfahrensweisen

in der Strafvollzugswissenschaft beruht. Nur Kandidaten, die die theoretische und die praktische Abschlussprüfung bestehen, dürfen in den Vollzugsdienst eintreten (Vereinte Nationen, 2015).

Beurteilungsverfahren sind dazu konzipiert, das Erreichen der geplanten Lernergebnisse zu messen, sofern das Programm darauf aufbauend eingerichtet ist. Lernmethoden und Didaktik können zur ständigen Überwachung verwendet werden, wenn sie zur Erreichung der geplanten Lernergebnisse beitragen. Didaktische und methodische Änderungen sollten in Betracht gezogen werden, wenn die Lernergebnisse von den Studierenden nicht erreicht werden.

In den Leitlinien des Europarates für die Einstellung, Auswahl, Ausbildung, Schulung und Weiterbildung von Justizvollzugspersonal und Bewährungshelferinnen und -helfern wird auf die Notwendigkeit hingewiesen, die Qualifikation der Ausbildung regelmäßig zu beurteilen (Adams & Carr, 2019). Wenn die geplanten Lernergebnisse nicht erreicht werden, ist eine Beurteilung der Qualifikationen der Ausbilder angebracht.

Schlussfolgerung

Die Etablierung der dynamischen Sicherheit als Konzept und Arbeitsmethode betrifft die gesamte Organisation und hat Folgen für ihre Werte, Ziele, Struktur und Methoden.

Damit die dynamische Sicherheit Realität werden kann, muss sie Teil der Organisationskultur sein. Um dies zu erreichen, sind die richtigen moralischen und ethischen Werte der Organisation und jedes ihrer Mitglieder unerlässlich. Gute Kommunikations- und Interaktionsfähigkeiten werden meist als Haupterfordernisse für die dynamische Sicherheit angesehen, aber ohne einen angemessenen Kanon ethischer Werte ist es schwierig, das gewünschte Umfeld zu erreichen. Ein richtiges Verständnis der Menschenrechte und des Rechtsrahmens ist ebenso wichtig wie das Wissen über menschliche Bedürfnisse und Interaktion. Den Beziehungsfähigkeiten kommt in der Ausbildung in dynamischer Sicherheit eine zentrale Stellung zu, während die Fähigkeiten zur Bewertung von Sicherheitsrisiken ebenfalls vermittelt werden müssen.

Schließlich geben internationale Regeln und Leitlinien den grundlegenden Rahmen für die Organisation vor, um eine für die dynamische Sicherheit geeignete Umgebung zu schaffen. In den Nelson-Mandela-Regeln, den Leitlinien des Europarates für die Einstellung, Auswahl, Ausbildung, Schulung und Weiterbildung von Justizvollzugspersonal und Bewährungshelferinnen und -helfern und dem Europäischen Verhaltenskodex für Vollzugsbedienstete sind die Grundsätze dargelegt, die in Bezug auf die Praktiken der dynamischen Sicherheit wichtig sind. Die Ausbildung in Bezug auf diese Praktiken muss alle erforderlichen Kompetenzen abdecken und dies mit geeigneten Methoden und qualifizierten Ausbildern tun.

Abkürzungen

EPTA	Europäisches Netzwerk der Fortbildungsakademien der Justizvollzugsanstalten (European Penitentiary Training Academy Network)
EU	Europäische Union
EuroPris	Europäische Organisation der Justizvollzugsanstalten (European Organisation of Prison and Correctional Services)
NHC	Niederländisches Helsinki-Komitee (Netherlands Helsinki Committee)
OSZE	Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa
SIG	Fokus-Gruppe (Special Interest Group)
VN	Vereinte Nationen

Ministerkomitee. (2012) Empfehlung CM/Rec(2012)5 des Ministerkomitees an die Mitgliedstaaten über den Europäischen Verhaltenskodex für Vollzugsbedienstete. Europarat. <https://bit.ly/303Xbn7>

Ministerkomitee. (2020) Empfehlung Rec(2006)2-rev des Ministerkomitees an die Mitgliedstaaten zu den Europäischen Strafvollzugsgrundsätzen. Europarat. <https://bit.ly/3uHd8h8>

Crewe, B. (2009). *The Prisoner Society: Power, Adaptation, and Social Life in an English Prison*. Oxford University Press. <https://bit.ly/3swz3FM>

Crewe, B. (2011). Depth, weight, tightness: Revisiting the pains of imprisonment. *Punishment & Society*, 13(5), 509–529. <https://bit.ly/37VxMjC>

Drake, D. (2012). *Prisons, Punishment and the Pursuit of Security. Critical Criminological Perspectives*. Palgrave Macmillan. <https://bit.ly/3uGwmDu>

Goffman, E. (1961). *On the characteristics of total institutions*. Holt, Rinehart and Winston. <https://bit.ly/3raoxUs>

ICPA. (o D.). *Verhaltenskodex*. <https://icpa.org/code-of-conduct/>

Liebling, A., & Arnold, H. (2004). *Prisons and their Moral Performance: A Study of Values, Quality and Prison Life*. Oxford University Press.

Liebling, A., Price, D., & Shefer, G. (2011). *The Prison Officer* (2nd ed.). Routledge.

McLeod, S. A. (2018). *Maslow's Hierarchy of Needs*. <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>

McNeill, F., & Robinson, G. (2013). Liquid legitimacy and community sanctions. *Legitimacy and compliance in criminal justice*, 116-137.

Vereinte Nationen. (2015). *Allgemeine Erklärung der Menschenrechte*. <https://bit.ly/3kwkdwm> (Original veröffentlicht im Jahre 1948)

Vereinte Nationen. (2015). *Mindestgrundsätze der Vereinten Nationen für die Behandlung der Gefangenen (Nelson-Mandela-Regeln)*. Büro der Vereinten Nationen. <https://bit.ly/3kzQLWe>

Literaturverzeichnis

Adams, T., & Carr, N. (2019). *Leitlinien für die Einstellung, Auswahl, Ausbildung, Schulung und Weiterbildung von Justizvollzugspersonal und Bewährungshelferinnen und -helfern des Europarates*. Europarat. <https://bit.ly/3q9D40J>

Bryans, S. (2015). *Handbook on Dynamic Security and Prison Intelligence*. United Nations Office on Drugs and Crime (Büro für Drogenkontrolle und Verbrechensbekämpfung der Vereinten Nationen). <https://bit.ly/3kzq0B5>

Ministerkomitee. (2006). *Europäische Strafvollzugsgrundsätze*. Europarat. <https://bit.ly/3b1MuYv>



EPTA-Sekretariat

Die Europäische Organisation der Justizvollzugsanstalten (EuroPris) nimmt die Aufgaben des EPTA-Sekretariats wahr und ist unter den folgenden Post- und Besuchsanschriften zu erreichen.
E-Mail: sekretariat@epta.info

Postanschrift:

EuroPris

Postbus 13635
2501 EP Den Haag
Niederlande

Besuchsanschrift:

Bezuidenhoutseweg 20
2594 AV, Den Haag
Niederlande



University College
of Norwegian Correctional Service



SISEKAITSEAKADEEMIA
ESTONIAN ACADEMY OF SECURITY SCIENCES



RISE CRIMINAL SANCTIONS AGENCY



Service public fédéral
Justice



www.epta.info