

Michael Drescher | JVA Karlsruhe



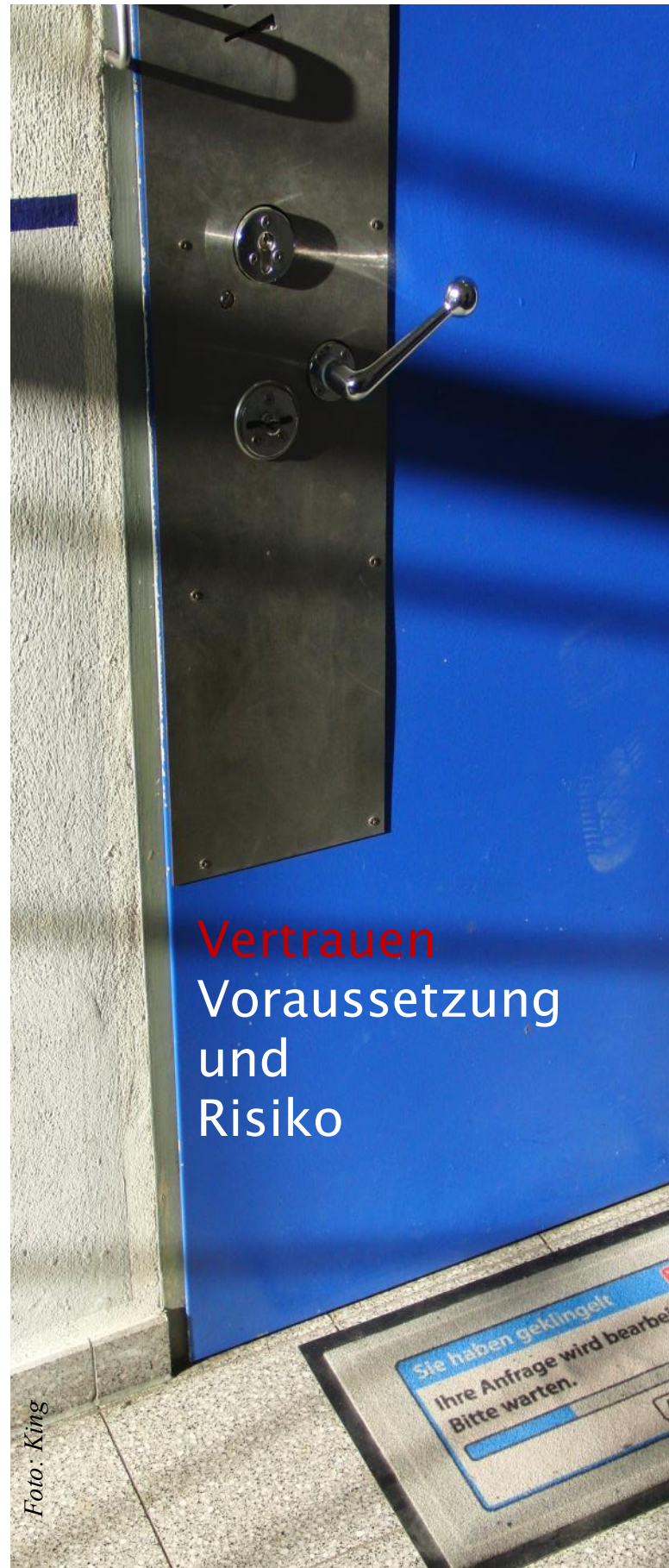
Einleitung

Vertrauen ist eine elementare Voraussetzung unseres sozialen Lebens. „Der Mensch hat zwar in vielen Situationen die Wahl, ob er in bestimmten Hinsichten Vertrauen schenken will oder nicht. Ohne jegliches Vertrauen aber könnte er morgens sein Bett nicht verlassen.“

Unbestimmte Angst, lähmendes Entsetzen befielen ihn. Nicht einmal ein bestimmtes Misstrauen könnte er formulieren und zur Grundlage defensiver Vorkehrungen machen; denn das würde voraussetzen, dass er in anderen Hinsichten vertraut. Alles wäre möglich. Solch eine unvermittelte Konfrontation mit der äußersten Komplexität der Welt hält kein Mensch aus.¹

Darüber hinaus hat sich Vertrauen nach verschiedenen Vertrauenskrisen vom Doping im Sport über die Finanz-, Banken- und Wirtschaftskrise bis hin zum Datenmissbrauch in den neuen sozialen Medien und den Fake-News zu einem Schlüsselbegriff und einem gesellschaftlichen Leitthema entwickelt. Das Vertrauen in Organisationen wurde zu einem wichtigen Thema der Managementlehre, der Sozialpsychologie und der psychologischen Ökonomik. „Vertrauen stellt eine zentrale Voraussetzung effizienten, wirtschaftlichen Handelns, optimaler Zusammenarbeit in Unternehmen und ethikbasierter Koexistenz in der Gesellschaft dar und hat in den vergangenen Jahren stark an Bedeutung gewonnen.“² Dadurch, dass in der menschlichen Kooperation nicht alles vertraglich geregelt werden kann, eröffnen sich sowohl Freiheiten, als auch Risiken. Vertrauen vermag diese freien Felder auszufüllen und dient als Schmiermittel der Kooperation. „Ohne Vertrauen wären weder Effektivität und Effizienz in Unternehmen noch Werte und Entwicklungen in der Gesellschaft sowie in der Familie realisierbar.“³

Im Folgenden soll das Vertrauensphänomen in einer „Organisation des Misstrauens“, dem Gefängnis skizzenhaft aufgezeigt werden. Zunächst werden verschiedene Formen von Vertrauen benannt, um im Anschluss daran das „Systemvertrauen“ in den Blick zu nehmen. Dabei wird auch auf das Verhältnis von Vertrauen und Misstrauen eingegangen. Sowohl Vertrauen als auch Misstrauen sind Voraussetzungen dafür, dass der Justizvollzug seinen Auftrag erfüllen kann, aber beide Phänomene bergen auch ihre je eigenen Risiken.



Vertrauen Voraussetzung und Risiko



Formen des Vertrauens

Vertrauen durchzieht unser ganzes Leben in verschiedenen Formen, für die es keine einheitliche Begrifflichkeit gibt. Seit mehr als 50 Jahren wird Vertrauen interdisziplinär erforscht. Man findet unterschiedliche Konzepte von Vertrauen z.B. in der Philosophie, in der Soziologie, in der Psychologie und in der Organisationswissenschaft. Der Philosoph Martin Hartmann⁴ hat die dem Phänomen des Vertrauens eigene Komplexität in seinem Buch „Die Praxis des Vertrauens“ dargestellt, der Soziologe Niklas Luhmann⁵ hat Vertrauen als eine Strategie zur Komplexitätsreduktion von Wirklichkeit beschrieben und der Psychologe Erik Erikson⁶ hat die Theorie des in der Kindheit erworbenen „Urvertrauens“ (das in der Phänomenologie „Weltvertrauen“ genannt wird) formuliert. Die frühe Publikation von Niklas Luhmann (1. Auflage 1968) hat bis heute starken Einfluss auf die Forschung. Auf ihn soll in den folgenden Überlegungen immer wieder Bezug genommen werden. Folgende Formen des Vertrauens können grob unterschieden werden:

- Allgemeines Lebensvertrauen
- Zwischenmenschliches oder personales Vertrauen
- Institutionelles oder Systemvertrauen
- Selbstvertrauen
- Religiöses Vertrauen oder Vertrauen auf Gott

Ein *Allgemeines Lebensvertrauen* begleitet uns ständig. Wir begeben uns permanent in Situationen, in denen wir nicht genügend Wissen oder Einfluss haben, um alle wichtigen Faktoren oder Eventualitäten im Blick zu haben und zu kontrollieren. Es bleibt immer ein Risiko. Jeden Tag vertrauen wir darauf, dass das Leitungswasser nicht vergiftet ist, dass wir von keinem Auto überfahren und von keinem Kriminellen überfallen werden.

„Wenn uns jemand von außen beobachten würde, könnte er die Hypothese entwickeln: Das, was Menschen Vertrauen nennen, bestehe darin, so zu handeln, als seien sie mit einer Macht verbündet, die alles weiß und alles kann, oder als setzten sie eine wohlwollende Beschaffenheit der Welt und der Ereignisse voraus und erwarteten sie auch für die Zukunft.“⁷ Wer vertraut handelt so, als ob er der Zukunft sicher wäre.⁸

Das *zwischenmenschliche* oder das *personale Vertrauen* ist für viele das Paradigma von Vertrauen überhaupt. Dabei geht es um das Vertrauen in Personen, aber nicht nur in einer engen persönlichen Beziehung, sondern auch um das Vertrauen zwischen Geschäftspartnern oder das Vertrauen zwischen Arzt und Patient. Der andere Mensch ist prinzipiell unberechenbar. Vertrauen dient dazu, diese Unsicherheit zu überbrücken. Vertrauen heißt, dass der Mensch in eine riskante Vorleistung⁹ geht und dabei eine Verletzbarkeit akzeptiert.¹⁰ Vertrauen ist letztlich immer unbegründbar, weil es Erfahrungen generalisiert und in die Zukunft ausdehnt.

„Vertrauen bleibt ein Wagnis.“¹¹ Insbesondere bei Vertrauensenttäuschungen durch andere Menschen spüren wir die emotionale Bedeutung personalen Vertrauens.

Institutionelles Vertrauen ist Vertrauen in Institutionen und institutionelle Abläufe, z.B., dass im Krankenhaus Hygienevorschriften eingehalten werden. Da wir Institutionen nicht so wie Personen eine wohlwollende Einstellung oder eine einfühlsame Rücksichtnahme zuschreiben können und das Verhältnis zwischen Person und Institution nicht von jener Wechselseitigkeit geprägt sein kann, wie das Vertrauen zwischen Personen, hat das institutionelle Vertrauen eine andere Qualität. →

¹ Niklas Luhmann, Vertrauen, Konstanz und München 2014, 5. Auflage, S. 1.

² Markus Sulzberger, Präsident der Stiftung der Schweizerischen Gesellschaft für Organisation und Management in seinem Geleitwort für Margit Osterloh & Antoinette Weibel, Investition Vertrauen. Prozesse der Vertrauensentwicklung in Organisationen, Wiesbaden 2006.

³ Ebd.

⁴ Martin Hartmann, Die Praxis des Vertrauens, Berlin 2011.

⁵ Niklas Luhmann, Vertrauen, Konstanz und München 2014, 5. Auflage, 83: „Der Vertrauende entlastet sich durch sein Vertrauen von Komplexität, die er nicht tragen kann.“

⁶ Erik Erikson, Kindheit und Gesellschaft, Stuttgart 1971, 4. Auflage.

⁷ Gerd Theissen, Glauben als unbedingtes Vertrauen. Theologische Aspekte, in: Karlheinz Sonntag (Hg.), Vertrauen, Heidelberg 2011, 10.

⁸ Vgl. Luhmann, 2014, 9.

⁹ Vgl. ebd., 27.

¹⁰ Vgl. Martin Hartmann & Claus Offe (Hg.), Vertrauen. Die Grundlage des sozialen Zusammenlebens, Frankfurt a.M. 2001, 37-84.

Das Vertrauen in die Funktionsfähigkeit von Systemen (z.B. Krankenhaus und Hygiene) umfasst das Vertrauen in die Funktionsfähigkeit ihrer immanenten Kontrollen und das Vertrauen zum Personal, das im Rahmen der Institutionen agiert. Institutionenvertrauen behält dabei einen interpersonellen Kern.¹² In der heutigen hochkomplexen Gesellschaft ist das Vertrauen in die Funktionsfähigkeit der Institutionen und Systeme von entscheidender Bedeutung für das Sicherheitsgefühl des Menschen.

Selbstvertrauen entwickelt der Mensch dadurch, dass man ihm etwas zutraut.¹³ Für die Ausbildung von Selbstvertrauen sind Menschen auf das Vertrauen und die Anerkennung anderer angewiesen. „Eine allgemeine Lebenserfahrung lehrt, dass Menschen ebenso wie Sozialsysteme eher vertrauensbereit sind, wenn sie über innere Sicherheit verfügen, wenn ihnen eine Art Selbstsicherheit innewohnt, die sie befähigt, etwaigen Vertrauens-Enttäuschungen mit Fassung entgegenzusehen, ohne sie als nur vorstellbare Möglichkeit schon jetzt zur Handlungsgrundlage zu machen.“¹⁴

Religiöses Vertrauen ist mit den anderen Formen des Vertrauens vergleichbar. Der religiöse Mensch entwickelt ein Vertrauen, das sich auf Gott wie auf eine Person richtet. „In Krisen wirkt religiöses Vertrauen wie Selbstvertrauen, nur dass der Mensch in ihnen außerhalb seiner selbst einen Halt sucht.“¹⁵

Systemvertrauen und das Vertrauen in Organisationen

Das Vertrauen in große Organisationssysteme ermöglicht erst, dass diese ihre Funktion erfüllen können. „Man vertraut in die Kaufkraft des Geldes, obwohl man weiß, dass der Wert des Geldes überzogen und (...) nicht durch einen entsprechenden Gegenwert gedeckt ist, sondern auf der erfahrungsgestützten Erwartung beruht, dass nicht alle zugleich ihr Geld in Sachwerte einlösen wollen. Man verlässt sich darauf, dass der Staat die Macht hat, Frieden zu garantieren (...), obwohl man weiß, dass seine Zwangsgewalt dafür nicht ausreicht, wenn ein erheblicher Prozentsatz der Bevölkerung zugleich rebelliert oder die Anerkennung der Entscheidungen verweigert.“¹⁶ Gerade für dieses überzogene Vertrauen in die Macht des Staates auf der Makroebene gibt es m.E. in Bezug auf das System „Justizvollzug“ auf der Mesoebene eine Entsprechung. Das Vertrauen in den Justizvollzug beinhaltet eine Sicherheitserwartung, die das System nicht einlösen kann.

Vertrauen wurde in den letzten Jahren im Management als wichtige Ressource für Organisationen (wieder) entdeckt. Das Thema hat an Aktualität gewonnen, nachdem die Bespitzelung von MitarbeiterInnen bei Telekom, der Deutschen Bahn, Lidl und Siemens ans Licht kam, das Vertrauen im Bankensektor auf einem kaum für möglich gehaltenen Tiefpunkt angekommen ist und die Loyalität der MitarbeiterInnen gegenüber ihren jeweiligen Unternehmen schrumpft.¹⁷

¹² Vgl. Holmar Steinfath & Claudia Wiesemann (Hrsg.), *Autonomie und Vertrauen. Schlüsselbegriffe der modernen Medizin*, Wiesbaden 2016.

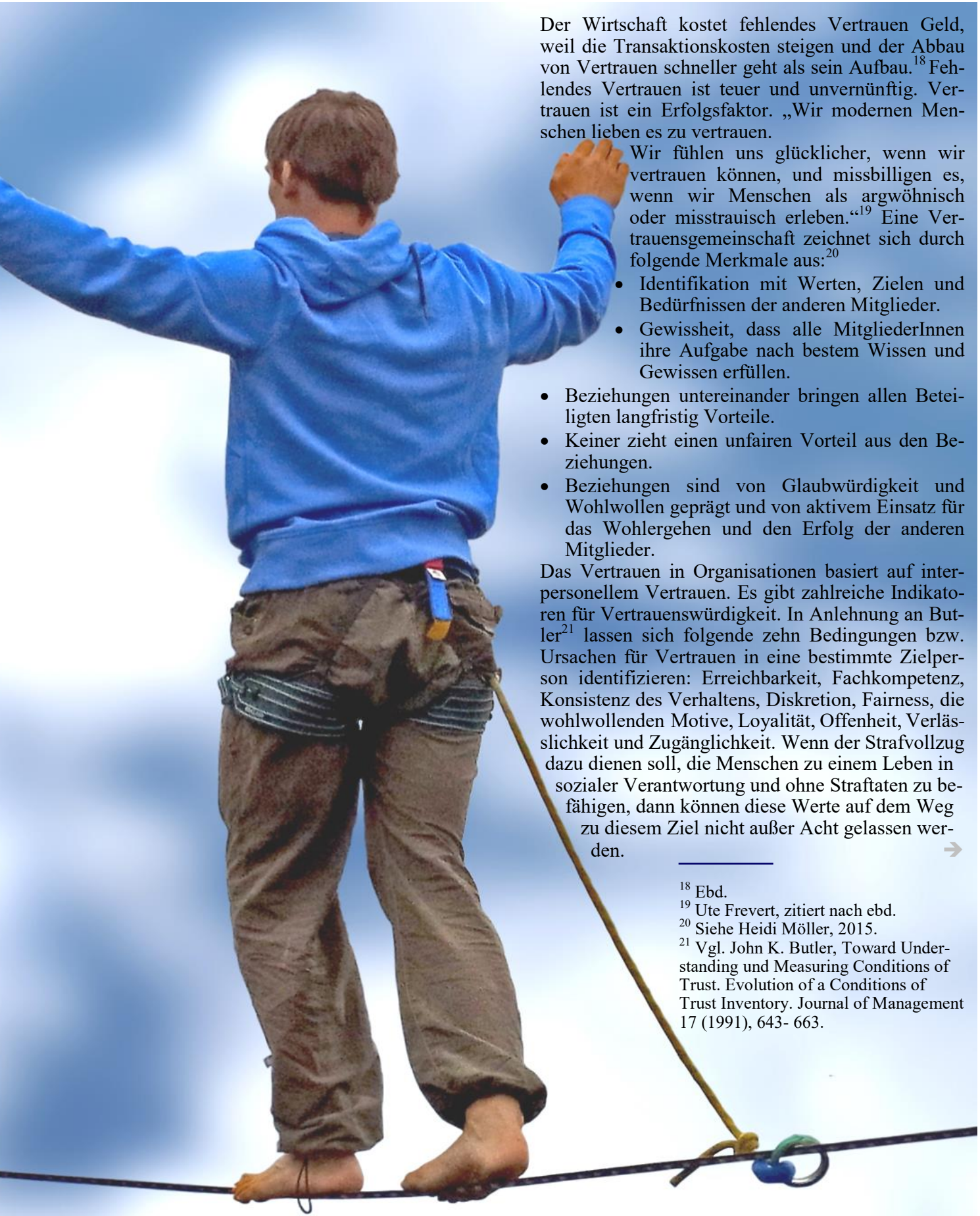
¹³ Vgl. Erik H. Erikson, *Kindheit und Gesellschaft*, Stuttgart 1971, 4. Auflage: „Urvertrauen vs. Urmisstrauen“ als erste Phase im Stufenmodell der psychosozialen Entwicklung.

¹⁴ Luhmann, 2014, 102.

¹⁵ Gerd Theissen, *Glauben als unbedingtes Vertrauen. Theologische Aspekte*, in: Karlheinz Sonntag (Hrg.), *Vertrauen*, Heidelberg 2011, 12.

¹⁶ Luhmann, 2014, 90.

¹⁷ Nach einer Gallup-Umfrage fühlen sich nur 16 % ihrem Unternehmen emotional verbunden. Siehe: *Vertrauen in Organisationen – riskante Vorleistung oder hoffnungsvolle Erwartung?* Vortrag von Heidi Möller 26.-27. März 2015, Erding.



Der Wirtschaft kostet fehlendes Vertrauen Geld, weil die Transaktionskosten steigen und der Abbau von Vertrauen schneller geht als sein Aufbau.¹⁸ Fehlendes Vertrauen ist teuer und unvernünftig. Vertrauen ist ein Erfolgsfaktor. „Wir modernen Menschen lieben es zu vertrauen.

Wir fühlen uns glücklicher, wenn wir vertrauen können, und missbilligen es, wenn wir Menschen als argwöhnisch oder misstrauisch erleben.“¹⁹ Eine Vertrauensgemeinschaft zeichnet sich durch folgende Merkmale aus:²⁰

- Identifikation mit Werten, Zielen und Bedürfnissen der anderen Mitglieder.
- Gewissheit, dass alle MitgliederInnen ihre Aufgabe nach bestem Wissen und Gewissen erfüllen.
- Beziehungen untereinander bringen allen Beteiligten langfristig Vorteile.
- Keiner zieht einen unfairen Vorteil aus den Beziehungen.
- Beziehungen sind von Glaubwürdigkeit und Wohlwollen geprägt und von aktivem Einsatz für das Wohlergehen und den Erfolg der anderen Mitglieder.

Das Vertrauen in Organisationen basiert auf interpersonellem Vertrauen. Es gibt zahlreiche Indikatoren für Vertrauenswürdigkeit. In Anlehnung an Butler²¹ lassen sich folgende zehn Bedingungen bzw. Ursachen für Vertrauen in eine bestimmte Zielperson identifizieren: Erreichbarkeit, Fachkompetenz, Konsistenz des Verhaltens, Diskretion, Fairness, die wohlwollenden Motive, Loyalität, Offenheit, Verlässlichkeit und Zugänglichkeit. Wenn der Strafvollzug dazu dienen soll, die Menschen zu einem Leben in sozialer Verantwortung und ohne Straftaten zu befähigen, dann können diese Werte auf dem Weg zu diesem Ziel nicht außer Acht gelassen werden. →

¹⁸ Ebd.

¹⁹ Ute Frevert, zitiert nach ebd.

²⁰ Siehe Heidi Möller, 2015.

²¹ Vgl. John K. Butler, Toward Understanding and Measuring Conditions of Trust. Evolution of a Conditions of Trust Inventory. Journal of Management 17 (1991), 643- 663.

Im Justizvollzug

Im Zwangskontext des Gefängnisses nach Vertrauen zu fragen ist ein kühnes Unterfangen. Es gibt allerdings verschiedene Ebenen, auf denen man im Justizvollzug nach Vertrauen fragen kann:

Vertrauen

- der Inhaftierten untereinander
- der Vollzugsbeamten (AVD) untereinander
- zwischen dem AVD (Allgemeiner Vollzugsdienst) und den Inhaftierten
- zwischen dem AVD und der Anstaltsleitung
- zwischen den Inhaftierten und den Fachdiensten (z.B. Seelsorge)
- zwischen dem AVD und den Fachdiensten
- der Inhaftierten in die Anstaltsleitung und die Kontrollorgane (Anstaltsbeirat, Nachschau durch Territorialreferenten der Justizministerien, Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg)
- des AVD in die Leitungs- und Kontrollorgane
- der Gesellschaft in das System Justizvollzug

Diese Auflistung ist sicherlich nicht vollständig und das Vertrauensphänomen kann im Rahmen dieser Arbeit auch nicht in allen Ausprägungen ausgeleuchtet werden. Bei der Betrachtung von Vertrauen im Justizvollzug wird aber deutlich, dass man zunächst von fehlendem Vertrauen oder von Misstrauen ausgehen muss, um sich dem Vertrauensphänomen nähern zu können. Im Folgenden werden die Gründe benannt, die es rechtfertigen, den Justizvollzug als eine „Institution des Misstrauens“ zu bezeichnen.

Dirk Fabricius formuliert es drastischer, er nennt die Situation im Gefängnis einen „Kriegszustand“²². Er begründet diese Bezeichnung damit, dass es generische Gruppen gibt, „die ‚kollektive Identitäten‘ aufbauen, die Kollaboration missbilligen, den Veräter ächten, das Operieren der anderen zu hindern trachten und ihre Aktionen mit der Berufung auf eine Art ‚Kriegsschauplatz‘ rechtfertigen. Ungechtigkeiten und Grausamkeiten im Vollzug gelten gelegentlich als zwar bedauerliche, aber in der Logik des Vollzugs unvermeidbare Kollateralschäden.“²³ Folgende entgegengesetzte Positionen finden sich im Justizvollzug:

Gefangene versus Freie

Aus der Perspektive der Inhaftierten sind die ‚Wärter‘ nur dazu da, das Gefangensein sicherzustellen (‚Die wollen uns nur festhalten‘). Aus der Perspektive der Vollzugsbeamten sind die Gefangenen nur bestrebt, sich der gerechtfertigten Inhaftierung zu entziehen (‚Die wollen uns nur entkommen‘). Diese Situation des Misstrauens schafft Anreize zu einem ‚instrumentellen Umgang‘.

Böse versus Gute

In der Straftat sind die Gefangenen verurteilte Straftäter und damit als kriminell und „böse“ gekennzeichnet. Da die Vollzugsbeamten nicht strafrechtlich verurteilt sind, sehen sie sich als die „Guten“. Diese Vereinfachung und Spaltung schafft eine Situation der moralischen Überlegenheit.

Realisten vs. Gutmenschen und Blauäugige

Unter den Mitarbeitenden einer Justizvollzugsanstalt gibt es neben dem Allgemeinen Vollzugsdienst auch Sozialarbeiter, Psychologen und Seelsorger, die als ‚Fachdienste‘ bezeichnet werden und Juristen, die in der Regel Leitungsaufgaben wahrnehmen. Die Fachdienste werden häufig zu den Gutmenschen gerechnet (‚vertrauensselig und blauäugig‘), „wohingegen die Juristen und Vollzugsbediensteten für eine nüchterne, realistische Betrachtung stehen und zu einer gebotenen Härte bereit sind.“²⁴ Diese Einteilung findet sich aber auch innerhalb der Vollzugsbediensteten z.B. zwischen Männern und Frauen oder zwischen den Mitarbeitenden die eher einen freundlichen Umgangston pflegen und denen die einen Kasernenton und die Konfrontation bevorzugen.

Behandler versus Behandlungsobjekt

Der Gesetzgeber sieht das Ziel der Gefängnisstrafe darin, dass der Inhaftierte zu einem Leben ohne Straftaten befähigt werden soll. „Die Annahme, man könne jemanden resozialisieren, unterstellt und schafft eine Objektstellung des Behandelten.“²⁵ Gerade die Gegenüberstellung Behandler vs. Behandlungsobjekt wirft die Frage auf, ob nicht zumindest ein Minimum an Vertrauen gegeben sein muss, damit Resozialisierung möglich wird. Wenn ich jemandem vertraue, dann gehe ich davon aus, dass er nicht nur ein instrumentelles Interesse an mir hat. Wenn man Menschen vertraut, übernehmen sie Verantwortung.

²² Dirk Fabricius, Ethik, Gesetz und Recht unter institutionellen Bedingungen, in: Michelle Becka (Hrsg.), Ethik im Justizvollzug. Aufgaben, Chancen, Grenzen; Stuttgart 2015, 63.

²³ Ebd.

²⁴ Ebd., 64.

²⁵ Ebd.



Obere versus Untere

Ein entscheidendes Moment im Justizvollzug ist die hierarchische Anordnung der Beteiligten und damit die Frage nach der Macht. Die Rangabzeichen auf den Schulterklappen oder die Tätowierungen zeigen das Machtgefälle an: ‚Ober sticht Unter‘. „Es ist der Machtlose, der sich dem Mächtigen anvertraut (...)“²⁶. Im Justizvollzug ist hier ein weiterer Anreiz zu einem ‚instrumentellen Umgang‘ gegeben.

Vertrauen und Misstrauen

Eine alternative Strategie zur Komplexitätsreduktion von Wirklichkeit ist das Misstrauen. Niklas Luhmann hat als einer der ersten darauf hingewiesen, dass ein Verständnis des Konstruktes Misstrauen als bloßes Gegenteil von Vertrauen zu kurz greift. „Wer nicht vertraut, muss daher, um überhaupt eine praktisch sinnvolle Situation definieren zu können, auf funktional äquivalente Strategien der Reduktion von Komplexität zurückgreifen. Er muss seine Erwartungen ins Negative zuspitzen, muss in bestimmten Hinsichten misstrauisch werden.“²⁷ Luhmanns weitere Ausführungen bestätigen, dass der Justizvollzug als eine „Institution des Misstrauens“ Merkmale eines „Kriegszustandes“ aufweist: „Diese negativen Strategien geben dem Misstrauen jenes emotional gespannte, oft krampfhaft Naturell, das es vom Vertrauen unterscheidet. Ihr Repertoire reicht von der Definition des Rollenpartners als Feind, der bekämpft werden muss, über ein grenzenloses Ansammeln eigener Reserven für Notfälle bis zum Verzicht auf alle abschreibbaren Bedürfnisse.“

Kampfstrategien, Liquiditätsstrategien oder Verzichtsstrategien machen eine misstrauische Lebensführung durchführbar und definieren ihre Situation so, dass in dem abgesteckten Rahmen zweckrational gehandelt werden kann. Dabei geht dann nicht selten das Bewusstsein des Misstrauens verloren und die ihm zugeordneten Reduktionsstrategien werden als gewohnte Lebensauffassung, als Routine selbstständig.²⁸

Heutige Konzeptualisierungen gehen davon aus, dass Misstrauen ein eigenständiges, von Vertrauen unabhängiges Konstrukt darstellt.²⁹ Vertrauen und Misstrauen stellen also verschiedene Dimensionen dar, die nebeneinander bzw. miteinander koexistieren können. Vertrauen und Misstrauen schließen sich nicht gegenseitig aus. Luhmann hat bereits ausgeführt, dass Menschen anderen Menschen kaum grundsätzlich und in jeder Hinsicht Misstrauen oder Vertrauen entgegenbringen können.³⁰ Im Justizvollzug z.B. herrscht ein Misstrauen der Vollzugsbeamten untereinander und gegenüber der Leitungsebene, wenn es um die für eine Beförderung entscheidende Bewertung nach dem Punktesystem geht. Gleichzeitig besteht gegenseitiges Vertrauen, wenn ein Be-

amter über die Personennotrufanlage Unterstützung in einer Gefahrensituation anfordert. Auch in der Managementliteratur wird der Hype um das Vertrauen zunehmend relativiert. Neben dem hohen Enttäuschungspotential wird auf das Risiko hingewiesen, dass zu viel Vertrauen allzu leicht in blindes Vertrauen übergehen kann. In der organisations- und managementorientierten Literatur geht man davon aus, dass für eine optimale Organisationsbalance Vertrauen und Misstrauen gleichermaßen ausgeprägt sein müssen.³¹

Niklas Luhmann weist aber auch auf die Gefahren hin, die Misstrauen für Organisationen darstellt: Misstrauen hat die Tendenz, sich im sozialen Verkehr zu bestätigen und zu verstärken.³²

„Ein soziales System, das mißtrauisches Verhalten seiner Teilnehmer für bestimmte Funktionen benötigt oder nicht vermeiden kann, braucht zugleich Mechanismen, die verhindern, daß das Mißtrauen überhand nimmt (...) und sich durch Prozesse wechselseitiger Steigerung ins Zerstörerische wendet. Vor allem muß es individuelle Verhaltensstrategien und sozial anerkannte, leicht verständliche Typen geben, die vom System her gesehen „zufällige“ oder unwesentliche Mißtrauensakte, also funktionslose Entgleisungen, abfangen und neutralisieren.“³³

Hier stellt sich die Frage, ob dies die Rolle ist, die das System dem Gefängnisseelsorger zuweist. Steht er als „Vertrauensfunktionär“ im Justizvollzug dafür, dass es in einer „Institution des Misstrauens“ Inseln des Vertrauens gibt, um das System in der Balance zu halten?

Gleichzeitig ist Misstrauen im Vollzug notwendig, denn das Vertrauen in Systeme kann entscheidend davon abhängen, dass an kritischen Stellen Vertrauen unterbrochen und Misstrauen und damit Kontrolle eingeschaltet wird.³⁸ Eine Organisation hat die Möglichkeit, das Misstrauen so zu institutionalisieren, dass es nicht mehr den Menschen, die in dem System agieren zugeschrieben werden muss. →

²⁶ Martin Hartmann, Die Praxis des Vertrauens, Berlin 2011, 399 f.

²⁷ Luhmann, 2014, 93.

²⁸ Ebd.

²⁹ Vgl. Christian Vaske, Misstrauen und Vertrauen. Zur Beziehung beider Konstrukte und den Wechselwirkungen innerhalb organisationaler Teams, Dissertation an der Universität Vechta 2016, 17.

Online in: <https://voado.uni-vechta.de> [19.06.2018]

³⁰ Luhmann, 2014, 94-95.

³¹ Vgl. Caroline Richter, Vertrauen innerhalb von Organisationen. Ein soziologisches Modell, Bielefeld 2017, 37 Anm. 14.

³² Luhmann, 2014, 100.

³³ Ebd., 124.

Wer in der Gestalt von institutionalisierter Kontrolle misstraut, „tut dies nicht mehr unter Rückgriff auf eigene Reduktionsweisen wie persönliche Feindschaft, Kampf oder Sicherheitsvorsorge, sondern (...) auf Grund des Systems, das die Verhaltensweisen für den Enttäuschungsfall schon vorprogrammiert hat und den Misstrauischen gegen alle Weiterungen schützt.“³⁴

Ausblick

Ausgehend von Niklas Luhmann wurde skizziert, dass auch der Justizvollzug als Organisation vor der Aufgabe steht, eine Balance zwischen Vertrauen und Misstrauen zu finden. Auf Begriffsdefinitionen und die Darstellung des Forschungsstandes zu Vertrauen wurde zugunsten der Berücksichtigung des weit weniger erforschten Misstrauens im Rahmen dieser Arbeit bewusst verzichtet. Auch die ethische Frage, wann im Einzelfall Vertrauen und wann Misstrauen angebracht ist, blieb unbearbeitet. Einige Gedanken zeigen auf, wie das Thema weitergeführt wird:

1. „Wenn ein Gefangener aus dem Gefängnis flieht, gibt es eine große Aufregung. Eine Untersuchung wird angeordnet, um die Verantwortlichkeit aufzuklären [...]; denn die Flucht alarmiert die Gesellschaft, macht in der Presse Schlagzeilen und die Öffentlichkeit fühlt sich in ihrer Sicherheit bedroht. Aber wenn ein Häftling zum zweiten oder dritten Mal, nachdem er lange Strafen verbüßt hat und nicht resozialisiert wurde, als Rückfalltäter ins Gefängnis zurückkehrt, macht niemand den Anstaltsleiter dafür verantwortlich. Deshalb hat der Leiter mehr Angst, dass ein Insasse flieht, als dass ein Gefangener nicht resozialisiert wird.“³⁵
Das Vertrauen der Gesellschaft in das „System Justizvollzug“ bezieht sich fast ausschließlich auf die möglichst sichere Verwahrung des Straftäters in der Zeit der Haft. Nicht das Vertrauen in ein Entwicklungspotential des Inhaftierten und sein zukünftiges Leben ohne Straftaten wird erwartet, sondern ein funktionierendes System des Misstrauens (Misstrauensakte: Überwachung, Kontrolle, Sicherungsmechanismen).
2. Resozialisierung braucht ein Minimum an Handlungsfreiheit³⁶ und ein Minimum an Vertrauen, z.B. in das Entwicklungspotential des Inhaftierten. Der Inhaftierte braucht Selbstvertrauen, das durch Interaktionen aufgebaut wird, die von Fairness, Verlässlichkeit und Wohlwollen geprägt sind.
3. Es bedarf weiterer Reflexion, wie im Justizvollzug Misstrauen so institutionalisiert werden kann, dass die Akteure eine Entlastung erfahren und personales Vertrauen aufbauen können.
4. Die Dichotomie von Vertrauen und Misstrauen im Vollzug gilt es zugunsten eines integrativen Konzeptes zu überwinden. Es gilt eine reflektierte Vertrauens- und Misstrauenskultur zu entwickeln.

5. Die Balance von Vertrauen und Misstrauen im Justizvollzug muss immer wieder neu justiert werden. Ein Ethikkomitee kann dafür der geeignete Ort sein.
6. Die verschiedenen Vertrauens- und Misstrauensebenen zwischen den Personengruppen im Vollzug gilt es genauer zu analysieren. ■

³⁴ Ebd., 125. Als Beispiel für die Verzahnung von Vertrauen und Kontrolle dient ein Geldschein. Zum einen braucht er das Vertrauen der Nutzer, dass er einen höheren Wert darstellt als ein Stück Papier. Zum anderen hat der Geldschein zu Kontrollzwecken z.B. einen Silberfaden und ein Wasserzeichen.

³⁵ Lilli Löbsack, *Verfassung und Alltag*, Aachen 2012, S. 115f., zitiert nach: Dirk Fabricius, *Ethik, Gesetz und Recht unter institutionellen Bedingungen*, in: Michelle Becka (Hrsg.), *Ethik im Justizvollzug. Aufgaben, Chancen, Grenzen*; Stuttgart 2015, 68.

³⁶ Vgl. Michelle Becka, 2015, 47

Literatur

- Becka, M. (Hrsg.), *Ethik im Justizvollzug. Aufgaben, Chancen, Grenzen*, Stuttgart 2015.
- Becka, M., *Strafe und Resozialisierung. Hinführung zu einer Ethik des Justizvollzugs*, (Forum Sozialethik Band 16), Münster 2016.
- Butler, J. K., *Toward Understanding and Measuring Conditions of Trust. Evolution of a Conditions of Trust Inventory*, *Journal of Management* 17 (1991).
- Erikson, E., *Kindheit und Gesellschaft*, Stuttgart 1971, 4. Auflage.
- Hartmann, M. & Offe, C. (Hg.), *Vertrauen. Die Grundlage des sozialen Zusammenlebens*, Frankfurt a. M. 2001.
- Hartmann, M., *Die Praxis des Vertrauens*, Berlin 2011.
- Krause, D. E., *Macht und Vertrauen in Innovationsprozessen. Ein empirischer Beitrag zu einer Theorie der Führung*, Wiesbaden 2004.
- Lewicki, R. J., McAllister, D. J. & Bies, R. J., *Trust and distrust. New relationships and realities*, *Academy of Management Review*, 1998 (23), 438-458.
- Luhmann, N., *Vertrauen*, Konstanz und München 2014, 5. Auflage.
- Möller, H., *Vertrauen in Organisationen – riskante Vorleistung oder hoffnungsvolle Erwartung?* Vortrag am 26.-27. März 2015, Erding.
- Osterloh, M. & Weibel, A., *Investition Vertrauen. Prozesse der Vertrauensentwicklung in Organisationen*, Wiesbaden 2006.
- Richter, C., *Vertrauen innerhalb von Organisationen. Ein soziologisches Modell*, Bielefeld 2017.
- Schneider, A. K. & Honeyman, C. (Hrsg.), *The Negotiator's Fieldbook: The Desk Reference for the Experienced Negotiator*, Washington, DC: ABA Section of Dispute Resolution 2006, (191-202).
- Sonntag, Kh. (Hrsg.), *Vertrauen*, Heidelberg 2011.
- Steinfath, H. & Wiesemann, C. (Hrsg.), *Autonomie und Vertrauen. Schlüsselbegriffe der modernen Medizin*, Wiesbaden 2016.
- Vaske, C., *Misstrauen und Vertrauen. Zur Beziehung beider Konstrukte und den Wechselwirkungen innerhalb organisationaler Teams*, Dissertation an der Universität Vechta 2016. Online in: <https://voado.uni-vechta.de> [19.06.2018]