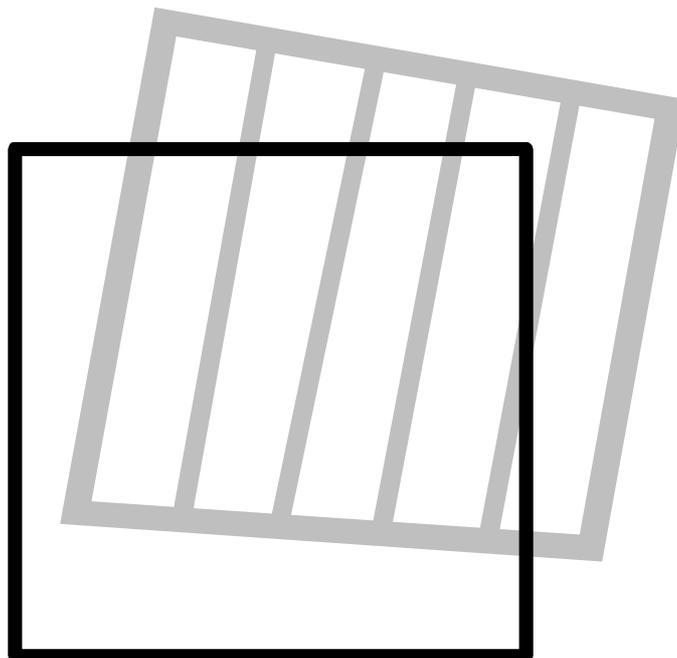


Informationen über den Straf- und Massnahmenvollzug

3/00



BUNDESAMT FÜR JUSTIZ
Sektion Straf- und Massnahmenvollzug

IMPRESSUM

"Informationen über den Straf- und Massnahmenvollzug"

Vierteljahresschrift des Bundesamtes für Justiz

Sektion Straf- und Massnahmenvollzug

25. Jahrgang, 2000

ISSN 1420-2638

Internet: <http://www.ofj.admin.ch/themen/bullsmv/intro-d.htm>

<http://www.bj.admin.ch> (Homepage des Bundesamts für Justiz)

Redaktionsteam

Leiterin: Dr. Priska Schürmann, Sektionschefin

Redaktor: lic. iur. Franz Bloch, Wissenschaftlicher Adjunkt

Ab 1.11.2000: lic. iur. Doris Kaeser Ladouceur, Wissenschaftliche Adjunktin

Übersetzer: Pierre Greiner, Wissenschaftlicher Beamter

Copyright / Abdruck

Bundesamt für Justiz

Abdruck unter Quellenangabe erwünscht mit der Bitte um Zustellung eines Belegexemplares.

Bestellung, Anfragen, Adressänderungen und andere Mitteilungen

Bundesamt für Justiz

Sektion Straf- und Massnahmenvollzug

3003 Bern

Tel. 031 / 322 41 28

Fax 031 / 322 78 73

e-mail: doris.kaeser@bj.admin.ch

Informationen über den Straf- und Massnahmenvollzug

3/00

BERICHTE **3**

Frauen im Freiheitsentzug - Auszug aus dem 10. Tätigkeitsbericht des Europäischen Komitees zur Verhütung von Folter und unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe (CPT) 3

Ein Viertel der Strassenverkehrsdelinquenten sind Wiederholungstäter - Eine Publikation des Bundesamtes für Statistik 8

GESETZGEBUNG, RECHTSPRECHUNG, VERWALTUNGSPRAXIS **10**

Empfehlung R(97)12 des Ministerkomitees des Europarates betreffend Bedienstete, die mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befasst sind 10

KURZINFORMATIONEN **24**

Immer mehr Personen wenden sich an die Opferhilfe - Dritter Bericht über den Vollzug und die Wirksamkeit der Hilfe an Opfer von Straftaten 24

Strafvollzug im Kanton Bern - Eingewiesene sollen ihre Straftat aufarbeiten 25

Schlussberichte von Modellversuchen neu auch im Internet 26

Zwischenstand des Modellversuches "Electronic Monitoring (EM)" 26

Gefängnispopulation weltweit - Eine Übersicht 28

FRAUEN IM FREIHEITSENTZUG - AUSZUG AUS DEM 10. TÄTIGKEITSBERICHT DES EUROPÄISCHEN KOMITEES ZUR VERHÜ- TUNG VON FOLTER UND UNMENSCHLI- CHER ODER ERNIEDRIGENDER BE- HANDLUNG ODER STRAFE (CPT)

Im August 2000 hat das Europäische Komitee zur Verhütung von Folter und anderer unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe (CPT) seinen zehnten, das Jahr 1999 betreffenden Tätigkeitsbericht veröffentlicht. Nachfolgend geben wir die darin abgegebenen Empfehlungen zum Thema "Frauen im Freiheitsentzug" in einer von der Redaktion verfassten, vom CPT nicht autorisierten deutschen Übersetzung auszugsweise wieder.

1. VORBEMERKUNGEN

21. In einigen seiner bisherigen Tätigkeitsberichten hat das CPT Kriterien definiert, die seine Arbeit in den verschiedenen Einrichtungen des Freiheitsentzuges (Polizeikommissariate, Gefängnisse, Vollzugseinrichtungen, Ausländerhaft-Zentren, Psychiatrie-Einrichtungen, Hafteinrichtungen für Jugendliche) leiten.

Das Komitee wendet diese oben erwähnten Kriterien selbstverständlich für Frauen wie auch für Männer im Freiheitsentzug an.

Gleichwohl machen die Frauen im Freiheitsentzug in allen Mitgliedstaaten des Europarates nur einen relativ geringen Prozentsatz aller inhaftierter Personen aus. Deshalb kann es sich für die Staaten als sehr kostspielig erweisen, unterschiedliche Infrastrukturen für inhaftierte Frauen vorzusehen; daraus folgt, dass Frauen oftmals in wenigen Einrichtungen untergebracht werden (mit dem Risiko der weiten Entfernung von ihrem Zuhause und ihren Kindern), in Einrichtungen, die zudem ursprünglich für Männer konzipiert sind oder die sie oftmals auch mit Männern teilen. Unter diesen Umständen ist besonders darüber zu wachen, dass die Frauen im Freiheitsentzug in den Genuss einer sicheren und angenehmen Umgebung kommen.

Um die Wichtigkeit, die das CPT der Verhütung schlechter Behandlung von Frauen im Freiheitsentzug beimisst, zu zeigen, hat es sich entschlossen, das vorliegende Kapitel seines 10. Tätigkeitsberichtes speziellen Aspekten dieses Bereiches zu widmen. Das Komitee hofft auf diese Weise, den nationalen Behörden seine Ansichten der Behandlung und Betreuung von Frauen im Freiheitsentzug klar aufzuzeigen. Ebenso wie in den vorangegangenen Jahren wünscht das CPT, Kommentare zu diesem Grundsatzkapitel zu erhalten.

22. Entsprechend kann auf Anhieb hervorgehoben werden, dass die Hauptanliegen,

die das CPT zu den in diesem Kapitel aufgezählten Fragen formuliert, für sämtliche Einrichtungen des Freiheitsentzugs gelten. Nach Erfahrung des CPT ist das Risiko der Beeinträchtigung der physischen und/oder psychischen Integrität in der Phase unmittelbar nach der Inhaftierung am grössten. Deshalb ist es besonders wichtig, darauf zu achten, dass die in den nachfolgenden Abschnitten formulierten Kriterien in dieser Phase beachtet werden.

Das Komitee sieht die Normen, die es in diesem Bereich entwickeln kann, als Ergänzungen zu denjenigen, die bereits in anderen internationalen Instrumentarien festgelegt worden sind, insbesondere zur Europäischen Menschenrechtskonvention, zur Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen, zur UNO-Konvention über die Eliminierung jeglicher Frauendiskriminierung und zu den Grundprinzipien der UNO über den Schutz aller Personen, die sich in irgendeiner Form des Freiheitsentzuges befinden.

2. GESCHLECHTLICH GEMISCHTES PERSONAL

23. Wie das CPT in seinem neunten Tätigkeitsbericht schon betont hat, stellt geschlechtlich gemischtes Personal eine wichtige Garantie gegen schlechte Behandlung in Einrichtungen des Freiheitsentzuges dar. Die Präsenz von männlichem und weiblichem Personal kann sowohl auf die Berufsausübung als auch auf das Mass an Normalität

in einer Hafteinrichtung eine positive Wirkung haben.

Geschlechtlich gemischtes Personal fördert ebenfalls geeignetes Verhalten, wenn delicate Aufgaben, wie Leibesvisitationen, zu erledigen sind. Deshalb betont das CPT, dass jede inhaftierte Person, unabhängig von ihrem Alter, nur von Personal desselben Geschlechts untersucht, und dass jede Leibesvisitation, die das Ablegen der Kleidung erfordert, ausserhalb des Blickfeldes des andersgeschlechtlichen Personals durchgeführt werden sollte.

3. UNTERSCHIEDLICHE HAFTEINRICHTUNGEN (ABTEILUNGEN) FÜR FRAUEN

24. Die einem Staat obliegende Aufgabe, Personen im Freiheitsentzug zu betreuen, umfasst auch die Verantwortung, diese gegen andere Personen zu schützen, die ihnen Schaden zufügen wollen. Das CPT ist öfters mit Anschuldigungen von Misshandlungen von Frauen durch Frauen konfrontiert worden. Trotzdem sind die Anschuldigungen von schlechter Behandlung inhaftierter Frauen durch Männer (insbesondere sexuelle Belästigung, darin eingeschlossen Beleidigungen mit sexuellem Inhalt) häufiger; vor allem wenn es ein Staat unterlässt, unterschiedliche Hafteinrichtungen (Abteilungen) zu errichten, die für Frauen im Freiheitsentzug reserviert sind und in denen die Überwachung in entscheidendem Masse durch weibliches Personal sichergestellt wird.

Prinzipiell sind Frauen im Freiheitsentzug in Abteilungen unterzubringen, die von den mit Männern besetzten Lokalitäten im gleichen Gebäude räumlich getrennt sind. Davon ausgehend haben einige Staaten Vorkehrungen getroffen, damit Ehepaare (beide Personen im Freiheitsentzug) zusammen platziert werden können und/oder einen gewissen Vermischungsgrad bei der Teilnahme an gefängnisinternen Aktivitäten zu ermöglichen. Das CPT begrüsst solche fortschrittlichen Massnahmen unter dem Vorbehalt, dass die betroffenen inhaftierten Personen diese akzeptieren, diese sorgfältig ausgewählt werden und Gegenstand einer adäquaten Supervision sind.

4. GLEICHER ZUGANG ZU AKTIVITÄTEN

25. Es ist wesentlich, dass Frauen im Freiheitsentzug den gleichen Zugang zu motivierenden Aktivitäten (Arbeit, Bildung, Studien, Sport etc.) haben wie ihre männlichen Kollegen. Wie das CPT in seinem letzten Tätigkeitsbericht erwähnt hat, treffen die Besuchsdelegationen des CPT zu oft inhaftierte Frauen an, denen als für sie "geeignet" eingeschätzte Aktivitäten angeboten werden (Näharbeiten und Handarbeit), während den männlichen Inhaftierten ein viel professionelleres Berufsbildungsangebot offeriert wird.

Nach Ansicht des CPT kann eine solche diskriminierende Haltung die überholten, veralteten Stereotypen bezüglich der sozialen Rolle der Frau nur verstärken. Darüber hinaus kann die Verweigerung des gleichen

Zugangs für Frauen zu Aktivitäten unter gewissen Umständen als erniedrigende Behandlung qualifiziert werden.

5. PRÄ- UND POSTNATALE BEHANDLUNG

26. Um die spezifischen Ernährungsbedürfnisse schwangerer inhaftierter Frauen zu befriedigen, müssen alle Anstrengungen unternommen werden; sie müssen auf ein Ernährungsregime mit hohem Proteingehalt und reich an frischen Früchten und Gemüse zurück greifen können.

27. Es versteht sich von selbst, dass Kinder das Licht der Welt nicht im Gefängnis erblicken sollten, und dass es in den Mitgliedsstaaten des Europarates gängige Praxis ist, die schwangeren Insassinnen in externe Spitäler zu überführen, wenn der Moment dafür gekommen ist.

Nichtsdestotrotz hat das CPT von Zeit zu Zeit Fälle erlebt, wo schwangere Frauen während der gynäkologischen Untersuchung oder der Niederkunft mit Handschellen oder auf andere Art und Weise ans Bett oder an ein anderes Möbelstück gefesselt waren. Ein solches Verhalten ist absolut inakzeptabel und kann ganz klar einer unmenschlichen und erniedrigenden Behandlung gleichgestellt werden. Es können und müssen andere Mittel zur Befriedigung allfälliger Sicherheitsbedürfnisse angewendet werden.

28. Zahlreiche Frauen im Gefängnis bilden die Hauptstütze für ihre Kinder oder für Drittpersonen, deren Wohlergehen durch die Inhaftierung beeinträchtigt werden kann.

Eine in diesem Zusammenhang ausserordentlich delikate Frage ist, ob man zulassen kann, dass Babys und Kleinkinder bei ihren Müttern im Gefängnis bleiben können, und wenn ja, wie lange. Eine Antwort auf diese Frage ist schwierig, da einerseits die Gefängnisse offensichtlich kein geeignetes Umfeld für Babys und Kleinkinder darstellen, eine erzwungene Trennung der Mütter von ihren Kleinkindern andererseits aber höchst unerwünscht ist.

29. Nach Ansicht des CPT muss das Grundprinzip in allen Fällen das Wohl des Kindes sein. Das bedeutet insbesondere, dass sämtliche prä- und postnatale Pflege im Gefängnis derjenigen entsprechen muss, die ausserhalb der Gefängnismauern zur Verfügung steht. Solange Babys und Kleinkinder in Hafteinrichtungen leben, sind sie unter die Obhut von Spezialisten in Sozialer Arbeit und kindlicher Entwicklung zu stellen. Ziel ist es, ein kinderzentriertes Umfeld zu schaffen, in welchem offensichtliche Zeichen des Eingesperrtseins, wie Uniformen und Schlüsselrassel, ausgeschlossen werden müssen.

Es sind auch Vorkehrungen zu treffen, damit die motorische und kognitive Entwicklung der Babys im Gefängnis normal verläuft. Sie müssen insbesondere über geeignete Spiel- und Lernmöglichkeiten innerhalb des Gefängnisses verfügen und wenn immer mög-

lich die Einrichtung verlassen und Erfahrungen im gewöhnlichen Leben ausserhalb der Gefängnismauern machen können.

Das Erleichtern der Aufnahme der Kindes in der Familie ausserhalb des Gefängnisses (z.B. durch den Vater des Kindes) kann auch ermöglichen, die Belastung der Kindererziehung aufzuteilen. Sollte dies nicht möglich sein, ist der Zugang zu Krippeneinrichtungen vorzusehen. Solche Massnahmen werden es den inhaftierten Frauen erlauben, vermehrt von Arbeitsmöglichkeiten und anderen im Gefängnis angebotenen Aktivitäten zu profitieren.

6. HYGIENE- UND GESUNDHEITSFRAGEN

30. Das Komitee wünscht auch das Augenmerk auf eine Reihe von Hygiene- und Gesundheitsfragen von Frauen im Freiheitsentzug zu richten, da sich deren Bedürfnisse sehr von denjenigen inhaftierter Männer unterscheiden.

31. Die spezifischen Hygienebedürfnisse der Frauen bedürfen einer geeigneten Antwort. Es ist von ausserordentlicher Wichtigkeit, dass sie zu jeder gewünschten Zeit Zugang zu sanitären Einrichtungen haben und dass sie sich wenn nötig während der Menstruation umziehen können und dass sie über die nötigen Hygiene-Artikel (Monatsbinden oder Tampons) verfügen.

Das Fehlen der Möglichkeit der Befriedigung dieser Grundbedürfnisse kann für sich allein schon eine erniedrigende Behandlung darstellen.

32. Ebenso essentiell ist es, dass die den Personen im Freiheitsentzug gewährte Gesundheitspflege von gleichem Niveau ist wie diejenige für Kranke ausserhalb der Gefängnismauern.

Was Frauen im Freiheitsentzug anbelangt, so muss der Gesundheitsdienst, damit das Prinzip der Gleichwertigkeit respektiert wird, von Ärzten und Krankenpflegepersonen verrichtet werden, die über eine spezifische sanitäre Ausbildung in Frauengesundheitsfragen, inkl. Gynäkologie, verfügen.

Im übrigen sind im Umfang, in welchem spezifische Vorsorgeuntersuchungen in der Außenwelt existieren (z.B. Erkennung von Brustkrebs und Gebärmutterkrebs), diese auch den Frauen im Freiheitsentzug anzubieten.

Die Gleichwertigkeit der Pflege beinhaltet auch, dass das Recht jeder Frau auf ihre körperliche Integrität in Hafteinrichtungen gleich respektiert wird wie in der Gesellschaft "draussen". Konsequenterweise müssen dort, wo Frauen in Freiheit Zugang zur so genannten "Pille danach" und/oder zu anderen Formen der Schwangerschaftsunterbrechung in einem späteren Zeitpunkt haben, diese Mittel zu den gleichen Bedingungen auch für Frauen im Freiheitsentzug zugänglich sein.

33. Prinzipiell müssen Inhaftierte, die eine Behandlung vor ihrer Inhaftierung begonnen haben, diese während der Haft fortsetzen können. Zu diesem Zweck müssen Anstrengungen unternommen werden, damit für eine adäquate Versorgung der Hafteinrichtungen mit frauenspezifischen Medikamenten gesorgt ist.

Was insbesondere die Anti-Baby-Pille anbelangt, so ist daran zu erinnern, dass dieses Medikament auch aus anderen medizinischen Gründen als nur zur Schwangerschaftsverhütung verschrieben werden kann (z.B. zur Linderung von Menstruationsschmerzen). Die Tatsache, dass die Inhaftierung einer Frau an sich die Möglichkeiten einer Schwangerschaft erheblich reduziert, ist noch kein genügender Grund, eine solche Behandlung zu verweigern.

*Quelle: 10. Tätigkeitsbericht des CPT) vom
18. August 2000 (CPT/Inf [2000]13)*

EIN VIERTEL DER STRASSENVERKEHRSDELINQUENTEN SIND WIEDERHOLUNGSTÄTER - EINE PUBLIKATION DES BUNDESAMTES FÜR STATISTIK

Jede vierte wegen eines Verstosses gegen das Strassenverkehrsgesetz (SVG) verurteilte Person wird in den sieben Jahren nach der ersten Verurteilung erneut verurteilt. Davon wird die Mehrheit wiederum wegen eines SVG-Delikts bestraft. Die Rückfallraten sind in den Kantonen mit einer mildereren Sanktionierungspraxis nicht höher. Die Mehrheit der Wiederverurteilungen werden eineinhalb bis zwei Jahre nach der vorangehenden Verurteilung ausgesprochen. So weit die wichtigsten Ergebnisse einer kürzlich erschienenen Studie des Bundesamtes für Statistik (BFS).

1998 wurden 37'091 Strafurteile wegen Verstössen gegen das Strassenverkehrsgesetz (SVG) ausgesprochen und ins Strafregister eingetragen, darunter 16'225 wegen Fahrens in angetrunkenem Zustand. Damit stellen die Strassenverkehrsdelikte die grösste Deliktgruppe aller im Strafregister eingetragenen Strafurteile dar (52%).

1. WIEDERVERURTEILTE STRASSENVERKEHRSDELINQUENTEN WERDEN IN DER REGEL ERNEUT WEGEN EINES SVG-DELIKTS BESTRAFT

Rund ein Viertel (25%) der erstmals wegen eines Strassenverkehrsdelikts verurteilten

Personen wird in den sieben Jahren nach der Verurteilung erneut verurteilt; 21% wiederum wegen Strassenverkehrsdelikten. Geht man ausschliesslich von Fahren in angetrunkenem Zustand aus, ergeben sich folgende Wiederverurteilungsraten: insgesamt 26%, Strassenverkehrsdelikte 23% und Alkohol am Steuer 19%.

Eine Mehrheit der wiederverurteilten Strassenverkehrsdelinquenten haben somit erneut gegen das Strassenverkehrsgesetz verstossen. Männer und unter 30-Jährige werden häufiger rückfällig als Frauen und Personen ab 30 Jahren. Die Mehrheit der Wiederverurteilungen wird eineinhalb bis zwei Jahre nach der ersten Verurteilung ausgesprochen. Danach sinkt die Zahl der Wiederverurteilungen langsam und stetig. Die Wiederverurteilungswahrscheinlichkeit nimmt mit steigender Anzahl von Vorverurteilungen zu, d.h. je öfter eine Person bereits verurteilt wurde, desto stärker läuft sie Gefahr, dass erneut eine Strafe gegen sie ausgesprochen wird.

2. WENIGER STRENGE KANTONE VERZEICHNEN NICHT MEHR WIEDERHOLUNGSTÄTER

Die Art der Sanktionen variiert stark von Kanton zu Kanton. So reicht der Bussenanteil bei Erstverurteilungen wegen Fahrens in angetrunkenem Zustand von 4% bis 97%. Die übrigen Sanktionen betreffen überwiegend bedingte Freiheitsstrafen. Schmäler ist dagegen die Bandbreite bei den Wiederverurtei-

lungsraten, die in allen Kantonen zwischen 12% und 29% liegen. Erstaunlicherweise sind die Wiederverurteilungsraten in den Kantonen mit einer milderen Sanktionierungspraxis nicht höher. Kantone, die meistens Bussen gegen Strassenverkehrsdelinquenten aussprechen, verzeichnen prozentual gesehen nicht mehr Wiederholungstäter als Kantone, die vermehrt zu bedingten Freiheitsstrafen gekoppelt mit einer Busse greifen. Diese Ergebnisse stützen die These, dass nicht die Härte einer Strafe wichtig ist, sondern eher die Gewissheit, im Falle eines Vergehens "erwischt" zu werden.

3. SINKENDE VERURTEILTENZAHLEN FÜR FAHREN IN ANGETRUNKENEM ZUSTAND

Innerhalb von 30 Jahren hat sich die Zahl der Verurteilungen wegen Fahrens in angetrunkenem Zustand absolut gesehen fast verdreifacht, stieg sie doch von 6'895 (1967) auf 18'144 Fälle (1993). Seither zeigt der Trend offenbar nach unten. 1998 wurden 15'321 Strafurteile wegen dieses Vergehens ausgesprochen, etwas weniger als 1987. Anders hingegen das Bild bei den Verurteilungen wegen grober Verletzung der Verkehrsregeln (hauptsächlich starke Geschwindigkeitsüberschreitungen): Deren Zahl blieb zwischen 1967 bis Mitte der 80er-Jahre relativ stabil, um danach von 3'219 (1985) auf den Rekordstand von 13'348 Fällen (1998) zu steigen. Ob sich diese zwei jüngsten Trends - weniger Fahren in angetrunkenem Zustand und mehr grobe Verletzungen der Verkehrsregeln -

durchsetzen werden oder nicht, lässt sich erst in einigen Jahren sagen.

Die Publikation "Strassenverkehrsdelinquenz und Rückfall. Wiederverurteilungsraten und Sanktionseffekte" (Bestellnummer: 373-0000) kann direkt beim Bundesamt für Statistik in Neuenburg zum Preis von Fr. 5.- bezogen werden (E-Mail Ruedi.Jost@bfs.admin.ch Tel. 032/713 60 60, Fax 032/713 60 61).

Quelle: Bundesamt für Statistik, Informationsdienst

EMPFEHLUNG R(97)12 DES MINISTERKOMITEES DES EUROPARATES BETREFFEND BEDIENSTETE, DIE MIT DER DURCHFÜHRUNG VON SANKTIONEN UND MASSNAHMEN BEFASST SIND

A. TERMINOLOGIE

1. Der Ausdruck "Sanktionen und Massnahmen" bedeutet sowohl freiheitsentziehende als auch nicht freiheitsentziehende Sanktionen und Massnahmen. Nicht freiheitsentziehende Sanktionen und Massnahmen im Sinne der Empfehlung Nr. R (92) 16 sind Sanktionen und Massnahmen, bei denen der Straffällige im Gemeinwesen verbleibt und seine Freiheit durch Auferlegung von Bedingungen und/oder Pflichten eingeschränkt wird; sie werden von Stellen durchgeführt, die durch Gesetz zu diesem Zweck bestimmt worden sind. Der Ausdruck "Massnahmen" bedeutet solche Massnahmen, die in Zusammenhang mit einer zur Last liegenden Straftat vor oder anstelle einer Entscheidung über eine Sanktion beschlossen werden, sowie Möglichkeiten der Vollstreckung einer Freiheitsstrafe ausserhalb einer Vollzugsanstalt.
2. Der Ausdruck "Bedienstete, die mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befasst sind," bedeutet die Bediensteten des Dienstes bzw. der Dienste, die für die Durchführung der oben definierten Sanktionen und Massnahmen operativ oder in leitender Stellung verantwortlich sind (in der Regel Vollzugsbedienstete oder Personal der Bewährungshilfe).
3. Im Text wird Bezug genommen auf "Tatverdächtige", da der bzw. die mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befassten Dienste für Massnahmen zuständig sein können, die vor der Hauptverhandlung getroffen werden. Beispiele hierfür sind die Untersuchungshaft, die Bereitstellung einer Beistand gewährenden Kontaktperson vor der Hauptverhandlung oder unter bestimmten Bedingungen und mit bestimmten Sicherungen die Einleitung eines Behandlungsplans.
4. Da in Anhang II verbindliche ethische Weisungen und nicht Regeln dargelegt sind, ist für die Verbformen "müssen" (im Englischen "must", im Französischen "devoir") verwendet worden. Damit soll klar werden, dass von den Weisungen zwingender ethischer Druck ausgehen soll.

B. TEXT DER EMPFEHLUNG R(97)12

Das Ministerkomitee, gestützt auf Artikel 15 Buchstabe b der Satzung des Europarats,

- im Hinblick darauf, dass dem Europarat daran gelegen ist, gemeinsame strafrechtspolitische Grundsätze zur Bekämpfung der Kriminalität und zu den Möglichkeiten des Umgangs mit Tatverdächtigen oder verurteilten Straftätern zu schaffen, die wirksam sind, gleichzeitig aber auch die Menschenrechte achten;
- in Anerkennung der Bedeutung der Entschliessung (66) 26 über Stellung, Rekrutierung und Ausbildung von Vollzugsbediensteten sowie der Entschliessung (68) 24 über Stellung, Auswahl und Ausbildung von Führungspersonal in Strafvollzugsanstalten, verbunden mit der Notwendigkeit, diese Entschliessungen fortzuschreiben, um den Veränderungen in der Vollzugs-, Verwaltungs- und Berufspraxis Rechnung zu tragen, die sich seit ihrer Annahme vollzogen und unter anderem in der Empfehlung Nr. R (87) 3 über die Europäischen Strafvollzugsgrundsätze Ausdruck gefunden haben;
- in der Erkenntnis, dass es notwendig ist, auch für die Rekrutierung, Auswahl, Ausbildung und Stellung des Personals, das für die Durchführung nicht freiheitsentziehender Sanktionen und Massnahmen verantwortlich ist, Grundsätze zu schaffen, welche die in der Empfehlung (92) 16 über die Europäischen Grundsätze über nicht freiheitsentziehende

Sanktionen und Massnahmen enthaltenen Grundsätze ergänzen;

- in der Erwägung, dass die zufriedenstellende Durchführung freiheitsentziehender und nicht freiheitsentziehender Sanktionen und Massnahmen den Einsatz äusserst sachkundiger, hochqualifizierter und engagierter Bediensteter erfordert, wenn der Zweck der Sanktionen, und Massnahmen erreicht werden soll;
- in der Erkenntnis, dass es zur Verwirklichung der verschiedenen Zwecke freiheitsentziehender und nicht freiheitsentziehender Sanktionen und Massnahmen zunehmend einer engen Zusammenarbeit zwischen den Bediensteten bedarf, die in diesen beiden Bereichen für deren Durchführung verantwortlich sind, und dass deshalb die Möglichkeiten der Personalmobilität prüfenswert sind;
- in der Erwägung, dass es wünschenswert ist, Mitarbeiter zu rekrutieren und auszuwählen, die über die Befähigungen sowie persönlichen und charakterlichen Eigenschaften verfügen, die ihren verschiedenen Aufgaben angemessen sind;
- im Bekenntnis dazu, dass den Bediensteten Gelegenheit gegeben werden soll, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten ständig weiterzuentwickeln, damit sie ihre Aufgaben erfüllen und neuen Herausforderungen mit Sachverstand und innovativen, aber auch realistischen Vorstellungen begegnen können;

- in der Erwägung, dass die Zusammenarbeit der für die Durchführung von Sanktionen und Massnahmen verantwortlichen Bediensteten untereinander erleichtert wird, wenn sie ihre Arbeit auf der Grundlage eines Kenntnisaustausches über Ziele und Arbeitsmethoden ausführen;

- in der Erwägung, dass Rekrutierung, Auswahl und berufliche Entwicklung von Bediensteten, die freiheitsentziehende und nicht freiheitsentziehende Sanktionen und Massnahmen durchführen, nach Grundsätzen erfolgen sollen, die eine einheitliche Vorgehensweise bei ihrer Arbeit fördern;

- in der Erwägung, dass es wichtig ist, den Bediensteten eine Stellung zuzuerkennen, die in Einklang steht mit den wichtigen Aufgaben, die sie für die Gesellschaft durchführen, und Beschäftigungsbedingungen zu bieten, die ihren Befähigungen entsprechen und der anspruchsvollen Arbeit Rechnung tragen;

- im Bekenntnis dazu, dass es wichtig ist, die ethische Grundlage der Arbeit deutlich zu machen, die von den mit der Durchführung freiheitsentziehender und nicht freiheitsentziehender Sanktionen und Massnahmen befassten Bediensteten durchgeführt wird;

EMPFIEHLT den Regierungen der Mitgliedstaaten,

- sich von den im Anhang 1 zu dieser Empfehlung enthaltenen Grundsätzen über Rekrutierung, Auswahl, Ausbildung, Arbeits-

bedingungen und Mobilität von Bediensteten, die mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befasst sind, leiten zu lassen;

- geeignete Massnahmen zu ergreifen, um nationale Ethikleitlinien für die mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befassten Bediensteten vorzusehen, indem sie entweder in Übereinstimmung mit den in Anhang II zu dieser Empfehlung enthaltenen Europäischen Richtlinien solche Ethikleitlinien formulieren oder gegebenenfalls bestehende nationale Ethikleitlinien den Europäischen Richtlinien entsprechend anpassen;

- die grösstmögliche Verbreitung der Empfehlung und des Erläuternden Berichts dazu zu fördern.

C. GRUNDSÄTZE ÜBER REKRUTIERUNG, AUSWAHL, AUSBILDUNG, ARBEITSBEDINGUNGEN UND MOBILITÄT VON BEDIENSTETEN, DIE MIT DER DURCHFÜHRUNG VON SANKTIONEN UND MASSNAHMEN BEFASST SIND (ANHANG I ZUR EMPFEHLUNG R [97]12)

I. Allgemeine Grundsätze

1. In einem oder mehreren offiziellen Schriftstücken, die alle Aspekte der Rekrutierung und Auswahl, Ausbildung, rechtlichen Stellung, Führungsaufgaben, Arbeitsbedingungen und Mobilität behandeln, sollen klare Leitlinien betreffend die für die Durchführung

von Sanktionen und Massnahmen zuständigen Bediensteten niedergelegt werden. Diese Leitlinien sollen hervorheben, dass die Aufgaben des Dienstes insgesamt sowie des Einzelnen ethischer Art sind, und insbesondere auf die innerstaatliche Einhaltung menschenrechtlicher Übereinkünfte zielen. Bei der Formulierung der Leitlinien sollen die Bediensteten und/oder Vertreter ihres Berufsstandes konsultiert werden. In den Haushalten des oder der Dienste sollen ausreichende finanzielle Mittel zur Umsetzung dieser Leitlinien vorgesehen werden.

2. Soweit die Personalpolitik durch Veränderungen in Bezug auf die Durchführung von Sanktionen und Massnahmen und ganz allgemein durch Entwicklungen auf der Verwaltungsebene sowie im fachlichen und sozialen Bereich beeinflusst wird, sollen die Grundsätze dieser Politik überprüft und erforderlichenfalls geändert werden.

3. Bedienstete zur Durchführung von Sanktionen und Massnahmen soll es in ausreichender Zahl geben, damit sie die verschiedenen, ihnen obliegenden Aufgaben wirksam ausführen können. Sie sollen über die persönlichen und charakterlichen Eigenschaften und beruflichen Qualifikationen verfügen, die zur Ausübung ihrer Funktionen erforderlich sind.

II. Rekrutierung und Auswahl

4. Die Grundsätze hinsichtlich Rekrutierung und Auswahl sollen als allgemein anwendbar angesehen werden, nicht nur bei der Rekru-

tierung und Auswahl für die Erstanstellung, sondern auch bei der Rekrutierung und Auswahl für andere Positionen innerhalb des jeweiligen Dienstes oder zwischen dem Bewährungshilfe- und dem Vollzugsdienst.

5. Als Hilfe bei Entscheidungen über Einstellung oder Ablehnung sollen in Ausschreibungsverfahren Arbeitsplatzbeschreibungen verwendet werden, in denen klar und konkret die Ziele, Aufgaben und Verantwortlichkeiten beschrieben sind, die mit der zu übernehmenden Arbeit verbunden sind. Die Beschäftigungsbedingungen sollen ebenfalls klar dargelegt sein und Hinweise auf Beförderungsmöglichkeiten enthalten.

6. Um geeignete Bewerber anzusprechen, sollen der Einstellungsbedarf und die erforderlichen Qualifikationen breit veröffentlicht werden.

7. Zusätzlich zu den geforderten Bildungsabschlüssen, guten Charaktereigenschaften und der geeigneten Erfahrung sollen die Bewerber persönlich anpassungsfähig und ausgeglichen und für die von ihnen angestrebte Tätigkeit deutlich motiviert sein sowie über die zur Herstellung guter menschlicher Beziehungen erforderlichen Eigenschaften verfügen und Lernbereitschaft besitzen.

8. Rekrutierungs- und Auswahlverfahren sollen offen, klar, auf unbedingte Fairness bedacht und nicht diskriminierend sein. Die für die Entscheidung über Einstellung oder Ablehnung zuständige Stelle sollte aus Per-

sonen mit grosser Erfahrung auf dem Gebiet bestehen. Sie sollte unparteiisch arbeiten.

9. Ungeachtet der Instrumente, die zur Beurteilung persönlicher Eigenschaften verwendet werden, soll dafür Sorge getragen werden, dass diese Instrumente objektiv und nachweislich zuverlässig sind.

10. Bei der Rekrutierung und Auswahl von Personal soll berücksichtigt werden, dass es wünschenswert ist, dafür zu sorgen, dass Männer und Frauen sowie ethnische Minderheiten in den Reihen der Bediensteten angemessen vertreten sind, um den Bedürfnissen der Tatverdächtigen oder verurteilten Straftäter, mit denen sie zu tun haben, gerecht zu werden.

11. Die Rekrutierung und Auswahl für höhere Positionen soll auf der Grundlage der praktischen Berufserfahrung verbunden mit dem Potential als Führungskraft erfolgen. Im Interesse des Aufbaus eines wirksamen Dienstes soll bei der Rekrutierung und Auswahl für die höheren Positionen der Notwendigkeit Rechnung getragen werden, Aufstiegsmöglichkeiten vorzusehen sowie neue Methoden und besondere Kenntnisse zu entwickeln. Im Fall einer externen Rekrutierung ist es besonders wichtig, dass Erfahrung und Fähigkeiten einer auf diesem Wege eingestellten und ausgewählten Person voll und ganz zweckentsprechend sind.

12. Wenn Bedienstete auf vertraglicher Basis eingestellt werden oder zu einem staatlich subventionierten Dienst gehören, der für die

Durchführung von Sanktionen und Massnahmen zuständig ist, soll ihre Einstellung und Auswahl so erfolgen, dass sichergestellt ist, dass ihre persönlichen Eigenschaften und formalen Qualifikationen ihren Aufgaben und Verantwortlichkeiten in vollem Umfang angemessen sind.

13. Um Personalverluste durch Unzufriedenheit, die zu einer schnellen Kündigung führt, zu vermeiden und eine solide Grundlage für eine anschliessende Ausbildung zu schaffen, soll veranlasst werden, dass neue Mitarbeiter bei Dienstantritt eingewiesen werden und ein realistisches Bild von ihrer Arbeit vermittelt bekommen.

III. Aus- und Weiterbildung

14. Die gesamte Aus- und Weiterbildung der Bediensteten soll hinsichtlich ihrer Ziele, Inhalte und Methoden genau auf die Aufgaben des bzw. der mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befassten Dienste ausgerichtet sein. Der bzw. die mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befassten Dienste sollen sicherstellen, dass die Bediensteten eine geeignete Aus- und Weiterbildung erfahren, in deren Rahmen ihnen auch Wissen über einschlägige völkerrechtliche Übereinkünfte vermittelt wird.

15. Wenn die erforderliche berufliche Ausbildung nicht vor der Einstellung stattgefunden hat, sollen der bzw. die für die Durchführung von Sanktionen und Massnahmen zuständi-

gen Dienste diese Ausbildung durchführen oder veranlassen, dass sie durchgeführt wird.

16. Ziel der Ausbildung soll sein, den neu eingestellten Mitarbeiter durch Vermittlung von Fachkenntnissen und Verständnis für das Arbeitsumfeld, insbesondere Kenntnis der Probleme in Bezug auf die Kriminalität und ihre sozialen Zusammenhänge, an die zu erfüllenden Aufgaben heran zu führen. Die Ausbildung soll ferner Kenntnisse der wesentlichen Werte des Berufs vermitteln und den neu eingestellten Mitarbeitern auf diese Weise ermöglichen, ihren Platz in dem bzw. den mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befassten Diensten zu finden.

17. Die Ausbildungsprogramme sollen die theoretischen und praktischen Aspekte, die für die Aufgaben und Funktionen des Einzelnen sowie für die Organisation und Arbeitsweise des bzw. der Dienste von Belang sind, miteinander verbinden. Die Dauer der Ausbildung soll also dementsprechend lang sein. Diese Programme sollen u.a. Themen umfassen, die die Beobachtung und Deutung von Verhaltensweisen, die Kommunikation und andere Fähigkeiten im Umgang mit Menschen zum Gegenstand haben. Sie sollen verändert werden, um Entwicklungen in Bezug auf die Ziele und Methoden des bzw. der mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befassten Dienste, insbesondere solchen, die eine wesentliche Veränderung bestimmter Funktionen mit sich bringen, sowie gegebenenfalls äusseren Entwicklungen, die für diese Ziele und Me-

thoden von unmittelbarer Bedeutung sind, Rechnung zu tragen.

18. Bei den Methoden der Ausbildung soll von wirksamen Lerntechniken Gebrauch gemacht werden. Gegebenenfalls sollen Lehrer aus Bereichen ausserhalb des bzw. der mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befassten Dienste eingesetzt werden.

19. Der Ausbildungsgang soll eine Überprüfung des erworbenen Wissens umfassen und eine Erfolgskontrolle bei den Ausbildungsteilnehmenden ermöglichen. Es sollen deshalb sowohl während als auch am Schluss der Ausbildung Instrumente für eine gerechte Beurteilung vorgesehen werden.

20. Die Weiterbildung soll die Bediensteten in die Lage versetzen, sich fortlaufend zu verbessern und damit die fachliche Qualifikation weiter zu steigern. Die Weiterbildung soll in der Regel zu einem landesweit anerkannten Abschluss in einem oder mehreren speziellen Fächern führen. Die Weiterbildung soll generell in Absprache mit dem betreffenden Bediensteten geplant werden. Wenn durch neue Entwicklungen neue und wichtige Anforderungen an einen Dienst entstehen, soll eine Weiterbildung obligatorisch sein und eingeleitet werden, bevor derartige Änderungen eintreten. Sie soll auch obligatorisch sein, wenn bestimmte Aufgabenbereiche dies erfordern. Die Weiterbildung soll im Rahmen des Möglichen internationale Erfahrungen vorsehen, wenn dies als Mittel zur persönlichen Weiterentwicklung des Einzelnen

zweckmässig erscheint oder zu einem besonderen dienstlichen Zweck erforderlich ist.

21. Die Inhalte der Weiterbildung sollen so zielgerichtet wie möglich sein und einen gegebenenfalls von den Bediensteten geäusserten arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungsbedarf berücksichtigen. In Absprache mit den Bediensteten sollen Verfahren entwickelt werden, die es ermöglichen, einen solchen Bedarf zu äussern.

22. Werden besondere Formen der Weiterbildung als für die Beförderung besonders wichtig angesehen, so sollen der bzw. die mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befassten Dienste bemüht sein, interessierten Bediensteten eine solche Weiterbildung zu ermöglichen.

23. Im Rahmen der Weiterbildung sollen Fachkräfte eingesetzt werden, die nicht aus den Reihen des bzw. der mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befassten Dienste(s) kommen. Weiterbildungsmassnahmen sollen in Verbindung mit Fachorganisationen ausserhalb des bzw. der betreffenden Dienste durchgeführt werden.

24. Die Arbeitszeiten sollen so geregelt sein, dass die Bediensteten während ihrer regelmässigen Arbeitszeit an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen können. Dies soll nicht ausschliessen, dass verlangt werden kann, dass auch in der Freizeit gelernt wird.

25. Die Weiterbildung soll, um einen qualitativ hochwertigen Dienst sicherzustellen, auch

Programme umfassen, an denen verschiedene Gruppen von Bediensteten ungeachtet ihrer Position oder Aufgabe gemeinsam teilnehmen, damit die Zusammenarbeit zwischen diesen Gruppen innerhalb des bzw. der mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befassten Dienste verbessert wird. Die Programme sollen deshalb darauf gerichtet sein, die Bediensteten mit der Arbeit in multidisziplinären Teams vertraut zu machen.

26. Die Führungskräftebildung soll den Bediensteten inhaltlich und methodologisch breit gefächerte Programme anbieten, um ihre Leistungsfähigkeit auf dem Gebiet der Verwaltung und der Teamleitung zu entwickeln und sie zu befähigen, gegebenenfalls externe Ressourcen zu mobilisieren. Unter den verschiedenen, dabei behandelten Themen soll dem Delegieren von Verantwortung besonderer Raum gegeben werden. Eine Führungskräftebildung nach Massgabe der Art der übertragenen Verantwortlichkeiten soll sowohl für die höheren Führungsebenen als auch für diejenigen, die unmittelbare Führungsverantwortung in Arbeitseinheiten tragen, obligatorisch sein.

27. Es sollen systematische Erfolgskontrollen der Aus- und Weiterbildungsmassnahmen durchgeführt werden, um ihre Wirksamkeit sowohl in Bezug auf das, was gelernt wird, als auch auf die Art der praktischen Umsetzung des Erlernten am Arbeitsplatz zu messen. Diese Erfolgskontrollen sollen dazu führen, dass gegebenenfalls entweder die Aus- und Weiterbildungsprogramme oder die Be-

dingungen für die Anwendung der Lernresultate in der erforderlichen Weise angepasst werden.

28. Da die Auswahl der Lehrkräfte ganz von der Art der geplanten Aus- und Weiterbildung abhängt, sollen vielfältige Auswahlmöglichkeiten gefördert werden. Die Lehrkräfte sollen über eine professionelle Einstellung und über Erfahrungen verfügen, in die sowohl theoretische als auch praktische Aspekte einfließen; sie sollen über hervorragende Fähigkeiten zur Analyse menschlichen Verhaltens verfügen und anderen zuhören können.

29. Bei der Rekrutierung von Lehrkräften sollen Verfahren angewendet werden, die es ermöglichen, objektiv sicherzustellen, dass sie in einem hohen Mass die für die Ausübung ihrer Funktionen notwendigen menschlichen und beruflichen Eigenschaften besitzen. Sie sollen, soweit erforderlich, eine für die Ausübung dieser Funktionen gegebenenfalls notwendige Schulung erhalten.

30. Wenn Lehrkräfte aus dem Personalbestand des bzw. der mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befassten Dienste gewonnen werden, sollen ihre Stellung und ihre Pflichten klar definiert sein. Falls erforderlich, sollen sie die Arbeit in dem Bereich wiederaufnehmen, um sich in Bezug auf ihr Wissen und ihre praktischen Erfahrungen auf dem Laufenden zu halten. Längere Zeiten eines vorübergehenden Einsatzes zur Durchführung von Aus- und Weiterbil-

dungsaktivitäten sollen zu Zwecken des beruflichen Fortkommens anerkannt werden.

31. Da die Aus- und Weiterbildung des Personals aller Laufbahnen als entscheidende Investition in die Leistungsfähigkeit angesehen werden soll, soll ein angemessener Teil des Gesamtkredites des bzw. der mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befassten Dienste für Aus- und Weiterbildungsausgaben vorgesehen werden. Jede wesentliche Änderung der Politik hinsichtlich der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen, die Folgen für die Aus- und Weiterbildung des Personals hat, soll mit einer Schätzung des entsprechenden Bedarfs an Haushaltsmitteln einhergehen. Dies gilt insbesondere für den Fall, dass Sonderprojekte für Tatverdächtige oder verurteilte Straftäter eingerichtet werden, bei denen geprüft werden muss, ob eine zusätzliche Schulung der daran beteiligten Bediensteten erforderlich ist.

32. Mit der Dezentralisierung von Aus- und Weiterbildungsaktivitäten soll stets die Zuweisung eigener Haushaltsmittel an die dezentralen Aus- und Weiterbildungsstellen einhergehen.

33. Bedienstete, die eine Funktion als Fachkraft ausüben, gleichviel, ob es sich um Voll- oder Teilzeitkräfte handelt, sollen bei ihrem Eintritt in den bzw. die mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befassten Dienste Gelegenheit erhalten, an einer Aus- und Weiterbildungsmassnahme teilzunehmen, die geeignet ist, ihnen die Eingewöh-

nung in eine neue Umgebung für die Ausübung ihrer besonderen Funktion zu erleichtern. Bei Bedarf soll Bediensteten dieser Art jede Form der ergänzenden Aus- und Weiterbildung angeboten werden, die der sachgemässen Erfüllung ihrer Aufgaben dienlich ist.

V. Arbeitsbedingungen und Führungsaufgaben

34. Leistungsfähigkeit setzt voraus, dass die Bediensteten sich der Grundprinzipien bewusst sind, die den Rahmen für ihre Arbeit bilden. Zu diesem Zweck soll eine Grundsatzerklärung herausgegeben und erforderlichenfalls fortgeschrieben werden, in der die allgemeinen Ziele, Grundsätze, Werte und Methoden des bzw. der betreffenden Dienste beschrieben werden.

35. Bei der Erarbeitung einer solchen Grundsatzerklärung sollen die Bediensteten auf breiter Basis konsultiert werden, um von Anfang an Interesse und Engagement sicherzustellen.

36. Die Grundsatzerklärung soll die Tätigkeiten des bzw. der für freiheitsentziehende und nicht freiheitsentziehende Sanktionen und Massnahmen zuständigen Dienste behandeln und die Bedeutung der Zusammenarbeit und des gegenseitigen Verständnisses hervorheben. Werden der bzw. die für freiheitsentziehende und nicht freiheitsentziehende Sanktionen und Massnahmen zuständigen Dienste getrennt geführt, so sollen die beiden Dokumente abgestimmt werden, um sicher-

zustellen, dass es in den Grundsätzen und Werten, auf denen die Arbeit des Dienstes beruht, keine Widersprüche gibt.

37. Die Grundsatzerklärung soll durch einen Plan zur Erreichung der erklärten Ziele ergänzt werden. Diese Ziele sollen realistisch sein und erreicht werden können. Bei der Festsetzung der Ziele soll die fachliche Meinung der Bediensteten eingeholt und berücksichtigt werden.

38. Die Methoden zur Erreichung der Ziele sollen die berufliche Kreativität und das Verantwortungsgefühl der Bediensteten auf allen Organisationsebenen einbeziehen. Daher sollen die Führungskräfte auf allen Ebenen die berufliche Identität und die fachlichen Fähigkeiten aller Bediensteten stärken, erhalten und weiterentwickeln.

39. Berufliche Identität wurzelt im Verständnis und in der ethischen Anwendung einer Gesamtheit an fachlichen und sich weiterentwickelnden Kenntnissen und beruflichen Fähigkeiten. Den Bediensteten aller Laufbahngruppen und Kategorien soll daher regelmässig Gelegenheit zur vielseitigen Weiterbildung gegeben werden, damit sie sich über neue Entwicklungen in ihrem Tätigkeitsbereich auf dem Laufenden halten können. Insbesondere soll dem Personal der Bewährungshilfe Gelegenheit gegeben werden, etwas über die Probleme der Vollzugsarbeit und entsprechende Lösungsversuche zu erfahren. Ebenso soll das Vollzugspersonal Gelegenheit erhalten, sich über die Arbeit der Bewährungshilfe zu informieren.

40. Arbeitsbedingungen und Besoldung sollen so gestaltet sein, dass leistungsfähiges Personal rekrutiert und behalten werden kann und dass diese Bediensteten ihre Aufgaben einwandfrei erfüllen und ein Bewusstsein für ihre berufliche Verantwortung entwickeln können.

41. Es sollen Anstrengungen unternommen werden, um sicherzustellen, dass die Arbeit der Bediensteten, die Sanktionen und Massnahmen durchführen, die gesellschaftliche Anerkennung findet, die sie verdient.

42. Führungskräfte auf allen Ebenen sollen bestrebt sein, Arbeitsbedingungen, die bei den Bediensteten Stresssymptome auslösen können, durch geeignete Vorkehrungen in Bezug auf körperliche Sicherheit, angemessene Arbeitszeit, Entscheidungsspielraum, offene Kommunikation und ein psychologisch kooperatives Betriebsklima in jeder Arbeitseinheit zu verhindern.

43. Wenn Bedienstete während ihres Dienstes traumatische Vorfälle erlebt haben, soll ihnen sofortige Hilfe in Form von Nachbesprechungen und gegebenenfalls anschließender persönlicher Beratung und anderen notwendigen langfristigen Massnahmen angeboten werden.

44. Es sollen personalfürsorgerische Massnahmen getroffen werden, um Bediensteten zu helfen, die persönliche oder private Probleme haben, die ihre Arbeit beeinträchtigen können. Die Bediensteten sollen über die Art

der zur Verfügung stehenden Hilfe in vollem Umfang informiert werden.

45. Den Bediensteten sollen realistische Informationen über Beförderungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Bei Beförderungsentscheidungen soll die Kompetenz entscheidend sein, d.h. der Besitz der für die gute Erledigung einer bestimmten Arbeit notwendigen Fähigkeiten. Bei der entsprechenden Beurteilung sollen Auswahlverfahren angewendet werden, welche die Berufserfahrung, Arbeitseinsatz und die fachliche Qualität der geleisteten Arbeit berücksichtigen, einschliesslich der Fähigkeit, mit anderen zusammenzuarbeiten und andere zur Zusammenarbeit zu gewinnen. Regelmässige und angemessen häufige Leistungsbeurteilungen sollen Gegenstand von Besprechungen mit den einzelnen Bediensteten sein, damit sie sich ihren Möglichkeiten entsprechend voll entfalten und für eine mögliche Beförderung vorbereiten können.

46. Eine Beförderung muss nicht die einzige Form der Anerkennung von Kompetenz sein. Andere Formen der Anerkennung von Kompetenz sollen gesucht und in geeigneten Fällen eingesetzt werden.

47. Untersuchungen der Arbeitsweise des Personals sollen gefördert werden. Mit solchen Untersuchungen soll u.a. festgestellt werden, inwieweit durch bessere Formen der Rekrutierung, Auswahl, Aus- und Weiterbildung, Arbeitsorganisation, Motivation und fachlichen Unterstützung des Personals die

Arbeit eines bestimmten Dienstes entscheidend verbessert werden könnte.

V. Mobilität

48. Um effizientes Arbeiten in und zwischen den Vollzugs- und Bewährungshilfediensten zu fördern, soll eine mögliche Abordnung der Bediensteten zur Aus- und Weiterbildung im jeweils anderen Dienst unterstützt werden. Eine solche Abordnung soll nur mit Zustimmung des Betroffenen erfolgen, vorläufiger Art sein und keine Änderung der formalen Stellung des einzelnen Bediensteten mit sich bringen.

49. Zur Verbesserung der Arbeit des bzw. der mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befassten Dienste soll es möglich sein, Mitarbeiter zeitlich befristet aus der Bewährungshilfe in den Vollzugsdienst und aus dem Vollzugsdienst in den Bewährungshilfebereich zu versetzen. Die Dauer der Versetzung, die nicht auf eine permanente Änderung der Beschäftigung hinauslaufen soll, soll im Hinblick auf den oder die mit ihr verfolgten Zwecke bestimmt werden.

50. Voraussetzung für eine zeitlich befristete Versetzung soll sein, dass die betreffende Person geeignete Qualifikationen besitzt. Zwänge des Finanzhaushaltes sollen nie zur Versetzung von Personen führen, die nicht über die erforderlichen Qualifikationen verfügen. Es sollen Vorkehrungen für die Auswahl geeigneter Personen getroffen werden. Ge-

gebenenfalls erforderliche Ausbildungs- oder Vorbereitungsmaßnahmen sollen durchgeführt werden, ehe die Versetzung erfolgt.

51. Über den dauerhaften Wechsel eines Bediensteten aus dem Vollzugs- in den Bewährungsdienst oder umgekehrt soll aufgrund einer Bewerbung für eine solche Beschäftigung und entsprechend den landesweiten Bedingungen für eine solche Bewerbung entschieden werden.

D. EUROPÄISCHE RICHTLINIEN ÜBER NATIONALE ETHIKLEITLINIEN FÜR BEDIENSTETE, DIE MIT DER DURCHFÜHRUNG VON SANKTIONEN UND MASSNAHMEN BEFASST SIND (ANHANG II ZUR EMPFEHLUNG R [97]12)

I. Allgemeine ethische Anforderungen

1. Die mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befassten Bediensteten müssen die ihnen übertragenen Aufgaben mit den vom Staat zur Anwendung gebrachten gesetzlichen Mitteln treu und gewissenhaft erfüllen. Dasselbe muss für die Einhaltung der Leitlinien, Praktiken und Anweisungen des bzw. der mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befassten Dienste in Bezug auf die Erfüllung dieser Aufgaben gelten, soweit sie nicht zu den angewandten gesetzlichen Mitteln offensichtlich in Widerspruch stehen.

2. Der bzw. die mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befassten Dienste sind verpflichtet, ihren Bediensteten die mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen verbundenen ethischen Anforderungen zu verdeutlichen, damit die Arbeit auf jeder Ebene der Organisation auf vertretbarer ethischer Grundlage erfolgen kann. Der bzw. die betreffenden Dienste sollen bestrebt sein, ethischen Bedenken der Bediensteten in Bezug auf ihre Leitlinien, Praktiken oder Anweisungen vorzubeugen oder gegebenenfalls abzuwenden, indem sie geeignete Verfahren vorsehen und Beratung anbieten.

3. Die mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befassten Bediensteten, müssen sich sowohl während als auch ausserhalb des Dienstes in einer Weise verhalten, die den Leitlinien, Grundsätzen und Anweisungen des bzw. der betreffenden Dienste entspricht, sich nicht nachteilig auf die Erfüllung ihrer Pflichten auswirkt und die Glaubwürdigkeit des bzw. der Dienste nicht untergräbt. Die Bediensteten müssen ihren Vorgesetzten unverzüglich von jedem Verhalten oder jeder Handlung unterrichten, die für den bzw. die Dienste nachteilige Folgen haben kann.

4. Bedienstete müssen alles unterlassen, was zu dem Verdacht Anlass geben kann, dass Gelder oder andere Mittel, die zu dienstlichen Zwecken zur Verfügung stehen, nicht sachgemäss verwendet werden. In Zweifelsfällen soll Rat von dem betreffenden Bediensteten eingeholt und vom Dienst erteilt werden.

5. Müssen Auskünfte über einen Tatverdächtigen oder verurteilten Straftäter an eine empfangsberechtigte Behörde übermittelt werden, so sind Bedienstete berufsethisch verpflichtet, sicherzustellen, dass diese Auskünfte objektiv, ehrlich und vollständig sind, insbesondere wenn sie ein rechtswidriges Verhalten des Straffälligen zum Gegenstand haben.

6. Das Verhältnis zwischen den Kollegen muss vom Geist der Zusammenarbeit und gegenseitigen Unterstützung bestimmt sein, so dass eine Arbeitsumgebung gefördert wird, die sowohl für Bedienstete als auch für Tatverdächtige und verurteilte Straftäter körperlich und psychisch zuträglich und sicher ist. Bedienstete müssen ihre Hilfe bereitwillig jedem Kollegen anbieten, der solche Hilfe bei der Erfüllung seiner Aufgaben, insbesondere bei einem Ausbruch von Gewalt oder in einem anderen Notfall, braucht.

7. Bedienstete, die mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befasst sind, müssen die Rechte ihrer Kollegen ungeachtet deren Rasse, ethnischer oder nationaler Herkunft, Hautfarbe, Sprache, Religion, Alter, Geschlecht, sexueller Neigung oder körperlichen oder geistigen Zustands achten. Sie dürfen sich unter keinen Umständen an einer Schikanierung oder Diskriminierung irgendeiner Art beteiligen oder auch nur versuchen, ein solches Verhalten zu entschuldigen.

8. Bedienstete, die mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befasst

sind, müssen auf unterschiedliche Meinungen gebührend Rücksicht nehmen, um eine Kränkung anderer zu vermeiden und die Achtung vor dem anderen sicherzustellen. Sie dürfen Kollegen vor einem Tatverdächtigen oder verurteilten Straftäter, dessen Familienangehörigen oder Bekanntenkreis nicht kritisieren.

9. Bedienstete, die mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befasst sind, müssen ihre Aufgaben redlich und offen gegenüber anderen Personen oder Stellen erfüllen, die mit dem bzw. den mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befassten Diensten und mit der Öffentlichkeit zusammenarbeiten, um so das Vertrauen in den Dienst und seine Bediensteten zu stärken.

10. Der bzw. die mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befassten Dienste sind berufsethisch verpflichtet, sicherzustellen, dass die Bediensteten in vollem Umfang über die Art des Kontakts unterrichtet werden, den sie nach den einschlägigen innerstaatlichen Rechtsvorschriften über die Freiheit der Meinungsäusserung und den darauf beruhenden Leitlinien oder Anweisungen zu den Medien haben können. Wenn Bedienstete gegenüber den Medien Erklärungen abgeben, haben sie sich gemäss diesen Rechtsvorschriften, Leitlinien oder Anweisungen loyal zu verhalten. Sie müssen bei solchen Anlässen Redlichkeit, Objektivität und Offenheit beweisen.

II. Berufsethische Anforderungen im Verhältnis zu Tatverdächtigen oder verurteilten Straftätern

11. Die gesamte Arbeit in Zusammenhang mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen muss auf der Achtung vor dem Wert des einzelnen Menschen und vor den Rechten beruhen, die dem Tatverdächtigen oder verurteilten Straftäter durch innerstaatliche Rechtsvorschriften oder internationale Übereinkünfte verliehen wurden. Die dem Tatverdächtigen oder verurteilten Straftäter zustehende Achtung muss auch seine Familie und Verwandten umfassen.

12. In ihrer Arbeit mit Tatverdächtigen oder verurteilten Straftätern müssen alle Bediensteten pflichtgetreu bestrebt sein, die Ziele der Sanktion oder Massnahme entsprechend den Leitlinien und der Praxis des bzw. der mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befassten Behörde zu fördern.

13. Bedienstete müssen sich gegenüber Tatverdächtigen oder verurteilten Straftätern, für die sie die Verantwortung haben, der Gewaltanwendung oder jeder körperlichen oder seelischen Misshandlung anderer Art enthalten und alles in ihrer Macht Stehende tun, um sicherzustellen, dass andere sich entsprechend verhalten.

14. Bedienstete müssen sich jeder Form von Diskriminierung bei der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen enthalten und alles in ihrer Macht Stehende tun, um Diskri-

minierung durch andere Personen und Stellen zu verhindern.

15. Bedienstete müssen von jeglichen Verhaltensweisen absehen, die ihnen anvertraute Tatverdächtige oder verurteilte Straftäter provozieren. Bedienstete müssen im Gegenteil bestrebt sein, bei Tatverdächtigen und verurteilten Straftätern positive Verhaltensweisen hervorzurufen, indem sie durch ihre Einstellung, Worte und Taten ein konstruktives Beispiel geben.

16. Bedienstete, die unmittelbar mit Tatverdächtigen und verurteilten Straftätern arbeiten, sind berufsethisch verpflichtet, diese Personen über ihre Rechte und Pflichten in Zusammenhang mit den zur Anwendung kommenden Sanktionen und Massnahmen sowie über die Formen der Hilfe zu informieren, die angeboten werden kann, um sie dabei zu unterstützen, ein gesetzestreu Verhalten anzunehmen.

17. Informationen über Tatverdächtige oder verurteilte Straftäter und deren Situation sowie Familien und Verwandten müssen mit Respekt und gegebenenfalls nach Massgabe der Gesetzes- oder Verwaltungsvorschriften über die Vertraulichkeit behandelt werden. Bedienstete müssen die darin enthaltenen Weisungen pflichtgetreu befolgen.

18. Bedienstete dürfen sich unter keinen Umständen bestechen lassen oder sich mit Tatverdächtigen oder verurteilten Straftätern oder deren Familien auf korrupte Aktivitäten einlassen, und sie müssen alles in ihrer

Macht Stehende tun, um sicherzustellen, dass andere Bedienstete sich nicht auf solche Handlungen einlassen.

19. Die einzelnen Bediensteten müssen zu Tatverdächtigen oder verurteilten Straftätern und deren Familien berufsgerechte Beziehungen aufbauen und unterhalten. Sie müssen Rat suchen, wenn sie hinsichtlich der Korrektheit ihrer Beziehungen zu Straffälligen und deren Familien Zweifel hegen. Bedienstete mit Aufsichtsverantwortung dürfen nicht zögern, bei zweifelhaften Beziehungen eines Untergebenen zu Straffälligen und deren Familien geeignete Massnahmen zu ergreifen.

Quelle: Nichtamtliche Übersetzung des Bundesministeriums für Justiz, Wien, leicht modifiziert.

KURZINFORMATIONEN

IMMER MEHR PERSONEN WENDEN SICH AN DIE OPFERHILFE - DRITTER BERICHT ÜBER DEN VOLLZUG UND DIE WIRKSAMKEIT DER HILFE AN OPFER VON STRAFTATEN

Der Bundesrat hat am 23.8.2000 vom dritten Bericht über den Vollzug und die Wirksamkeit der Hilfe an Opfer von Straftaten Kenntnis genommen. Der Bericht zeigt, dass immer mehr Personen sich an die Beratungsstelle wenden und auch immer mehr Entschädigungs- und Genugtuungsgesuche gestellt werden.

Das Opferhilfegesetz ist seit dem 1. Januar 1993 in Kraft. Zum dritten Mal hat das Bundesamt für Justiz gestützt auf die kantonalen Rechenschaftsberichte über die Jahre 1997 und 1998 den Vollzug und die Wirksamkeit der Opferhilfe evaluiert und durch zwei externe Studien ergänzt. Der Bericht gibt einen Gesamtüberblick über den Zeitraum der Jahre 1993 - 1998.

Die Zahl der Personen, die sich an eine Beratungsstelle wenden, ist seit 1993 von Jahr zu Jahr angestiegen. So nahmen 1998 insgesamt 11'165 Personen zum ersten Mal die Hilfe einer Beratungsstelle in Anspruch. Rund drei Viertel der Opfer, sie sich seit 1993 an eine Beratungsstelle wandten, waren weiblichen Geschlechts. 43 Prozent waren Opfer eines Sexualdelikts.

Auch die Entschädigungs- und Genugtuungsgesuche haben zugenommen (1'231 neue Gesuche im Jahr 1998). Die Praxis hat zu einer Umkehrung des vom Gesetzgeber vorgesehenen Systems geführt: Die Genugtuungen, eingeführt als Ergänzung zur Entschädigung, verdrängen diese immer mehr und bilden die heute übliche staatliche Leistung. Dies hat zur Folge, dass der Aufwand der Kantone für Entschädigungen seit 1997 gesunken ist (auf 1 Million Franken im Jahr 1998), während der Aufwand für Genugtuungen weiterhin stark wächst, von 3,4 Millionen Franken im Jahr 1997 auf 6,5 Millionen Franken im Jahr 1998.

In den sechs Jahren seit Inkrafttreten des Gesetzes bis 1998 betragen die Gesamtausgaben der Kantone für die Opferhilfe insgesamt 72,92 Millionen Franken. Die Aufbauhilfe des Bundes belief sich auf 26,87 Millionen Franken.

Gesetzesrevision notwendig

Schon bei der Veröffentlichung des letzten Berichts im Jahre 1998 zeigte sich die Notwendigkeit einer Gesetzesrevision nach Ablauf der Aufbauphase. Diese Notwendigkeit bestätigt auch der dritte Bericht. Nach Ansicht von neun Kantonen besteht dringender Revisionsbedarf.

Auch wenn das Gesetz im Wesentlichen seine Aufgabe erfüllt, sind bestimmte Aspekte zu klären oder zu präzisieren und einige Probleme zu lösen (z.B. das Problem der kurzen Frist für die Einreichung eines Entschädigungsgesuchs). Die unterschiedlichen Leistungen sind besser abzugrenzen. Auch beklagen sich die Kantone über eine Zunahme der Kosten, speziell im Bereich der Genugtuungen. Schliesslich ist ein besonderes Augenmerk auf die Information der Opfer zu legen.

Das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement hat am 3. Juli 2000 eine Expertenkommission eingesetzt. Sie besteht aus 15 Personen und hat den Auftrag, bis Mitte 2002 einen Vorentwurf für ein revidiertes Opferhilfegesetz und einen erläuternden Bericht zu erarbeiten. Vertreten sind die Kantone und die verschiedenen mit der Opferhilfe betrauten Kreise sowie die Rechtswissenschaft. Die Kommission steht unter der Leitung von Staatsrat Jean Guinand, Vorsteher des Finanz- und Sozialdepartementes des Kantons Neuenburg.

Quelle: Pressemitteilung des Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartements vom 23. August 2000

STRAFVOLLZUG IM KANTON BERN - EINGEWIESENE SOLLEN IHRE STRAFTAT AUFARBEITEN

aid. Der Regierungsrat des Kantons Bern gibt grünes Licht für die Durchführung eines Modellversuches im Bereich Freiheitsentzug: Durch professionelle Betreuung sollen Eingewiesene die von ihnen begangene Straftat aufarbeiten. Ziel dieses Aufarbeitungsprozesses ist es, Straffällige zur Einsicht in das begangene Unrecht zu bringen und damit die Wiedereingliederung in die Gesellschaft zu erleichtern. Der Regierungsrat hat einen Verpflichtungskredit von rund 475'000 Franken für die Durchführung des Modellversuchs "Tataufarbeitung und Wiedergutmachung (TaWi) - Berner Modell" bewilligt.

Gemäss Strafgesetzbuch ist die Wiedergutmachung Teil des Strafvollzugs. Mit der Durchführung des Projekt TaWi erfüllt der Kanton Bern diesen gesetzlichen Auftrag. Das Modell bezweckt, die im Strafgesetzbuch einzig dem Strafvollzug zugeteilte Aufgabe der Wiedergutmachung neu als gesellschaftliche Aufgabe wahrzunehmen. Daher beinhaltet der Versuch die fachliche und personelle Vernetzung der Sozialbetreuung in den Vollzugseinrichtungen, der Bewährungshilfe sowie weiterer vor allem kantonaler Stellen im Bereich Täter- und Opferarbeit.

Im Rahmen des TaWi sollen Eingewiesene die von ihnen begangene Straftat aufarbeiten. Dieser Prozess wird professionell be-

gleitet und soll die Straffälligen zur Einsicht und zur Übernahme der Verantwortung für die Folgen ihres kriminellen Handelns bewegen. Das Projekt zielt damit auf eine Einstellungsänderung der Eingewiesenen ab, bezweckt damit eine verbesserte Wiedereingliederung der Straffälligen als verantwortungsbewusste Mitglieder der Gesellschaft. Die Opfer von Straftaten sollen respektvoll und nur wenn möglich in den Modellversuch einbezogen werden. In diesem Zusammenhang gewährleistet die Opferhilfe, dass die Interessen der Opfer ethisch und professionell berücksichtigt werden. Das Projekt TaWi dauert insgesamt vier Jahre, basiert auf einer vom Bundesamt für Justiz unterstützten Machbarkeitsstudie und wird wissenschaftlich begleitet. Der Regierungsrat verspricht sich davon zukunftsweisende Erkenntnisse. Die Projektkosten belaufen sich auf insgesamt rund 1,9 Millionen Franken. Der Anteil des Kantons beträgt 475'000 Franken. Die Restfinanzierung erfolgt durch den Bund.

Weitere Auskünfte erteilt der Vorsteher des Amtes für Freiheitsentzug und Betreuung des Kantons Bern, Herr Martin Kraemer unter Tel. 031/634 28 84.

*Quelle: Medienmitteilung des Amtes für Information
des Kantons Bern vom 17. August 2000*

SCHLUSSBERICHTE VON MODELLVERSUCHEN NEU AUCH IM INTERNET

Die Auswertungsberichte ab 1995 können jetzt auch auf der Web-Site der Sektion Straf- und Massnahmenvollzug abgerufen werden:

www.bj.admin.ch / Strafen und Massnahmen (unter 'Sicherheit & Schutz')/Verzeichnis der Auswertungsberichte abgeschlossener Modellversuche.

ZWISCHENSTAND DES MODELLVERSUCHES "ELECTRONIC MONITORING (EM)"

Über die Versuchsanlage und die bewilligten kantonalen Konzepte wurde in den Ausgaben 2/99 und 3/99 des Infobulletins bereits ausführlich berichtet.

Der vom Bund mit 4,6 Mio. Franken unterstützte interkantonale Modellversuch hat per Ende August 2000 das erste Versuchsjahr beendet. Das Bundesamt für Justiz hat in den 6 beteiligten Kantonen eine Umfrage durchgeführt, um die Anzahl der während dieser Zeitspanne in Form von Electronic Monitoring vollzogenen Freiheitsstrafen zu erfragen.

Die von den Kantonen gelieferten Zahlen zeigen, dass in den meisten Kantonen mehr Strafen in Form von EM verbüsst worden sind, als vor Versuchsbeginn angenommen wurde. So gingen die Kantone Basel-Stadt und Bern von jährlich je 20 Teilnehmenden aus, der Kanton Basel-Landschaft von 14,

die Waadt erwartete 46, die Kantone Genf und Tessin schätzten 18, resp. 12 Vollzüge in EM pro Jahr. Insgesamt haben aber per Ende August 190 Personen (hiervon 16 Frauen) ihren Einsatz abgeschlossen, 5 Männer und 3 Frauen haben ihn abgebrochen und weitere 50 Personen (wovon 3 Frauen) waren im Augenblick der Umfrage noch im Programm.

Des Weiteren fällt auf, dass seit dem Start des Versuchs erst ein EM-Vollzug mit Gemeinnütziger Arbeit kombiniert wurde, obschon diese Möglichkeit alle drei Deutschschweizer Kantone anbieten.

Ebenso liegen die Vollzüge im Backdoorbereich (zusätzliche Vollzugsstufe am Ende der Halfreiheit und vor der bedingten Entlassung) insgesamt um die Hälfte unter den Erwartungen.

Der Zwischenbericht mit ersten Analysen zu den wissenschaftlichen Begleituntersuchungen des Modellversuchs wird dem Bundesamt für Justiz im Frühling 2001 vorgelegt werden.

	total	Frontdoor	Backdoor	FRONTDOOR								BACKDOOR			
				laufend				abgeschlossen				laufend		abgeschl.	
				EM		EM-GA		EM		EM-GA		EM		EM	
M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
BS	17	15	2	4	1			8	2					2	
BL	17	15	2	4				11				1		1	
BE	25	25		6				16	2	1					
VD	108	108	0	21	1			80	6						
GE	18	17	1					15	2					1	
TI	55	50	5	10	1			35	4			1		4	
1.9.99 - 31.8.00	240	230	10	45	3	0	0	165	16	1	0	2	0	8	0

GEFÄNGNISPOPULATION WELTWEIT - EINE ÜBERSICHT

Das Research, Development and Statistics Directorate, eine Abteilung des britischen Home Office, hat vor einiger Zeit eine Übersicht über die Gefängnispopulationen in rund 180 Ländern publiziert. Wir geben nachfolgend die wichtigsten Daten auszugsweise wieder:

Weltweit befinden sich über 8 Millionen Menschen in Gefängnissen/Vollzugsanstalten, davon über die Hälfte in den USA (1,7 Mio.), in China (1,4 Mio.) und in Russland (1 Mio.). Russland hat weltweit die höchste Gefängnispopulationsrate (GPR) mit 685 Insassen auf 100'000 Einwohner, gefolgt von den USA (645), den Cayman Inseln (575), Weissrussland (505), Kasachstan (495), Belize (490), Bahamas (485) und Singapur (465). Die GPR variiert beträchtlich zwischen den verschiedenen Kontinenten und innerhalb der Kontinente. So liegt beispielsweise die mittlere GPR in den Ländern West- und Zentralafrikas bei 60, in südlichen afrikanischen Ländern hingegen bei 250; in Südamerika beträgt die mittlere GPR 110, im Gegensatz zu 330 in den karibischen Ländern; im südlichen Zentralasien (v.a. indischer Subkontinent) liegt der GPR bei 45, in den ehemals sowjetischen Ländern Zentralasiens dagegen bei rund 400; in Europa wiederum beträgt die GPR in den südlichen Ländern 50, in den zentral- und osteuropäischen Ländern 200; in

Ozeanien (inkl. Australien und Neuseeland) liegt der GPR bei 130.

Die "Rangliste" der europäischen Länder hat - numerisch absteigend - folgendes Aussehen:

Land	GPR	Jahr
Russland	685	98
Weissrussland	505	95
Ukraine	415	98
Lettland	410	97
Litauen	355	97
Aserbaidschan	325	97
Estland	320	98
Moldawien	260	96
Tschechien	215	98
Rumänien	200	97
Armenien	200	98
Portugal	145	98
Polen	145	98
Georgien	145	97
Bulgarien	140	98
Slowakei	140	98
Ungarn	135	97
England & Wales	125	98
Schottland	120	98
Spanien	110	97
Luxemburg	105	96
Türkei	95	97
Deutschland	90	97
Frankreich	90	98
Nordirland	90	98
Schweiz	90	97
Italien	85	97
Niederlande	85	97
Österreich	85	97
Belgien	80	97
Dänemark	65	98
Irland	65	97
Liechtenstein	60	94
Schweden	60	97
Finnland	55	97
Griechenland	55	97
Norwegen	55	97
Malta	50	96
Mazedonien	50	97
Kroatien	45	97
Island	40	95
Slowenien	40	97
Zypern	35	96
Albanien	30	94

Bosnien&Herzegovina	30	98
---------------------	----	----