

# Jahresbericht 2025

## Gefängnisse Gmünden



April 2026

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Vorwort .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Direktion .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Vollzug .....</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Betreuungs- und Sicherheitsdienst (BSD) .....</b>	<b>9</b>
<b>5</b>	<b>Arbeit und Agogik.....</b>	<b>11</b>
<b>6</b>	<b>Statistiken.....</b>	<b>14</b>
6.1	Gefangenenbewegungen im Jahresvergleich.....	14
6.2	Verpflegungstage im Jahresvergleich .....	14
6.3	Gefangene 2025 nach Aufenthaltsdauer .....	15
6.4	Gefangene 2025 nach Strafdauer total .....	15
6.5	Gefangene 2025 nach Nationalität .....	15
6.6	Gefangene 2025 nach Alter .....	15
6.7	Gefangene 2025 nach Delikten .....	15
<b>7</b>	<b>Disziplinarfehler (basierend auf den Hausordnungen) .....</b>	<b>16</b>
	Suchtmittelkontrolle .....	18
<b>8</b>	<b>Wirkungsziele gemäss Leistungsvereinbarung 2025 .....</b>	<b>19</b>
<b>9</b>	<b>Personalbestand per 31. Dezember 2025 .....</b>	<b>22</b>

# 1 Vorwort

Die Sicherheit in einem Gefängnis kann nicht allein durch bauliche Massnahmen oder strenge Regelwerke gewährleistet werden. Neben passiver und prozeduraler Sicherheit ist die „dynamische Sicherheit“ ein zentrales Prinzip des modernen Freiheitsentzugs. Das Schweizerische Kompetenzzentrum für Justizvollzug (SKJV) definiert „dynamische Sicherheit“ als ein Arbeitsmodell, das den Beziehungen zwischen Justizvollzugspersonal und inhaftierten Personen eine entscheidende Rolle für Prävention und Sicherheit im Haftalltag zuschreibt. Im Zentrum stehen dabei Interaktionen, Aufmerksamkeit, positive Beziehungsarbeit und deeskalierende Massnahmen. So können das soziale Klima verbessert und Spannungen abgebaut werden. Gerade in der Praxis des Freiheitsentzugs kann eine funktionierende Beziehungsarbeit dazu beitragen, dass sich inhaftierte Personen verstanden und in ihren Anliegen gehört fühlen. Dies wiederum reduziert Risiken von Konflikten oder Flucht. Durch die aktive Beziehungspflege werden Spannungen nicht erst in akuten Krisen sichtbar, sondern können frühzeitig im täglichen Zusammenleben thematisiert und entschärft werden. Direktor Urs Schindler hält nachstehend denn auch treffend fest, dass diese Beziehungsarbeit das wichtigste Sicherheitsinstrument der Gefängnisse Gmünden darstelle.

Ein besonderes Gewicht hat die Beziehungsarbeit insbesondere in kleineren Gefängnissen und Anstalten mit überschaubarer Insassen- und Mitarbeitendenzahl wie in Gmünden. Hier können individuelle Kontakte intensiver und persönlicher gestaltet werden, was sich positiv auf das Anstaltsklima auswirkt. Die internationale Forschung zur Qualität des sozialen Klimas in Haft zeigt, dass in Einrichtungen mit einem höheren Mass an wahrgenommenem Respekt und humaner Betreuung sowohl das Wohlbefinden der Gefangenen als auch die Sicherheit für Mitarbeitende steigen. Führende Studien dazu wurden vom „Prisons Research Centre der University of Cambridge“ (England) unter Leitung der Kriminologin Alison Liebling durchgeführt. Diese belegen, dass ein positives Gefängnisklima – gemessen etwa mit dem „Measuring the Quality of Prison Life“-Instrument – signifikante Vorteile bringt. Diese Forschungsarbeit unterstreicht, wie wichtig positive Beziehungen zwischen Personal und Gefangenen für die Qualität einer Institution sind.<sup>1</sup>

Professorin Lieblings Arbeiten zeigen darüber hinaus, dass ein Klima, in dem Inhaftierte sich gesehen und fair behandelt fühlen, nicht nur die interne Ordnung stabilisiert, sondern sich auch positiv auf die spätere Wiedereingliederung der Gefangenen in die Gesellschaft auswirkt. Entscheidend ist dabei, dass die Verurteilten im Justizvollzug als Menschen und nicht bloss als „Objekte eines Strafsystems“ behandelt werden.<sup>2</sup> In diesem Sinne bedanke ich mich herzlich bei Direktor Urs Schindler und seinem Team für die in Gmünden tagtäglich gepflegte – äusserst wertvolle – Beziehungsarbeit.

Katrin Alder, Regierungsrätin  
Vorsteherin Departement Inneres und Sicherheit

---

<sup>1</sup> Vgl. Liebling A., *Prisons and Their Moral Performance: A Study of Values, Quality, and Prison Life* (Oxford, 2004); Liebling, A., Hulley, S. and Crewe, B., 'Conceptualising and Measuring the Quality of Prison Life', in Gadd, D., Karstedt, S. and Messner, S. (eds.) *The Sage Handbook of Criminological Research Methods* (London, 2011); Liebling, A., Arnold, H., & Straub, C., *An exploration of staff-prisoner relationships at HMP Whitemoor: Twelve years on.* (Cambridge, Prisons Research Centre 2012).

<sup>2</sup> Auty, K., & Liebling, A., *Exploring the Relationship between Prison Social Climate and Reoffending.* *Justice Quarterly* (London, 2020).

## 2 Direktion

### Jahresbericht 2025

Im Jahresbericht für das Jahr 2023 beschrieb ich die Phasen meiner Direktionsübernahme der Gefängnisse Gmünden und deren Auswirkungen auf ein komplexes System einer Justizvollzugsanstalt. Ein neuer Chef bedeutet immer, frische Ideen einzubringen und strategische Ausrichtungen, Abläufe und Strukturen neu zu denken und sorgfältig sowie umsichtig zu implementieren. Wenn ich nun auf die im Februar 2026 erreichten drei Jahre als Direktor zurückschaue, kann ich feststellen, dass die gesteckten Ziele erreicht worden sind.

Wir haben ein Mitarbeitendenteam, welches es versteht, die verschiedenen Charaktere mit teilweise schweren psychischen Auffälligkeiten im Alltag zu begleiten. Die Gefängnisse Gmünden sind im Bereich der sogenannten „Haltefähigkeit“ von schwierigen eingewiesenen Personen ein verlässlicher Partner für die Konkordate der Ost- und Nordwestschweiz. Eine wohlwollende, kreative und konsequente Haltung, verbunden mit einer guten Kommunikation gegenüber den eingewiesenen Personen, ist erforderlich, um die täglichen Herausforderungen im Justizvollzug zu bewältigen.

### Die drei Säulen unserer Haltung

Die **wohlwollende Haltung** zeigt sich im Umgang mit den eingewiesenen Personen: Bleibe ich auch in schwierigen Situationen anständig und freundlich? Die **kreative und individuelle Haltung** zeigt sich in der Massnahmenplanung: Gibt es Möglichkeiten, individuelle Strukturen im Rahmen der Hausordnung zu schaffen, um spezifischen Bedürfnissen zu entsprechen? Die **konsequente Haltung** zeigt sich in den Disziplinarverfügungen bei Grenzüberschreitungen. Während Sanktionen wie Kiosksperren oder TV-Entzug zu den mildereren Sanktionsmöglichkeiten gehören, gibt es bei Delikten wie Drogenkonsum, Gewalt oder Arbeitsverweigerung keinen Ermessensspielraum – diese führen ausnahmslos zu Arrestsanktionen.

### Professionalität statt Resignation

Täglich stehen unsere Mitarbeitenden im Spannungsfeld zwischen pädagogischem „Auge-Zudrücken“ und notwendiger Disziplinierung. Das Wissen, dass akzentuiertes Verhalten oft krankheitsbedingt ist und Sanktionen nicht immer zu Verhaltensänderungen führen, könnte zu Resignation führen. Durch gezielte Weiterbildungen, Fallbesprechungen und therapeutische Begleitung stellen wir jedoch sicher, dass diese Herausforderungen zu professioneller Distanz und Handlungssicherheit führen. Wir befähigen unser Team, Verhalten als Teil eines Störungsbildes zu verstehen, ohne die notwendigen Grenzen des Vollzugs aufzugeben.

### Interdisziplinäre Zusammenarbeit

Dieser Erfolg wird durch alle Fachbereiche getragen:

- Der **Gesundheitsdienst** meistert in hervorragender Teamarbeit die medizinische Versorgung und den hohen administrativen Aufwand.
- Der **Sozialdienst** bewältigt die komplexen rechtlichen Belange der Vollzugsplanung sowie die soziale Integration (IV, Wohnungssuche, Berufshilfe).
- Der **Betreuungs- und Sicherheitsdienst** garantiert rund um die Uhr die Sicherheit für Personen und Gebäude. Die tägliche Ungewissheit beim morgendlichen Zellenaufschluss bleibt ein ständiger Begleiter, wird aber durch professionelle Wachsamkeit aufgefangen.
- Die **Mitarbeitenden Arbeit und Agogik** fördern die Insassen durch Struktur, qualifizieren deren Leistung und entwickeln innovative Eigenprodukte für unseren Webshop.

Wir setzen bewusst auf persönlichen Kontakt. Ob beim gemeinsamen Tischfussball oder der aktiven Anleitung bei Sport und Freizeit – diese Beziehungsarbeit ist unser wichtigstes Sicherheitsinstrument. Trotz des grossen Aufnahmedrucks im Bereich der Kurzstrafen, der mit zahlreichen Ein- und Austritten und damit vielen Wechseln in der Insassenpopulation verbunden ist, gelingt es uns, die individuelle Betreuung sicherzustellen.

### **Fazit und Ausblick**

Rückblickend lässt sich festhalten: Der angestrebte kulturelle Wandel ist im Alltag angekommen. Das Spannungsfeld zwischen Konsequenz und wohlwollender Begleitung wird von allen Diensten getragen. Die enge interdisziplinäre Zusammenarbeit hat uns zu einem spezialisierten Partner innerhalb der Konkordate gemacht. Mein Dank gilt dem gesamten Team der Gefängnisse Gmünden, dem Departement Inneres und Sicherheit, Sicherheitsdirektorin Katrin Alder sowie dem Leiter Amt für Justizvollzug, Christian Pfenninger. Gemeinsam haben wir ein System geschaffen, das nicht nur verwahrt, sondern durch Menschlichkeit und klare Strukturen echte Perspektiven ermöglicht.

Urs Schindler  
Direktor

### **3 Vollzug**

#### **Allgemeines**

Das Jahr 2025 war – in Kontinuität zu den Vorjahren – geprägt von einer hohen Auslastung und einem anspruchsvollen Klientel. Am 1. Juli 2025 durfte ich die Funktion des Leiters Vollzug übernehmen. Dank der professionellen und sehr engagierten Übergabe durch meine Vorgängerin, welche mich sorgfältig eingearbeitet hat und dem Betrieb weiterhin in reduziertem Pensum als Stabsmitarbeiterin Führungsunterstützung erhalten bleibt, konnte ein nahtloser Führungswechsel gewährleistet werden.

Die Belegung bewegte sich über das gesamte Jahr hinweg konstant bei rund 100 %. Besonders in der Frauenabteilung, der geschlossenen Männerabteilung sowie im Spezialvollzug war der Aufnahmedruck hoch, was sich in zahlreichen Anfragen und einer regelmässig geführten Warteliste widerspiegelte. Diese Situation verlangte von allen Fachbereichen ein hohes Mass an Flexibilität, Koordination und Pragmatismus. Gleichzeitig bestätigten die Rückmeldungen der einweisenden Behörden erneut die Haltefähigkeit der Gefängnisse Gmünden – insbesondere im Umgang mit komplexen und psychisch auffälligen eingewiesenen Personen.

Im Sinne der von der Direktion gelebten Haltung – wohlwollend, kreativ und konsequent – wurde die interdisziplinäre Zusammenarbeit weiter gepflegt und gestärkt. Die regelmässigen Fallbesprechungen ermöglichen ein gemeinsames Fallverständnis und bilden die Grundlage für eine abgestimmte Massnahmenplanung über alle Fachbereiche hinweg.

Parallel zur hohen Belegung zeigt sich weiterhin eine hohe Anzahl von eingewiesenen Personen mit psychischen Erkrankungen sowie Suchterkrankungen oder kombinierten Störungsbildern. Diese Entwicklung wirkt sich unmittelbar auf sämtliche Fachbereiche aus und führt zu einer deutlich erhöhten Interventionsdichte im Vollzugsalltag. Abklärungen bei Neueintritten, Krisensituationen, instabile Verläufe sowie der erhöhte Koordinationsbedarf mit externen Stellen beanspruchen zunehmend personelle Ressourcen. Um diesen Herausforderungen professionell zu begegnen, ist eine enge interdisziplinäre Zusammenarbeit unabdingbar und bildet die Grundlage für einen stabilen und sicheren Betrieb.

#### **Sozialdienst**

Der Sozialdienst konnte im Jahr 2025 personell komplettiert werden. Zwei neue Sozialarbeiter traten ihre Stellen per 7. April 2025 respektive 1. Mai 2025 an. Damit steht dem Bereich wieder die notwendige fachliche Kapazität zur Verfügung, um die komplexen rechtlichen und sozialen Fragestellungen sowie die Vorbereitung der Anschlusslösungen adressatengerecht zu bearbeiten.

Die konstant hohe Anzahl an eingewiesenen Personen, kombiniert mit einem steigenden Anteil von Personen mit psychischen Erkrankungen und Suchterkrankungen, führte zu einer deutlich erhöhten Interventionsdichte im sozialarbeiterischen Alltag. Viele Fälle sind geprägt von instabilen Lebensverhältnissen, fehlenden sozialen Netzwerken und multiplen Problemlagen. Dies macht die Koordination von Ein- und Austritten sowie die Sicherstellung tragfähiger Anschlusslösungen (Unterbringung, Lebenskostensicherung, Termine bei Fachstellen) zunehmend anspruchsvoll und zeitintensiv.

Gleichzeitig zeigt sich, dass psychische Belastungen und Suchtproblematiken häufig ineinandergreifen und den Resozialisierungsprozess erheblich erschweren. Der Sozialdienst ist dadurch verstärkt gefordert, stabilisierend zu wirken, realistische Perspektiven zu entwickeln und eng mit den übrigen Fachbereichen zusammenzuarbeiten. Trotz dieser komplexen Rahmenbedingungen gelang es dem Team, die Betreuung kontinuierlich sicherzustellen und auch in herausfordernden Situationen professionell und lösungsorientiert zu handeln.

## **Gesundheitsdienst**

Im Gesundheitsdienst konnte der Abgang einer Pflegefachfrau HF per 1. November 2025 erfolgreich ersetzt werden. Zudem etablierte sich die Zusammenarbeit mit dem neuen Gefängnisarzt; die Prozesse zwischen Gesundheitsdienst und Arztpraxis wurden erfolgreich aufeinander abgestimmt. Das Opioid-Agonisten-Therapie (OAT)-Management wird durch die Arztpraxis durchgeführt, wobei die operative Umsetzung der Medikation sowie die umfangreiche Dokumentation im Bereich der OAT beim Gesundheitspersonal in der Anstalt einen zusätzlichen Arbeitsaufwand verursachen.

Der steigende administrative Aufwand in der Bewirtschaftung der Medikamente sowie die zunehmende Komplexität des Klientels machten die Schaffung einer zusätzlichen Teilzeitstelle notwendig. Diese konnte per 1. September 2025 mit einer sehr erfahrenen Pflegefachfrau HF besetzt werden. Beide neuen Mitarbeitenden bringen umfangreiche Fachkompetenz mit und stellen eine wertvolle Verstärkung des Teams dar.

Die dauerhaft hohe Belegung wirkt sich direkt auf den Arbeitsalltag des Gesundheitsdienstes aus. Ein grosser Teil der Arbeit entfällt auf die Betreuung von eingewiesenen Personen mit psychischen Erkrankungen, Suchterkrankungen sowie kombinierten Störungsbildern. Diese Personengruppe benötigt eine engmaschige Begleitung, regelmässige Abklärungen und wiederkehrende Kriseninterventionen. Der damit verbundene Mehraufwand zeigt sich insbesondere bei Neueintritten, bei akuten psychischen Dekompensationen sowie im kontinuierlich steigenden Aufwand für das Richten und Überwachen der Medikation.

Besonders anspruchsvoll bleibt die rasche Beschaffung von Medikamenten – vor allem bei nächtlichen Zuführungen sowie an Wochenenden. Um diese Prozesse künftig robuster und effizienter zu gestalten, wird aktuell gemeinsam mit dem Gefängnisarzt ein entsprechendes Konzept erarbeitet.

## **Administration**

Aufgrund der Beförderung einer Mitarbeiterin im Zusammenhang mit der Pensionierung ihrer Vorgängerin entstand eine Folgevakanz in der Administration. Besonders erfreulich ist, dass diese Stelle mit einer Lehrabgängerin aus der kantonalen Verwaltung besetzt werden konnte, welche ihre Tätigkeit per 1. August 2025 aufgenommen hat. Damit gelingt es, junge Fachkräfte für den Justizvollzug zu gewinnen und intern weiterzuentwickeln.

## **Bildung im Strafvollzug (Bist-Unterricht)**

Durch die Pensionierung der bisherigen Lehrperson per Ende 2025 musste die Stelle neu ausgeschrieben werden. Die Rekrutierung erfolgte durch das Schweizerische Kompetenzzentrum für Justizvollzug (SKJV) in enger Zusammenarbeit mit den Gefängnissen Gmünd. Das Verfahren konnte im Herbst 2025 erfolgreich abgeschlossen werden; die neue Lehrperson nimmt ihre Tätigkeit am 1. Februar 2026 auf. Damit ist die Kontinuität des Bildungsangebots für die eingewiesenen Personen nachhaltig sichergestellt.

## **Kunsttherapie**

Die Kunsttherapie stellte auch im Jahr 2025 ein wichtiges ergänzendes Element im Vollzugsalltag dar, insbesondere für eingewiesene Personen mit psychischen Belastungen. Das Angebot wurde sehr rege genutzt und war über weite Strecken mit Wartelisten belegt, was den hohen Bedarf nach kreativen und stabilisierenden Interventionsformen deutlich widerspiegelt. Die professionelle Arbeit der Kunsttherapeutin leistet einen wertvollen Beitrag zur emotionalen Entlastung, zur Förderung von Ressourcen sowie zur Stabilisierung einzelner eingewiesener Personen und fügt sich wirkungsvoll in das interdisziplinäre Betreuungskonzept ein.

## **Seelsorge**

Die Seelsorge blieb im Berichtsjahr unverändert organisiert. Das Angebot wird von den eingewiesenen Personen weiterhin geschätzt und regelmässig genutzt und stellt einen wichtigen Bestandteil der ganzheitlichen Betreuung dar.

**Dank**

Mein besonderer Dank gilt meinen Kollegen der Geschäftsleitung, der früheren Leiterin Vollzug a.i. sowie allen Mitarbeitenden im Bereich Vollzug für die wertvolle Unterstützung während meiner Einarbeitungsphase. Die tägliche Arbeit mit einer konstant hohen Belegung und einem zunehmend komplexen Klientel verlangt ein hohes Mass an Fachlichkeit, Belastbarkeit und Teamarbeit. Umso mehr beeindruckt mich das Engagement, mit welchem alle Beteiligten diesen Herausforderungen begegnen und den Vollzugsalltag mit Professionalität, Umsicht und Menschlichkeit gestalten. Diese Haltung bildet die Grundlage dafür, dass wir unseren gesetzlichen Auftrag auch unter anspruchsvollen Rahmenbedingungen zuverlässig erfüllen können.

Mirco Facchin

Leiter Vollzug

## 4 **Betreuungs- und Sicherheitsdienst (BSD)**

### **Jahresbericht Betreuungs- und Sicherheitsdienst 2025**

Im Fazit des letztjährigen Jahresberichts blickte ich mit Zuversicht auf das Jahr 2025 und äusserte die Erwartung, dass wir unsere erfolgreiche Zusammenarbeit als starkes und eingespieltes Team fortsetzen würden. Ein Jahr später darf ich mit Freude feststellen, dass sich diese Einschätzung bestätigt hat. Unser Team hat sich weiter stabilisiert und ist sowohl fachlich als auch menschlich gewachsen.

Es hat sich gezeigt, dass unser Fokus bei der Mitarbeiterauswahl auch auf der Sozialkompetenz anstatt ausschliesslich auf dem fachlichen Hintergrund lag, was sich als richtig erwies. Die Ausbildung am SKJV in Fribourg gewährleistet, dass unsere Mitarbeitenden in sämtlichen Bereichen des Gefängnisalltags fundiert geschult werden. Sie erwerben dort Kompetenzen im Umgang mit psychischen Auffälligkeiten, absolvieren Erste-Hilfe-Trainings, setzen sich mit rechtsstaatlichen Grundsätzen auseinander und profitieren vom Aufbau eines tragfähigen Netzwerks durch den Austausch mit Fachpersonen aus anderen Institutionen. Zwei unserer Mitarbeiter werden ihre zweijährige Ausbildung diesen Herbst abschliessen, drei weitere beginnen im August 2026 den neuen Lehrgang. Diese Entwicklung wirkt sich unmittelbar positiv auf die Arbeitsqualität sowie auf das Verständnis der komplexen Abläufe im Vollzugsalltag aus. Auch ich konnte im Berichtsjahr meine Ausbildung zum Fachmann Justizvollzug erfolgreich abschliessen und setze die gewonnenen Erkenntnisse gezielt zur Unterstützung meines Teams ein. Unser erklärtes Ziel bleibt, dass künftig alle Mitarbeitenden des Betreuungs- und Sicherheitsdienstes diese Ausbildung absolvieren, um eine konstant hohe Qualität, umfassendes Fachwissen und einen zeitgemässen Vollzug sicherzustellen.

Wie bereits im Bericht vorgängig erwähnt, sind Mitarbeitende im Justizvollzug täglich mit sehr unterschiedlichen Persönlichkeiten sowie teils „schwer auffälligen“ Insassen konfrontiert. Diese anspruchsvolle Arbeit erfordert ein hohes Mass an Professionalität, Aufmerksamkeit und Fingerspitzengefühl. Unterschiedliche Charaktere bringen unterschiedliche Reaktionen mit sich, weshalb insbesondere die Mitarbeitenden des Betreuungs- und Sicherheitsdienstes jederzeit wachsam und vorausschauend handeln müssen. Verhaltensveränderungen bei eingewiesenen Personen werden frühzeitig erkannt, sodass angemessen und situationsgerecht reagiert werden kann. Dieses präventive Vorgehen trägt wesentlich dazu bei, dass weitgehend auf einschneidende Sanktionen wie Arreststrafen verzichtet werden kann. Sollte es trotz aller vorgängigen Interventionen und Gespräche zu emotionalen oder körperlichen Ausbrüchen kommen, verfügt das Team über die erforderlichen Kompetenzen in Selbstschutz und Intervention, um kritische Situationen rasch und professionell zu entschärfen. Die Arbeit mit den eingewiesenen Personen verlangt oftmals Geduld und Belastbarkeit. Umso wichtiger ist der kollegiale Zusammenhalt im Team: Durch gegenseitige Unterstützung schaffen wir bewusst Freiräume im Arbeitsalltag und tragen damit aktiv zur Erhaltung unserer psychischen Gesundheit bei. Mein besonderer Dank gilt daher meinem gesamten Team, das täglich unter Beweis stellt, dass sich auch herausfordernde Situationen mit Professionalität, Besonnenheit und einer gesunden Portion Humor erfolgreich bewältigen lassen.

Erfreuliche Fortschritte gibt es auch bei unserem vierbeinigen Teammitglied. Unser Labrador-Rüde Urban ist inzwischen 16 Monate alt und befindet sich mitten in der Ausbildung zum Betäubungsmittelspürhund. Dabei zeigt er bereits jetzt ein bemerkenswertes Talent. Zwar steht das sichere Auffinden realer Substanzen noch aus, doch die ausbildungsrelevanten Trainingsgegenstände lokalisiert er bereits zuverlässig. Nach dem ersten Junghundekurs im Oktober 2025 folgt im April 2026 eine weitere intensive Ausbildungswoche in Interlaken. Auf dem Programm stehen unter anderem Trail-Arbeit, Anzeigeübungen, Führersuche und Milieutaining. Urban überzeugt durch hohe Motivation, ausgeprägte Arbeitsfreude und grosse Lernbereitschaft. Wir sind daher zuversichtlich, dass er das Team ab Frühjahr 2027 nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung tatkräftig unterstützen wird. Sein Einsatzgebiet wird insbesondere die Drogensuche umfassen, beispielsweise bei Paketkontrollen, Umgebungssuchen, Zellenkontrollen sowie Personenkontrollen an Besuchstagen.

## Fazit

So anspruchsvoll unsere tägliche Arbeit auch sein mag, so vielfältig, spannend und lehrreich gestaltet sie sich zugleich. Wir arbeiten mit Menschen in schwierigen Lebenssituationen und an den Grenzen gesellschaftlicher Strukturen. Gerade diese Herausforderungen sind Antrieb und Motivation, uns kontinuierlich weiterzuentwickeln und als Team noch enger zusammenzuwachsen. Ich bin überzeugt, im Namen des gesamten Teams sprechen zu dürfen, wenn ich festhalte: Wir freuen uns darauf, auch im Jahr 2026 erneut unser Bestes zu geben – für unsere Mitarbeitenden, für die Insassen und für Gmünden. An diesem Punkt würde ich gerne noch meinen Dank aussprechen: Danke an meine Geschäftsleitungs-Kollegen, welche täglich ihr Bestes für Gmünden geben, für den unkomplizierten und offenen Austausch sowie für die wertvolle gegenseitige Unterstützung. Einen grossen Dank vor allem auch an mein Team, welches jederzeit den Betrieb aufrechterhält und mit Herzblut die Tätigkeit in der Betreuung und der Sicherheit ausübt. Ohne euch würde es in Gmünden nicht so reibungslos laufen. Nicht zuletzt allen anderen Mitarbeitenden, welche sich täglich für das Wohl und die Entwicklung der Insassen einsetzen.

Stefan Blättler

Leiter Betreuungs- und Sicherheitsdienst (BSD)



## 5 Arbeit und Agogik

### Herausforderung im Arbeitsalltag

Im Jahresbericht 2024 habe ich beschrieben, wie der Umgang mit schwierigen eingewiesenen Personen uns im Arbeitsalltag vor Herausforderungen stellt. Im Rückblick 2025 möchte ich die bisherigen Erfahrungen, Schwierigkeiten und Erkenntnisse der Umsetzung beleuchten.

### Ausgangslage

Um zu verstehen, welche Herausforderungen die Mitarbeitenden täglich im Umgang mit den eingewiesenen Personen (EP) bewältigen müssen, ist es wichtig, zuerst den normalen Arbeitsalltag einer eingewiesenen Person zu kennen.

### Arbeitsalltag

- **07.40 Uhr:** Arbeitsbeginn, die EP muss pünktlich bei ihrem zugeteilten Arbeitsplatz erscheinen.
- **09.40 Uhr:** Pause, die EP begibt sich selbstständig in die Pause.
- **10.00 Uhr:** Arbeitsbeginn, die EP muss erneut pünktlich an ihrem Arbeitsplatz sein.
- **11.40 Uhr:** Mittagspause, die EP begibt sich selbstständig in die Mittagspause.
- **13.00 Uhr:** Arbeitsbeginn, die EP muss wieder pünktlich erscheinen.
- **14.40 Uhr:** Pause, die EP begibt sich selbstständig in die Pause.
- **15.00 Uhr:** Arbeitsbeginn, die EP muss pünktlich an ihrem Arbeitsplatz sein.
- **16.40 Uhr:** Feierabend, die EP begibt sich selbstständig in den Feierabend.

Dieser Ablauf ähnelt dem eines „normalen“ Arbeitstags, den Millionen von Menschen in der Schweiz täglich erleben. Man könnte sich fragen, wo die Schwierigkeiten liegen, wenn dies viele Menschen problemlos bewältigen.

### Problemfelder

#### Zwangskontext

Die eingewiesenen Personen sind unter Zwang bei uns, um ihre Haftstrafe abzusitzen. In einem Zwangskontext kann ich meinen Arbeitgeber nicht selbstständig wählen, und ich muss Zeit mit Personen verbringen, mit denen ich privat möglicherweise niemals Kontakt hätte. Jeder Schritt wird überwacht, und ich kann in der Pause oder am Mittag nicht in ein Restaurant gehen. Nach Feierabend kann ich nicht in einen Verein gehen oder mich mit Freunden und Verwandten treffen. Ich verbringe nicht nur meinen Arbeitsalltag, sondern auch meine Pausen und den Feierabend, ja sogar das Wochenende, mit Personen, die ich mir nicht selbst ausgesucht habe. Dies kann zu Spannungen führen, die Frustrationstoleranz sinkt, das Gewaltpotenzial steigt, oder es zeigt sich in vermehrtem Rückzug, Abgrenzung und letztlich in Vereinsamung.

#### Gesundheitszustand

Viele eingewiesene Personen leiden an psychischen oder Suchterkrankungen in verschiedenen Formen. Teilweise befinden sich die eingewiesenen Personen in einem sehr schlechten Gesundheitszustand, was dazu führt, dass sie einfache Dinge vergessen oder nicht mit Druck umgehen können. Der jahrelange Konsum hat ihren Körper stark geschädigt, sodass sie kaum mehr belastbar sind.

#### Lösungsansatz

Die Mitarbeitenden der Arbeitsagogik müssen lernen, welche psychischen Erkrankungen es gibt und wie diese die Reaktionen und die Kooperation der eingewiesenen Personen beeinflussen können. Erst wenn das Verständnis und die Anerkennung für die Erkrankung vorhanden sind, können die Mitarbeitenden angemessen reagieren und mit den eingewiesenen Personen arbeiten.

## **Beispiel**

Herr M. arbeitet in der Schreinerei und erhält einen Auftrag, der am Abend erledigt sein muss, da der Kunde ihn abholen möchte. Als der Mitarbeitende der Arbeitsagogik nach zwei Stunden erneut bei Herrn M. vorbeischaut, hat dieser zwar diverse Dinge erledigt, aber nicht an seinem Auftrag weitergearbeitet.

**Falsche Vorgehensweise:** Der Mitarbeitende kennt die Krankheitsgeschichte von Herrn M. nicht. Er sieht, dass Herr M. nicht an seinem Auftrag arbeitet, und weist ihn zurecht. Der Mitarbeitende fordert von Herrn M., dass er sich jetzt um seinen Auftrag kümmere und konzentriert bei der Sache bleibe. Herr M. reagiert genervt und murmelt vor sich hin. Eine Stunde später ist Herr M. nicht an seinem Arbeitsplatz, sondern sortiert Werkzeuge. Der Mitarbeitende reagiert genervt und fragt Herr M., was er schon wieder mache. Herr M. wird ebenfalls genervt und schreit den Mitarbeitenden an, was dieser für ein Problem mit ihm habe. Die Situation droht zu eskalieren.

**Richtige Vorgehensweise:** Der Mitarbeitende weiss, dass Herr M. an ADHS erkrankt ist und wie er damit umzugehen hat. Er gibt Herrn M. nur kurze Arbeitsschritte und kontrolliert regelmässig die Arbeit, um ihn wieder zu fokussieren. Auch in diesem Beispiel lässt sich Herr M. von verschiedenen Dingen ablenken und verliert immer wieder seine Arbeit aus den Augen. Der Mitarbeitende ist sich jedoch bewusst, dass Herr M. dies nicht absichtlich macht, sondern aufgrund seiner Erkrankung. Zudem weiss er, dass Menschen mit ADHS auf Kritik impulsiv reagieren können. Deshalb holt er Herrn M. ruhig und ohne Vorwürfe zurück an den Arbeitsplatz und erklärt den nächsten Arbeitsschritt. Herr M. kann seinen Auftrag bis zum Abend erfolgreich erledigen. Es kommt zu keiner Eskalation.

Die Mitarbeitenden stehen unter Druck, da die Aufträge zu bestimmten Zeiten erledigt sein müssen und der Kunde mit der Lieferung rechnet. Die Herausforderung besteht darin, in solchen Situationen Ruhe zu bewahren und mit den eingewiesenen Personen einen individuellen Weg zu gestalten, der den Auftragsdruck mit den Eigenheiten der eingewiesenen Personen in Einklang bringt.

## **Interprofessioneller Austausch**

Damit Mitarbeitende so reagieren können wie im Beispiel, müssen sie die Krankheitsbilder kennen. Es ist ebenso wichtig, dass sich die Mitarbeitenden mit verschiedenen Fachkräften austauschen und von unterschiedlichen Erfahrungen profitieren. Wir als Arbeitgeber sind in der Pflicht, den Mitarbeitenden die notwendigen Ressourcen, Informationen und Weiterbildungen zu ermöglichen. Neben den regelmässigen Gesprächen mit Kollegen oder Vorgesetzten findet einmal pro Woche eine Teamsitzung im Bereich Arbeit und Agogik statt, in der das Team Erfahrungen austauscht und Teammitgliedern Informationen über Krankheitsbilder in Form von Präsentationen bereitstellt. Zudem findet alle zwei Wochen ein interprofessioneller Austausch statt, bei dem Fragen oder Problemstellungen behandelt werden. Alle Mitarbeitenden können teilnehmen und sich mit anderen Fachbereichen, Psychiatern und forensischen Psychologen austauschen. Neben den internen Weiterbildungen haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, an verschiedenen Schulungen des SKJV teilzunehmen. Derzeit absolvieren zwei Mitarbeitende die zweijährige Weiterbildung zum/r Arbeitsagogen/in, die sie im Frühling 2026 abschliessen werden.

## **Fazit**

Die angestrebten Veränderungen sind sowohl erkennbar als auch spürbar. Dies zeigt sich in den täglichen Herausforderungen, welche die Mitarbeitenden mit teilweise schwierigen eingewiesenen Personen bewältigen müssen. Es ist spürbar, dass sich die Mitarbeitenden im Arbeitsalltag sicherer fühlen und die Problemstellungen besser meistern können. Natürlich sind wir noch nicht am Ziel; es benötigt Zeit, um die Veränderungen zu implementieren und zu verankern. Rückblickend auf das vergangene Jahr können wir festhalten, dass wir mehrere schwierige eingewiesene Personen betreut haben, die in anderen Gefängnissen als nicht tragbar galten und versetzt wurden. Die Gefängnisse Gmünden haben viele dieser Fälle über die gesamte Vollzugsdauer erfolgreich halten können. In den meisten Fällen konnte eine Verbesserung bei den eingewiesenen Personen erzielt werden. Das gesamte Team in Gmünden hat sich diesen Fällen angenommen, gemeinsam eine Planung erstellt

und teamübergreifend mit den eingewiesenen Personen gearbeitet. Personen, die anfangs nicht führbar waren, nicht am Arbeitsprozess teilnehmen konnten und in der Gruppe kaum tragbar waren, konnten erfolgreich in den Arbeitsprozess und die Gruppe integriert werden.

Es ist erfreulich zu sehen, wie das Team zunächst „aussichtslos scheinende“ Fälle annimmt, gemeinsam daran arbeitet und schliesslich Erfolge erzielt.

Vielen Dank an mein Team und das gesamte Gmünden-Team für euren täglichen Einsatz in einem herausfordernden Arbeitsumfeld mit teilweise sehr schwierigen eingewiesenen Personen. Eure Arbeit, Ideen und Geduld sind die Pfeiler unseres Erfolges.

Vielen Dank für euren Einsatz für die Gefängnisse Gmünden.

Daniel Meuri  
Leiter Arbeit und Agogik

## 6 Statistiken

### 6.1 Gefangenenbewegungen im Jahresvergleich

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Eintritte total	154	197	215	242	253	200	265	268	354	399
Entlassungen NV <sup>3</sup>	153	178	202	248	227	207	268	268	343	397
Entlassungen AEX/HG <sup>4</sup>	5	7	12	3	8	1	3	4	2	1
Entlassungen total	158	185	214	251	235	208	271	272	345	398

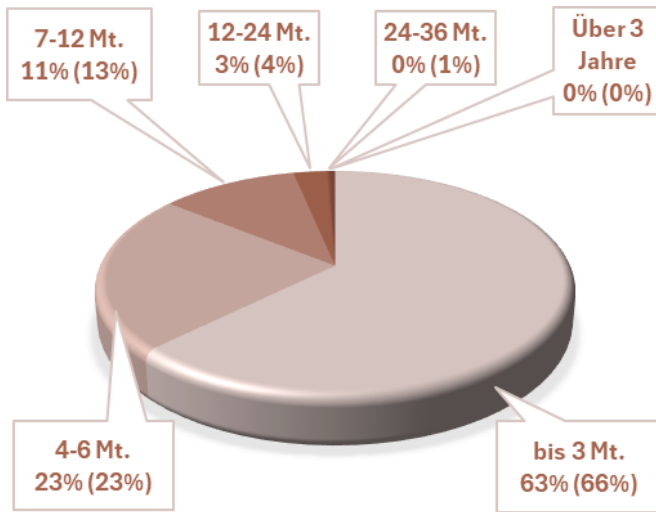
### 6.2 Verpflegungstage im Jahresvergleich

	NV	HG	AEX	Total	Auslastung
2025	30'770	0	93	30'863	103.29%
2024	30'108	106	122	30'336	100.00%
2023	24'826	409	0	25'235	100.00%
2022	19'196	679	97	19'972	88.00 %
2021	21'866	459	148	22'473	86.96 %
2020	19'511	420	0	19'931	88.08 %
2019	20'265	829	0	21'094	89.17 %
2018	20'364	1'308	190	21'862	86.50 %
2017	20'761	1'219	207	22'187	98.05 %
2016	18'732	733	102	19'567	92.40 %

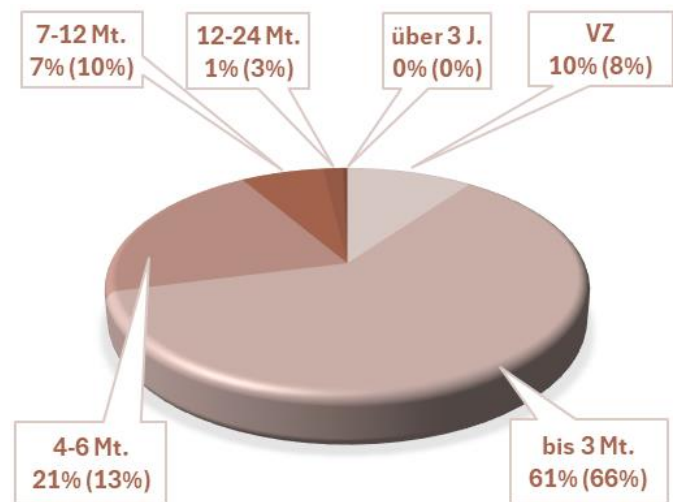
<sup>3</sup> Normalvollzug

<sup>4</sup> Arbeitsexternat/Halbgefängenschaft

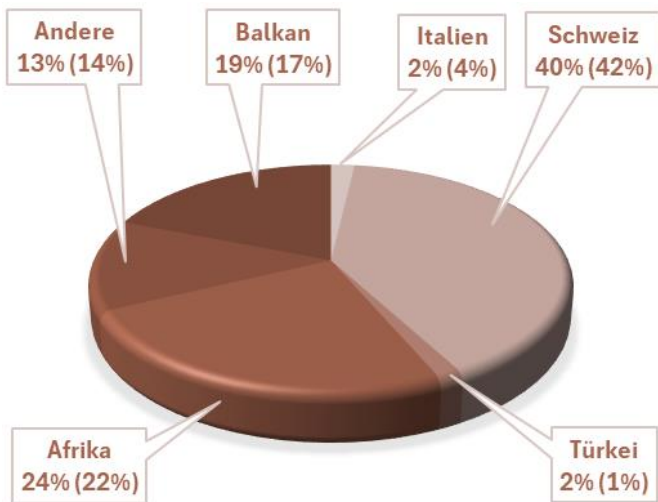
### 6.3 Gefangene 2025 nach Aufenthaltsdauer



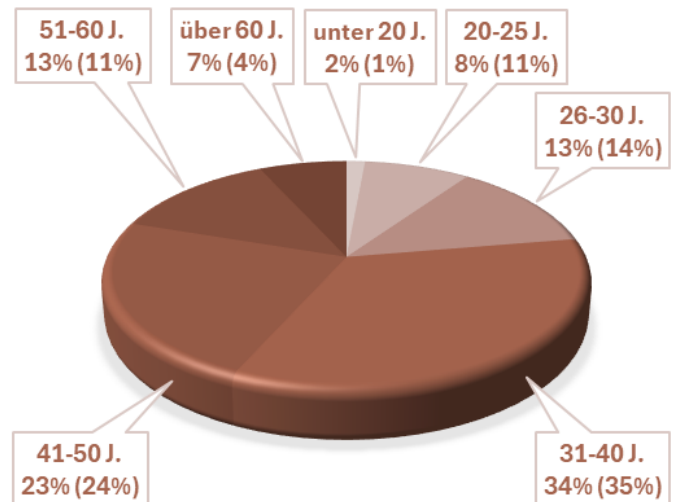
### 6.4 Gefangene 2025 nach Strafdauer total



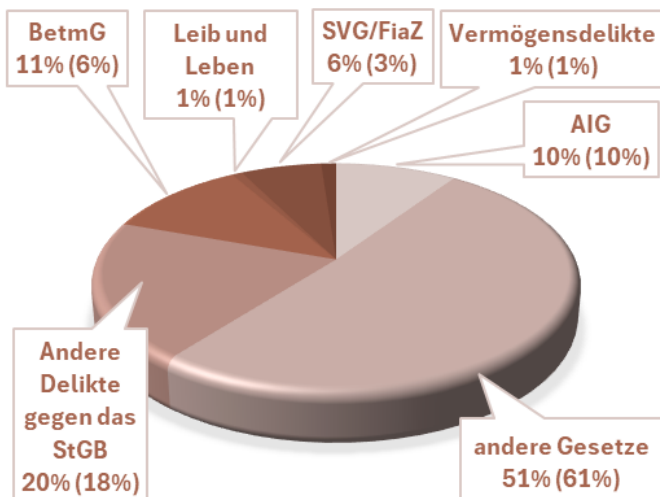
### 6.5 Gefangene 2025 nach Herkunft



### 6.6 Gefangene 2025 nach Alter



### 6.7 Gefangene 2025 nach Delikten



#### Abkürzungsverzeichnis

AIG	Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration
StGB	Strafgesetzbuch
BetmG	Betäubungsmittelgesetz
SVG/FiaZ	Strassenverkehrsgesetz/Fahren im angetrunkenen Zustand
VZ	Vorzeitiger Strafvollzug

(..) Vorjahr 2024

## 7 Disziplinarfehler (basierend auf den Hausordnungen)

Disziplinarfehler	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Flucht, Fluchtversuch und Fluchthilfe									
a1) Flucht (Überwindung eines Hindernisses)	2	0	0	0	0	0	0	4	2
a2) Entweichung ab Arbeitsplatz (Weglaufen ab Arbeitsplatz, ab offenem Platz)	2	3	0	0	1	0	1	1	1
a3) Nicht-Rückkehr aus Urlaub / Ausgang (zu späte oder keine Rückkehr)	3	3	0	2	2	0	7	7	15
a4) Fluchtversuche	0	0	0	0	0	0	0	1	4
b) tätliche und beleidigende Angriffe auf Mitgefangene oder Mitarbeitende	5	16	23	14	14	38	60	57	73
c) Arbeitsverweigerung und Aufwiegelung	5	10	9	8	14	39	39	30	31
d) Missbrauch des Urlaubs, Ausgangs- oder Besuchsrecht	6	16	11	9	11	7	7	22	28
e) unerlaubter Verkehr mit Personen ausserhalb der Anstalt	0	2	0	0	0	1	0	1	0
f) Ein- und Ausführen, Herstellung, Besitz und Weitergabe von verbotenen Gegenständen, insbesondere von Waffen oder waffenähnlichen Gegenständen oder von Schriftstücken, Mobiltelefone und nicht bewilligtem Geld unter Umgehung der Kontrolle	7	36	21	8	4	0	5	12	21
g) Beschädigungen von Gebäuden und Gegenständen, Verschleuderung von Material oder mangelnde Sorgfalt im Umgang mit Tieren	2	23	28	13	16	29	53	38	39
h) Einführen, Besitz, Herstellung, Konsum von oder Handel mit Drogen oder Alkohol sowie Missbrauch von Medikamenten	58	85	54	29	30	23	24	76	77
i) ungebührliches Verhalten gegenüber dem Anstaltspersonal, Mitgefangenen und Drittpersonen	8	34	42	31	30	64	200	303	248
j) Missachtung von ausdrücklichen Anordnungen	9	67	83	91	148	254	325	400	412
k) Verhalten, welches die Ordnung und Sicherheit gefährdet oder gefährden kann	0	64	18	30	70	233	332	332	382

## **Erläuterung der Disziplinarfehler**

Die beträchtliche Anzahl an Disziplinarfehlern widerspiegelt die konsequente Einhaltung und Umsetzung der Regeln in den Gefängnissen Gmünden. Eine Disziplinierung ist ein Instrument, das die Mitarbeitenden einsetzen können, um das Verhalten der Insassen zu sanktionieren und um deren Verhalten positiv zu beeinflussen. Im vergangenen Jahr waren signifikant mehr Insassen in Gmünden. Darunter waren auch Insassen, die in anderen Institutionen nicht mehr tragbar waren oder direkt von der Strasse in eine ungewohnte Struktur geführt wurden. Etwa die Hälfte der 424 Disziplinarverfügungen wurden zur Bewährung ausgesprochen. So wird den Insassen die Möglichkeit geben, sich zu „verbessern“. Die Gefängnisse Gmünden betreiben damit einen hohen Aufwand, welcher auch an den Wochenenden durch die Direktion und deren Stellvertretung sichergestellt werden muss.

Es kommt häufig vor, dass mit einem Vorfall mehrere Disziplinarfehler begangen werden. Im nachfolgenden Beispiel einer Disziplinarverfügung liegen vier Disziplinarfehler vor (Buchstaben h, i, j, und k gemäss vorstehender Tabelle), welche sich dann einzeln in der Statistik „Disziplinarfehler“ spiegeln. Diese Statistik beinhaltet demnach zahlreiche Mehrfachnennungen.

### *Beschreibung des Verstosses*

*Am 11.02.2025 haben Sie die Medikamente missbraucht und die mündlichen Anordnungen missachtet sowie das Personal beschimpft.*

### *Erwägung*

*Sie haben bei der Medikamentenabgabe das Medikament Zopiclon Zentiva 7.5mg, unter der Zunge eingeklemmt. Als sie darauf angesprochen wurden, sind Sie kommentarlos in die Zelle gegangen und haben sich so einer weiteren Kontrolle entzogen. Im Weiteren haben Sie das Personal beschimpft.*

*In Art. 8 Abs. 2 der Hausordnung ist ausgeführt, dass im Interesse aller Gefangenen gewisse Grundregeln eingehalten werden müssen. Die Gefangene hat die Hausordnung sowie den Tagesablauf einzuhalten und die mündlichen und schriftlichen Anweisungen des Anstaltspersonals zu befolgen. Dazu gehört auch, das verschriebene Medikament auch einzunehmen und die Einnahme der Medikamente nicht vorzutauschen resp. dies unter der Zunge einzuklemmen, um die Medikamente später zu sich zu nehmen. Es gehört auch dazu, dass Personal nicht zu beschimpfen.*

*Im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs äusserten Sie sich nicht dazu.*

*Mit Ihrem Verhalten haben Sie die entsprechenden Anweisungen der Hausordnung missachtet und sind entsprechend zu disziplinieren.*

*Durch Ihr Verhalten haben Sie den Tatbestand von Art. 29 Abs. 2 lit. g, i, j und k des Gesetzes über den Justizvollzug i.V.m. Art. 15 Abs. 1 der Verordnung über die Vollzugseinrichtungen i.V.m. Art. 9 Abs. 2 lit. h, i, j und k der Hausordnung erfüllt und sind auf Grund dessen angemessen zu disziplinieren.*

### *Verfügung (Sanktion)*

*Arrest von 4 Tagen, 11.02.2025 20.00 Uhr – 15.02.2025 20.00 Uhr.*

Die Beispielsanktion „Arrest“ ist die strengste aller Sanktionen. Überdies können auch Sanktionen wie TV-Kabelentzug, Geldbussen, Ausgangs- und Urlaubssperren, Sperrung des wöchentlichen Einkaufes oder bedingte Sanktionen mit einer Probezeit ausgesprochen werden.

## Suchtmittelkontrolle

	Anzahl UP <sup>5</sup>	Cannabis pos. <sup>6</sup>	Opiate pos.	Cocain pos.
<b>2025</b>	796	105	150	95
<b>2024</b>	845	120	158	114
<b>2023</b>	624	75	112	68
<b>2022</b>	582	44	40	32
<b>2021</b>	850	45	65	46
<b>2020</b>	798	45	55	45
<b>2019</b>	776	50	45	30
<b>2018</b>	714	77	43	41
<b>2017</b>	282	30	11	9
<b>2016</b>	217	32	9	6

Die Zunahme von psychischen Verhaltensauffälligkeiten in Verbindung mit Suchtmitteln in der Gesellschaft macht vor den Gefängnistoren nicht Halt. Verschiedene Gefangene mussten mehrmals sanktioniert werden. Suchtmittelkontrollen werden regelmässig stichprobenweise, bei Verdacht und bei Eintritten sowie Rückkehr aus dem Ausgang oder Urlaub durchgeführt. Drogenkonsum wird mit Arrest sanktioniert.

---

<sup>5</sup> Urinprobe

<sup>6</sup> positiv

## 8 Wirkungsziele gemäss Leistungsvereinbarung 2025<sup>7</sup>

<b>Wirkungsziel</b>			
Wenig Fluchten ab Strafanstalt			
<b>Indikatoren/Kriterien</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Anzahl Fluchten (Versuche) / davon polizeilich angehalten bzw. selbstständig gestellt	0 (0) 0	2 (1) 0	2 (2) 0
Anzahl Entweichungen ab Arbeitsplatz (Versuche) / davon polizeilich angehalten bzw. selbstständig gestellt	1 (0) 1	2 (1) 2	1 (2) 1
Anzahl der Gefangenen, die aus einem Freigang nicht zurückgekehrt sind / davon polizeilich angehalten bzw. selbstständig gestellt	7 7	19 (19)	15 (15)
Bemerkungen:			

<b>Wirkungsziel</b>			
Angemessene Disziplinierungen			
<b>Indikatoren/Kriterien</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Anzahl verfügte Disziplinarverfügungen (DV) (im Verhältnis zur Gesamtanzahl Gefangene; Lesebeispiel: Im Jahr 2025 erhielten 87.8% der Gefangenen eine DV. 100% würde bedeuten, es gibt im Schnitt eine Disziplinarverfügung pro gefangene Person. Es gibt dabei Eingewiesene, die mehrere DV pro Jahr erhalten. Andere erhalten gar keine.)	355 (89.7%) 7 (2%)	459 (107.2%) 5 (1.1%)	424 (87.8%) 3* (0.7%)
Anzahl Rekurse gegen Disziplinarverfügungen (im Verhältnis zur Anzahl verfügten Disziplinarverfügungen)	1*	1	0
Anzahl Gutheissungen von Rekursen gegen Disziplinarverfügungen durch das Departement Inneres und Sicherheit			
Bemerkungen: *1 Abweisung / 2 Abschreibungen nach Rekursrückzug (2025)			

<b>Wirkungsziel</b>			
Belegung ca. 90% bis 100% im Normalvollzug in der Strafanstalt			
<b>Indikatoren/Kriterien</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Auslastungsquote im Normalvollzug (Strafanstalt)	100 %	100%	103%
Bemerkungen:			

<sup>7</sup> Vgl. Leistungsvereinbarung 2025 mit der Strafanstalt Gmünden / Kantonales Gefängnis Appenzell Ausserrhoden, Seite 4 ff.

Stichtag für die Zählung ist jeweils der letzte Tag im Monat.

<b>Wirkungsziel</b>			
Keine oder wenige Abbrüche im BiSt (Bildung im Strafvollzug)			
<b>Indikatoren/Kriterien</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Anzahl Abbrüche im BiSt	2	1	1
Bemerkungen:			

<b>Wirkungsziel</b>			
Anschlusslösung 100%			
<b>Indikatoren/Kriterien</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Die Anschlusslösungen (Unterbringung, Lebenskostensicherung und Termine auf Fachstellen) sind in den individuellen Schlussberichten aufgeführt.	100%	100%	100%
Bemerkungen:			

<b>Wirkungsziel</b>			
Keine Fluchten resp. Ausbruch nicht akzeptabel aus Kantonalem Gefängnis			
<b>Indikatoren/Kriterien</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Anzahl Fluchten aus dem Kant. Gefängnis	0	0	0
Bemerkungen:			

<b>Wirkungsziel</b>			
Keine Beschwerden der verschiedenen Kontrollorgane (Kantonales Gefängnis)			
<b>Indikatoren/Kriterien</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Anzahl Beschwerden der Kontrollorgane	0	1	0
Bemerkungen:			

<b>Wirkungsziel</b>		
Aufnahmen aus dem Kanton AR müssen jederzeit gewährleistet werden können.		
<b>Indikatoren/Kriterien</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Gewährleistung der Aufnahmen	erfüllt	erfüllt
Bemerkungen:		

<b>Wirkungsziel</b>			
Vollbeschäftigung (95 %) der Gefangenen in der Strafanstalt gewährleisten			
<b>Indikatoren/Kriterien</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Die Gefangenen sind über 95 % der möglichen Gesamtarbeitszeit im Arbeitsbereich beschäftigt	erfüllt	erfüllt	erfüllt
Bemerkungen:			

<b>Wirkungsziel</b>			
Anzahl Arbeitsunfälle tief halten			
<b>Indikatoren/Kriterien</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Anzahl verzeichnete Arbeitsunfälle	3	2	8
Bemerkungen:			
Tätlichkeiten unter den Gefangenen, welche zu Arbeitsausfällen führten, sind in dieser Statistik nicht aufgeführt.			

<b>Wirkungsziel</b>			
Rückmeldungen vom Arbeitsinspektorat			
<b>Indikatoren/Kriterien</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Anzahl Rückmeldungen	k. A.	k. A.	k.A.
Bemerkungen:			
In den letzten Jahren fanden in den Gefängnissen Gmünden keine generellen Kontrollen des Arbeitsinspektorats statt. Im Rahmen von besonderen Ereignissen (Arbeitsunfällen) äusserte das Arbeitsinspektorat keine Beanstandungen gegenüber den Gefängnissen Gmünden.			

## 9 Personalbestand per 31. Dezember 2025

Direktor	Urs Schindler
Leitung Vollzug	Mirco Facchin
Leitung Arbeit und Agogik	Daniel Meuri
Leitung Betreuungs- und Sicherheitsdienst	Stefan Blättler
Stabsdienste	Susanne Lutz
Leitung Administration	Jolanda Höhener
Administration	Michal Basista
	Anna Rechsteiner
Gesundheitsdienst	Bettina Baumgardt
	Cristina Bieber Grontzki
	Nina Bättig
	Pamela Bosshard-Beck
Stv. Leitung Betreuungs- und Sicherheitsdienst	Adrian Kirchhofer
Betreuungs- und Sicherheitsdienst	Carlo Böttcher
	Carolin Will
	Désirée Schäpper
	Frantisek Kazik
	Giuseppe Di Nauta
	Imré Molnár
	Jean-Claude Bartholome
	Kevin Albers
	Natalie Schoop
	Nenad Gluvnja
	Patrick Criblez
	Serena Peter
	Shona Hof
Leitung Sozialarbeit	Judith Weder
Sozialarbeit	Ajla Jakupi
	Alexander Jaschusch
	Luca Lätsch
Spezialvollzug	Marcin Kolasa
Mitarbeitende Arbeit und Agogik	Alessandro Zanetti
	Alex Übersax
	Bettina Nef
	Carmen Mesnark
	Eduard Juon
	Ken Buchholz
	Manuel Meier
	Nadja Gerster
	Pascal Mohr
	Robert Pedrini
	Ruth Hugentobler
	Sven Stocker
	Thomas Schirmer
Mitarbeitende Küche	Rabih Muresan-Fathallah
	Patrick Schienagel
	Arnaud Sidler
<b>Externe Dienste</b>	
Arzt	Dr. med. Daniel Stern
Psychiater/Forensiker	Dr. med. Efstratios Vagiaris
Forensische Psychologin	Monika Egli-Alge, lic. phil. I, forio AG
Seelsorger	Peter Solenthaler (reformiert)
	Sonja Bürgermeister (katholisch)
Kunsttherapie	Yvonne Büchi