



Schweizerisches Kompetenzzentrum für den Justizvollzug  
Centre suisse de compétences en matière d'exécution des sanctions pénales  
Centro svizzero di competenze in materia d'esecuzione di sanzioni penali

# PFLICHTENHEFT

## *KANTONALE ANSPRECHPERSON BILDUNG IM JUSTIZVOLLZUG (KAB)*

Dezember 2025

<b>1.</b>	<b>AUSGANGSLAGE .....</b>	<b>3</b>
1.1	Einleitung .....	3
1.2	Ziel .....	3
1.3	Identifikation der Stelle .....	3
1.4	Aufwand .....	3
1.5	Lohn .....	3
<b>2.</b>	<b>RECHTLICHE UND STRATEGISCHE GRUNDLAGEN.....</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>AUFGABEN.....</b>	<b>5</b>
3.1	Kernaufgaben .....	5
3.2	Zusätzliche Aufgaben .....	5
<b>4.</b>	<b>ANFORDERUNGSPROFIL.....</b>	<b>6</b>

## 1. AUSGANGSLAGE

### 1.1 Einleitung

Um das Zielmodell des Projektes NewLearning (NeL) zu erreichen, wurde eine Umsetzungsstrategie mit mehreren Massnahmen erstellt und von der KKLJV sowie vom Stiftungsrat des SKJV bestätigt. Die von der KKLJV validierte Digitalstrategie Justizvollzug 2030 bekräftigt die umzusetzenden Massnahmen.

Die Vielfalt der Angebote, die Ausbildungsmodalitäten sowie die digitalen Formate stellen eine erhebliche Herausforderung für die Kontinuität dar. Daher ist es wichtig, dass sich die Kantone mit dem SKJV eng abstimmen, um die gemeinsame Umsetzung sicherzustellen.

Ein Pflichtenheft «Kantonale Ansprechperson Bildung Justizvollzug (KAB)» ist einer der Massnahmen aus dem Projekt NeL.

### 1.2 Ziel

Um einen ständigen Kontakt zwischen allen Bildungsanbietern (SKJV, Kantone, Institutionen etc.) zu gewährleisten, ernannt jeder Kanton eine KAB.

### 1.3 Identifikation der Stelle

Als Verbindung zwischen dem SKJV, den Kantonen, den Institutionen und den in den Institutionen bezeichneten Personen (Coaches, Ausbilder, Ausbildungsvertreter usw.) gewährleistet die KAB die Abstimmung über Ausbildungsangebote und -modalitäten, einschliesslich digitaler Formate.

### 1.4 Aufwand

Um dem Aufgabenbereich der Kantonalen Ansprechperson Bildung Justizvollzug (KAB) gerecht zu werden, wird ein Verhältnis von einer KAB pro 200 Mitarbeitenden oder mindestens 0,5-Stellenprozente pro Mitarbeitenden empfohlen.

### 1.5 Lohn

Jeder Kanton und jede Institution sollte eine Anerkennung in Bezug auf das Gehalt prüfen, unabhängig davon, ob es sich bei der der Funktion des KAB um eine neu geschaffene Stelle oder eine Aufwertung der Grundposition handelt.

## 2. RECHTLICHE UND STRATEGISCHE GRUNDLAGEN

Die folgenden rechtlichen und strategischen Grundlagen bilden den Rahmen für die Tätigkeit des KAB:

Die **europäische Empfehlung<sup>1</sup> Rec (2006)2-rev<sup>2</sup>** definiert die Bedeutung der Ausbildung von Personal im Freiheitsentzug. In einem föderalistischen System ist es umso wichtiger, die Kräfte der verschiedenen staatlichen Einheiten zu bündeln, um eine qualitativ hochwertige, durchdachte und sich ergänzende Ausbildung zu erreichen. Um dieses einheitliche Verständnis der Bildung im Freiheitsentzug zu gewährleisten, ist es wichtig, eine enge Zusammenarbeit zwischen dem SKJV, den Kantonen und den Institutionen zu bevorzugen, um den Inhalt der Ausbildung des Personals im Freiheitsentzug zu definieren.

**In den Leitlinien der drei Konkordate (CL<sup>2</sup>, OSK<sup>3</sup>, NWI<sup>4</sup>)** heisst es in den entsprechenden Artikeln: „Die Ausbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (...) ist eine gemeinsame Aufgabe der Kantone und der SKJV; sie besteht aus einem Grundkurs in den Kantonen und einer Grundausbildung in der SKJV, d.h. einem Lehrgang, der auf den Erwerb des eidgenössischen Fachausweises für Haftagentinnen und Haftagenten vorbereitet“.

**In den Leitlinien der drei Konkordate (CL<sup>5</sup>, OSK<sup>6</sup>, NWI<sup>7</sup>)** heisst es: „Die Weiterbildung des Personals hat zum Ziel, die beruflichen Qualifikationen zu erneuern, zu vertiefen, zu erweitern oder neue Qualifikationen zu erwerben. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, die für die Erfüllung ihrer beruflichen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten regelmässig an die Entwicklungen in diesem Bereich anzupassen“.

Strategische Grundlagen:

- **Digitalstrategie Justizvollzug 2030**, KKLJV
- **Zielbild New Learning Justizvollzug**, SKJV
- **Implementierungsstrategie New Learning**, SKJV
- **Bildungsreglement** SKJV

<sup>1</sup> Europäische Empfehlung Rec(2006)2-rev Empfehlungen des Europarates, Europäische Strafvollzugsgrundsätze (art. 81.1/ 81.2/ 81.3/ 81.4)

<sup>2</sup> Concordat latin, Lignes directrices pour le personnel d'encadrement et de sécurité des établissements de détention du 21 avril 2020 (3.2 al.1, al. 3 / 5.3 / 6)

<sup>3</sup> Ostschweizer Strafvollzugskommission, Richtlinien für das Betreuungs- und Sicherheitspersonal im Justizvollzug vom 3. April 2020 (3.2 al.1, al. 4 / 5.3 / 6)

<sup>4</sup> Richtlinie der Konkordatskonferenz des Strafvollzugskonkordats der Nordwest- und Innerschweizer Kantone betreffend das Betreuungs- und Sicherheitspersonal im Justizvollzug vom 20. März 2020 (Art. Art.4 al. 1, al. 4 / 10 / 11)

<sup>5</sup> Concordat latin, Lignes directrices pour le personnel d'encadrement et de sécurité des établissements de détention du 21 avril 2020 (3.2 al.1, al. 3 / 5.3 / 6).

<sup>6</sup> Ostschweizer Strafvollzugskommission, Richtlinien für das Betreuungs- und Sicherheitspersonal im Justizvollzug vom 3. April 2020 ((3.2 al.1, al. 4 / 5.3 / 6)

<sup>7</sup> Richtlinie der Konkordatskonferenz des Strafvollzugskonkordats der Nordwest- und Innerschweizer Kantone betreffend das Betreuungs- und Sicherheitspersonal im Justizvollzug vom 20. März 2020 (Art. Art.4 al. 1, al. 4 / 10 / 11)

### 3. AUFGABEN

Um das Mandat zu erfüllen, muss die kantonale Ansprechperson Bildung (KAB) mit der Arbeitsrealität der Mitarbeitenden vertraut sein und über angemessene Entscheidungsbefugnisse verfügen, um die Ziele des Mandats umzusetzen.

#### 3.1 Kernaufgaben

Der Posten der kantonalen Ansprechperson Bildung (KAB) umfasst die folgenden Kernaufgaben:

- Ist erste Ansprechperson für alle Bildungsfragen innerhalb des eigenen Kantons.
- Gewährleistet den Informationsaustausch über wichtige Themen aus dem Bildungsbereich zwischen den verschiedenen Akteuren, nimmt an den jährlichen Austauschtreffen der kantonalen Ansprechpersonen Bildung (KAB) und gegebenenfalls weiteren Veranstaltungen teil.
- Unterstützt die Umsetzung der Digitalstrategie Justizvollzug und des Prozesses New Learning unter Berücksichtigung der Charta zur Aus- und Weiterbildung im Bereich Justizvollzug.
- Koordiniert sich mit dem SKJV, den Institutionen und mit den von einem Bildungsprojekt betroffenen kantonalen Dienststellen und arbeitet mit diesen zusammen.
- Erfasst und antizipiert quantitative Ausbildungsbedürfnisse innerhalb des eigenen Kantons und teilt diese dem SKJV mit.
- Identifiziert, definiert und antizipiert qualitative und inhaltliche Ausbildungsbedürfnisse im eigenen Kanton und diskutiert diese mit dem SKJV.

#### 3.2 Zusätzliche Aufgaben

Die folgenden Aufgaben richten sich nach dem Bedarf und der Organisation der Kantone:

- Vertritt den eigenen Kanton in allen Bildungsfragen im Rahmen der verschiedenen Kommissionen oder Arbeitsgruppen, insbesondere in den vom SKJV organisierten.
- Garantiert die Planung und Durchführung aller Bildungsmassnahmen (einschliesslich interner und externer Praktika), die zur Erreichung der Ausbildungsziele der Grund-, Führungs- und Weiterbildung erforderlich sind.
- Koordiniert die Tätigkeit der Praxis-Coaches und stellt sicher, dass ihre Kompetenzen ihren Verantwortlichkeiten entsprechen
- Stellt in Zusammenarbeit mit den Praxis-Coaches den Wissenstransfer (von der Theorie in die Praxis) aus der Grundausbildung sicher.
- Ergreift auf der Grundlage der qualitativen Bedarfsanalyse die notwendigen und bemessenen Massnahmen zur Einrichtung von kantonsspezifischen Ausbildungen.

## 4. ANFORDERUNGSPROFIL

	Berufliche Aus- oder Weiterbildung	Berufliche Erfahrung	Besondere Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen
Mindestanforderung	<p>SVEB-Zertifikat Ausbildner/in oder die Bereitschaft, dieses zu Erlangen</p> <p>Eidg. Fachausweis Ausbildner/in von Vorteil</p>	<p>Erfahrung im Bereich Justizvollzug</p> <p>Erfahrung in der (Erwachsenen-)Bildung resp. Führungserfahrung</p>	<p>Sinn für Zusammenarbeit</p> <p>Ausgeprägte Kommunikations- und Verhandlungsfähig- keiten.</p> <p>Planungsfähigkeiten</p> <p>Gute Selbstorganisation und Sinn für Prioritäten</p> <p>Aufgeschlossenheit</p>