

korrekte Bezeichnung lautet hier aber seit Jahren „Krankenpfleger oder Krankenpflegerin“.

Wir schlagen folgende Bezeichnung für Vollzugsbedienstete vor: „Beamter des Betreuungs- und Aufsichtsdienstes im Justizvollzug“.

Eine konsequente Hinzufügung des Prädikats „personenbezogene Dienstleistung“ zur herkömmlichen Berufsbezeichnung könnte dem Berufsstand zu mehr Selbstbewusstsein und möglichen interessierten Schulabgängern zu mehr Achtung vor diesem Berufsfeld verhelfen.

## Fazit

In den Anwärterdienst des mittleren allgemeinen Justizvollzugs sollten möglichst junge Menschen eingestellt werden. Um die damit verbundenen sicherheitsrelevanten Risiken zu mindern, sollten die Anwärter während der Praxiszeiten schrittweise an den Kontakt mit Gefangenen herangeführt werden. Die Ausbildungszeit sollte auf drei Jahre heraufgesetzt werden, um sie auch für Abgänger des Gymnasiums attraktiv zu machen. Die Benennung dieser Berufsgruppe sollte geändert werden, damit ihr Tätigkeitsfeld für die Bevölkerung einsichtig wird.

Die Auszubildenden sollten von Grund auf in einen neuen Beruf hineinsozialisiert werden, was die Bezeichnung Vorbereitungsdienst obsolet werden lässt. Jeder Beamtenanwärter sollte mit der Einstellung seinen Dienst versehen, eine Ausbildung zu absolvieren. Die Verzahnung von Justizvollzugsschule und Anstalt muss von den Beamtenanwärtern gemeinsam mit Praxisanleitern und Lehrern reflektiert werden.

Wir wissen allerdings auch: All diesen Forderungen, die letztlich auch nachhaltig zur Implementation des Resozialisierungsgedankens im Gefängnis beitragen könnten, steht ein Gegenargument unverrückbar gegenüber: Den Justizvollzugsschulen müsste zum Zweck der Anwerbung junger Beamtenanwärter und zur Gestaltung eines sorgfältigen Ausbildungsangebots mehr Geld zur Verfügung gestellt werden.

## Anmerkungen

- 1) Die Verfasserin dankt hiermit den Jurastudierenden Sandra Anbar, Angela Bornschlegl, Martina Groh und Carmen Hapke für die fleißige und kompetente Mithilfe im Lehrforschungsprojekt, das im Sommersemester 2001 am Lehrstuhl für Strafrecht und Kriminologie der Universität Regensburg durchgeführt wurde. Wir alle danken den vier Justizvollzugsanstalten, die sich freundlicherweise zur Teilnahme bereit erklärt haben. Die Identitäten der Anstalten verbleiben aus forschungsethischen Gründen in der Anonymität.
- 2) Das Interview wurde im Rahmen eines anderen Forschungsprojektes durchgeführt.
- 3) Mayring, Philipp (1993). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim
- 4) Böhm, Alexander (1992). Das Berufsbild der Strafvollzugsbediensteten im Wandel der Zeit, in: ZfStrVo, 275 - 280
- 5) Anonymus (1987). Ausbildung für den allgemeinen Vollzugsdienst und Praxis des Anstaltslebens, in ZfStrVo, 36, 72 - 75.
- 6) Über die verheerenden Folgen der Bezeichnung „Wärter“ oder „Schließer“ auf die Wahrnehmung in der Öffentlichkeit soll hier nicht eingegangen werden, da diese Folgen hinlänglich bekannt sind und an vielen anderen Stellen bereits besprochen wurden.

## Das Verbundprojekt „Chance“<sup>(1)</sup> in Bremen: Konzeption und Praxis

### Systematische Betreuung von Straffälligen mit dem Ziel der Wiedereingliederung in die Gesellschaft

Eduard Matt

Die Reaktionsweise auf Straffälligkeit hat sich in den letzten Jahrzehnten von der Dominanz des Resozialisierungsgedankens in den 70er Jahren hin zu einer ausgeprägten Strategie des 'getting tough on crime', einer härteren Strafpolitik seit den 90er Jahren verändert. In der Fachöffentlichkeit und unter Praktikern hat bisher das Thema der Strafverschärfung und den seit 1992 kontinuierlich ansteigenden Strafgefängnisszahlen<sup>2)</sup>, von knapp 40000 Strafgefangenen in 1992 auf 60000 im Jahre 2000 wenig Beachtung gefunden<sup>3)</sup>. Es herrscht ein geringes öffentliches Interesse am Strafvollzug, die Ausgrenzung in Anstalten wird hingenommen. Aber zugleich finden sich weiterhin Bestrebungen, den Resozialisierungsgedanken über die Aspekte Arbeit und berufliche Bildung umzusetzen.

Die Organisationsform dieses Weges ist in Bremen das Verbundprojekt „Chance: Systematische Betreuung von Straffälligen mit dem Ziel der Wiedereingliederung in die Gesellschaft“<sup>4)</sup>. Die Umsetzung der Zielsetzung wird auf unterschiedlichen Ebenen und durch verschiedene Strategien angegangen: die Bereitstellung diverser berufsvorbereitender und Ausbildungs-Maßnahmen; eine systematische Betreuung in Fragen der beruflichen Integration innerhalb und außerhalb der Justizvollzugsanstalt; die Einrichtung einer dauerhaften Kooperations- und Kommunikationsstruktur zwischen Strafvollzug, externen Einrichtungen der Straffälligenhilfe, Bildungsträgern und Wissenschaft. Der Verbund besteht aus 21 Teilprojekten. Zur Umsetzung gehören ebenso Maßnahmen zur Qualifizierung der Mitarbeiter wie Teilprojekte zur Organisation und Bewertung des Projektverbundes. Für Straffällige wird dergestalt ein kontinuierliches Betreuungsangebot zur Verfügung gestellt, das von den internen und externen Kooperationspartnern (Arbeitsamt, externe Ausbildungsinstitutionen) weiter entwickelt und den aktuellen Anforderungen angepasst wird. Ebenso soll durch den Austausch mit anderen Projekten im Inland und Ausland zu klären versucht werden, wie bzw. was in diesem Bereich als 'good practice' anzusehen ist. Der erforderliche Aufwand für das neu zu entwickelnde Angebot von Maßnahmen war angesichts der aktuellen Haushaltslage nur durch die Akquisition von Drittmitteln und durch die Nutzung externer Ressourcen (Personal und Know-how) realisierbar.

### 1. Arbeit, (Re)Integration und die Ausgangssituation der Insassen

Die Diskussion um Resozialisierung im Strafvollzug hat sich in den letzten Jahren (wieder) dem Aspekt der Arbeit zugewandt. Gegenüber dem sozialtherapeutischen und pädagogischen Fokus auf Problemlagen und Defizite wird der zentrale Aspekt von Arbeit und Ausbildung für die Resozialisierung, oder besser: Reintegration Straffälliger verstärkt betont. Durch Arbeitstraining, schulische und berufliche Ausbildung und Qualifizierungsmaßnahmen sollen (erste) berufliche Qualifikationen erworben, aber insbesondere

Zeitschrift für Strafvollzug und  
Straffälligenhilfe

52 Jg, 2003, S. 81-87

Arbeitstugenden, soziale Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen trainiert und auf diese Weise die Möglichkeiten der Insassen nach Entlassung auf dem Arbeitsmarkt verbessert werden<sup>5)</sup>.

Für die Justizvollzugsanstalt selbst entsteht ein Druck zur Veränderung aus verschiedenen Gründen: die Beschäftigung der Insassen angesichts überfüllter Gefängnisse, die eigene Organisations- und Personalentwicklung angesichts knapper öffentlicher Ressourcen und die Notwendigkeit, nach betriebswirtschaftlichen Kriterien zu handeln, sind treibende Kräfte. Gerade die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt erfordern neue Maßnahmen: Der Aspekt der Arbeitsmarktrelevanz gewinnt an Bedeutung, neue und andere Qualifikationen und Kompetenzen (Stichworte: Lebenslanges Lernen, für Insassen wie für Personal; erhöhte Qualifikationsanforderungen) sind gefordert, die Organisation der Ausbildung verlangt neue Formen (Modularisierung und Zertifizierung). Der Stand der Diskussion über die notwendige Vermittlung beruflicher Qualifikationen für Straffällige sagt ferner übereinstimmend, dass zugleich eine verstärkte Beschäftigung mit der Zeit nach der Haft erfolgen muss<sup>6)</sup>. Entscheidende Bedeutung für die Reintegration und die Vermeidung von Rückfälligkeit hat eine gelungene Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit unmittelbar nach der Entlassung.

Gerade die Gruppe der Straffälligen ist in der Regel besonders schlecht mit schulischen und beruflichen Qualifikationen versehen. Die Prognosen für die Entwicklung des Arbeitsmarktes sehen für Straffällige entsprechend düster aus: Für die Gruppe der nicht-formal Qualifizierten mit und ohne Hauptschulabschluss wird langfristig gut ein Drittel aller Arbeitsplätze verloren gehen. Die qualifikationsspezifischen Arbeitslosigkeitszahlen für nicht-formal Qualifizierte sind besonders hoch. Die Anforderungen an schulische und qualifikatorische Vorbildung steigen ebenso weiter.

Gerade im Bereich der Arbeit mit Benachteiligten ist ein weiterer Punkt von zentraler Bedeutung. Die so genannten Schlüsselqualifikationen (Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Disziplin, Belastbarkeit, Einsatzwille u.v.m.). Basisqualifikationen sind notwendig, um in einem Betrieb, auf einer Arbeitsstelle in Kooperation mit den anderen und in Kommunikation mit ihnen als Mitglied ‚funktionieren‘, die Arbeit angemessen leisten zu können. Angesichts der Klientel erweist sich die Herstellung ausbildungsrelevanter Schlüsselqualifikationen sowie die Förderung der sozialen Kompetenzen als ein integraler und notwendiger Bestandteil eines jeglichen beruflichen Trainings. Gerade die Schlüsselqualifikationen sind für die Vermittlung in und auf den Arbeitsmarkt zentral und für Einstellungen ein mindestens ebenso wesentliches Kriterium wie die qualifikatorischen Voraussetzungen selbst (dies gilt nicht nur bei Anlernertätigkeiten).

Zugleich lassen sich Veränderungen der Gefangenen-Population beobachten, die zu einer ausgeprägten Unterschiedlichkeit (Merkmale, Bedürfnisse, Probleme und Risiken) führen:

- Die Altersstruktur hat sich in den letzten Jahrzehnten hin zur Gruppe der 30- bis 35-Jährigen verschoben. Diese Entwicklung hat entsprechende Auswirkungen auf die Frage der vollzeitlichen Ausbildung. War Anfang der 60er Jahre eine Qualifizierung im Sinne einer Lehre angebracht, so gilt dies Anfang 2000 nur noch für einen kleinen Teil. Die Erfahrungen im Strafvollzug besagen, dass mit etwa 30 Jahren das Interesse an einer Lehre sehr gering ist, Fragen des Geldverdienens stehen an.

- Die Vollzugsdauer erweist sich ebenfalls als ein beschränkender Aspekt. Hier findet sich ein ausgeprägter Anteil an kurzen Strafen. Das heißt: Innerhalb der Anstalt kommt der Vollzeitausbildung aufgrund der (relativ kurzen) Strafdauer eine geringere Bedeutung zu als gemeinhin angenommen.
- Der Ausländeranteil liegt bei etwa einem Drittel<sup>7)</sup>. Hier erweisen sich Sprachschwierigkeiten, Arbeitserlaubnis, Förderfähigkeit und insbesondere der Aspekt einer drohenden Ausweisung als restringierende Faktoren.

Bei der Charakterisierung der Klientel ist weiterhin grundsätzlich von einer Mehrfachbelastung auszugehen. Bezüglich der sozialen Lage stellen die Inhaftierten eine extreme Negativauswahl dar. Feststellbar sind folgende oftmals vorliegende allgemeine Problemlagen:

- Mangelnde schulische Grundbildung/Lernverweigerung: So sind etwa 40% der Klientel ohne erfolgreichen Hauptschulabschluss, 9% verfügen über einen Realschul- oder höheren Abschluss. In dieser Gruppe werden bei sehr vielen negative Grundeinstellungen zum Lernen bis ins Erwachsenenalter beibehalten und sich jeder Form des Wiederholens dieser Misserfolgserfahrungen widersetzt. Sehr geringe Grundqualifikationen und langjährige negative Lernerfahrungen prägen das Erscheinungsbild.
- Fehlende Basiskompetenzen/Schlüsselqualifikationen/berufliche Voraussetzungen und Qualifikation: Nur wenige (ca. 20%) konnten bisher eine Berufsausbildung erfolgreich beenden. Neben der inhaltlichen Qualifikation fehlen vielen Straffälligen grundlegende Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit: die Fähigkeit, einen strukturierten Tagesablauf einzuhalten, Belastbarkeit, Konzentrationsfähigkeit, sprachliche Kompetenz, Sozialverhalten oder schlicht der Wille zur Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit. Die Motivation für eine Langzeitmaßnahme ist selten vorhanden, hinzu kommt eine geringe Frustrationstoleranz, ein fehlender Durchhaltewillen sowie oftmals unrealistische Einschätzungen des Arbeitsmarktes und des eigenen Profils. Viele haben sich diesbezüglich bereits selbst aufgegeben<sup>8)</sup>.
- Drogenkonsum/Vielfachtäter/Vorbestrafte: Bei einem hohen Anteil von Insassen liegt eine Drogenproblematik vor (ca. 40%). Der Abbruch von Ausbildungen geschieht nicht nur wegen einer mangelhaften Leistungsbereitschaft oder nicht verfügbaren Kulturtechniken, sondern diese besitzt auf dem Drogenhintergrund oft keine Wertigkeit mehr. Für einen großen Teil ist es nicht die erste Hafterfahrung.
- Arbeitslosigkeit/beruflicher Status: Oftmals besteht bereits vor Inhaftierung eine lange Phase von Arbeitslosigkeit. Gerade einmal 5% der Insassen war vor der Inhaftierung in sozialversicherungspflichtiger Arbeit. Bei den Drogenabhängigen liegt oftmals überhaupt keine Arbeitserfahrung vor. Hier ist oft das Minimum an notwendigen Arbeitstugenden nicht gegeben. Längere Zeiten von Arbeitslosigkeit führen weiterhin zu entsprechenden Dequalifizierungen, sei es im Bereich der Lernfähigkeit, sei es im Bereich der Arbeitstugenden (ebenso wie, bei Insassen mit beruflicher Vorbildung, eine Entwertung des einmal Erworbenen erfolgen kann).
- Lebenssituation: Die Einbindung in die Drogenszene oder in andere Kreise ist oft reizvoller als ein regelmäßiges Arbeitsleben und erschwert ein Aufhören mit Delinquenz. Sie ist ein Element, das dazu führt, dass für die Klienten ein Ausweg aus der Situation nicht erkennbar ist. Ein weiterer Hindernisgrund ist die oftmals durch lange Arbeitslosigkeit oder Straffälligkeit vorliegende Überschuldung.

Zwei Problematiken stellen sich für die Frage der beruflichen Wiedereingliederung besonders:

- Es muss erst einmal Kontinuität hergestellt werden: das Dabeibleiben, die regelmäßige Teilnahme, die kontinuierliche Arbeitsleistung muss erst (wieder) erlernt werden (ein strukturierender Tagesablauf mit Ausbildung oder Arbeit). Dies gelingt in der Regel nach einer Eingewöhnungsphase. (Bedenkt man, dass es für einige Insassen das erste Mal in ihrem Leben ist, dass sie einem geregelten, aus Ausbildung und Arbeit bestehendem Tagesablauf nachgehen, wird die zu leistende Aufgabe besonders deutlich.) Ebenso ist es notwendig, möglichst schnell die ersten Erfolgserlebnisse entstehen zu lassen: Die Grundhaltung: Ich kann nichts, ich bin nichts wert! kann dergestalt sehr schnell durchbrochen und das Selbstwertgefühl entsprechend gestärkt werden (Ich kann etwas. Ich habe etwas geschaffen). So gesehen ist der Aspekt des motivationalen Anreizes das Grundproblem, nicht eine mangelnde Bildungswilligkeit oder -fähigkeit. Die zentrale Frage ist hier weiterhin: Handelt es sich um situative Anpassung oder haben die Maßnahmen der beruflichen Wiedereingliederung einen nachhaltigen Effekt<sup>9)</sup>.
- Die zweite Problemlage, die schwierigere, ist die Situation der Entlassung<sup>10)</sup>. Oft arbeiten die Klienten gut und motiviert in den Maßnahmen und Betrieben mit, doch mit der Entlassung ist plötzlich alles vorbei. Distanz zu allem, was an „Knast“ erinnert, wird erst einmal hergestellt. Die wiedererlangte Freiheit gilt es erst einmal intensiv auszukosten („Nachholbedarf“) und entsprechend schlagen sie „über die Stränge“, oder der alte Lebenswandel wird wieder aufgenommen. Aber auch die Situation der Haftentlassung selbst bringt für viele entsprechende zu lösende Problemlagen (bei geringer Belastbarkeit) mit sich: Wohnung, Schulden, Desorientierung, in die Brüche gehende/gegangene Beziehungen u.v.m. Die Grundproblematik, die bei vielen dahintersteht, ist meist der Drogenkonsum, der eine Integration in die Arbeitswelt erschwert bis unmöglich macht. Hier sind u.U. andere und verstärkte Formen der Betreuung nach Haft notwendig<sup>11)</sup>.

Auf diesem Hintergrund ist es angezeigt, die Berufs- und Arbeitsförderung im Vollzug neu zu strukturieren. Um für die große Mehrheit der Gefangenen die Chancen auf eine gelingende Integration in den Arbeitsmarkt zu verbessern, müssen Maßnahmen angeboten werden, die einerseits ihren individuellen Voraussetzungen gerecht werden und ihnen gleichzeitig arbeitsmarktrelevante Qualifikationen vermitteln. Eine Flexibilisierung und Ausdifferenzierung des Ausbildungsangebotes sowie Veränderungen in der Art und Weise der Ausbildung sollen es dieser Gruppe ermöglichen, doch noch zu arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen zu gelangen. Ein weiteres wichtiges Konzept ist das des Lernens in der Arbeit.

Neben der Stärkung der beruflichen Wiedereingliederungsmöglichkeit kommt einer weiteren Tatsache eine ebenso wichtige Bedeutung zu: berufliche Tätigkeit schützt vor Rückfall. Der Erfolg der Resozialisierung von Straffälligen hängt in hohem Maße vom Gelingen der beruflichen Integration ab. Zwei Zielsetzungen hat sich somit der Projektverbund „Chance“ zu stellen: Zum einen gilt es, die berufliche (Re)Integration von Straffälligen, also ihre berufliche Ausbildung und Weiterqualifizierung, zu leisten, als auch zum anderen - sehr langfristig gedacht - die Verminderung des Rückfallrisikos.

## 2. Ziele und Inhalte des Programms und seiner Teilprojekte

Im Projekt „Chance“ wird ein durchgehendes und ausdifferenziertes System der beruflichen Qualifizierung und Betreuung entwickelt, das von der Erfassung von Vorqualifikationen bzw. Defiziten bei Haftantritt bis zum Übergang in ein reguläres Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsverhältnis nach Ende der Haft reichen soll. Die Angebote sind ange-dacht, Sozial-, Persönlichkeits- und Fachkompetenzen systematisch zu fördern. Weiterhin erfolgt eine Anpassung an die sich wandelnden Anforderungen des externen Arbeits- und Bildungsmarktes. Aufgebaut wird ein systematischer Förderkorridor. Dieser soll es leisten, die Zuweisung des Einzelnen in für ihn spezifisch geeignete Maßnahmen zu organisieren, den einzelnen Defiziten mit angemessenen Projekten zu begegnen und auf diese Weise langfristig auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten.

### Aufbau der Grundkonzeption:

(siehe Graphik: „Systematischer Förderkorridor“ im Anhang)

Idealer sollten im Zugangsscheck die Defizite, Eignungen und Möglichkeiten des Insassen eingeschätzt und eine für ihn adäquate Maßnahme bestimmt werden. Durch ein entsprechendes Training soll Arbeitsvermögen erhalten, erweitert werden. (Förder-)Ansprüche für die Zeit in und nach der Haft werden ebenfalls erarbeitet. Schulische und berufliche Bildungsmaßnahmen sollen Defizite abbauen und erste Qualifikationen aufbauen. Durch das Training sozialer Kompetenzen sollen die Voraussetzungen für die Teilnahmefähigkeit an Qualifikationen hergestellt werden. Ein Durchlauf durch einen solchen „Förderkorridor“ verläuft nicht geradlinig. Unter realistischer Einschätzung der typischen „Knastkarrieren“ sind Schleifen und Brüche, einschließlich Wiederholungen und mehrfache Durchläufe einzukalkulieren.

In das Gesamtkonzept sind die Regelangebote der JVA Bremen eingebunden. Hier bestehen Arbeitsplätze in der Produktion in diversen Betrieben (Eigenbetriebe, Stücklohnarbeit, aber auch externe Betriebe). Arbeitsfähigkeit, das Geldverdienen, die „normale“ Arbeit werden unter Beweis gestellt und weiter aufrecht erhalten. An beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten bestehen Ausbildungen in Lehrberufen. Schulische Maßnahmen (das Erlangen des Hauptschulabschlusses) werden ebenfalls angeboten. Die Teilnahme ist für schulpflichtige Insassen, auch aus dem Bereich der Untersuchungshaft, zwingend.

### Die einzelnen Projekte des „Chance“ Projektverbundes:

#### - Arbeit und Lernen

Im Maßnahmebereich ‚Arbeit und Lernen‘ arbeiten die Gefangenen drei Tage in der Woche im Bereich Computerecycling von nicht mehr gebrauchsfähigen Geräten. Altgeräte werden in ihre verwertbaren Bestandteile zerlegt (Fraktionierung). Techniken der Zerlegung, Kenntnisse der Materialien zwecks Sortierung werden erworben. Zwei Tage in der Woche wird im Bereich ‚Computer Refurbishment‘ der Zusammenbau und das Inbetriebsetzen von PCs gelernt (Wiederherstellung bzw. Aufrüstung, „Schrauber“-Tätigkeit). Konkrete Arbeitserfahrungen werden gesammelt und neben fachspezifischen auch solche Qualifikationen erworben, die in anderen Branchen einsetzbar sind. Im Bereich des Refur-

bishment wird ebenso ein ergänzender fachlicher Unterricht in Form von Fachmodulen durchgeführt. Es erfolgt ein 'training on the job'.

Die Durchführung der Maßnahme durch einen externen Betrieb ermöglicht ein hohes Maß an Arbeitsmarktrelevanz sowie der auf dem Markt erforderlichen Anforderungen. Den Teilnehmern ist es möglich, nach Entlassung für ein Jahr (auf Basis von § 19 BSHG) in dem Betrieb zu arbeiten (hier erfolgen weitere Qualifizierungen, ebenso ein externes Betriebspraktikum). Theoretisch ist eine anschließende Ausbildung möglich.

#### - Feststellungsblock

Die Maßnahme dient der Feststellung beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten. Zur Feststellung werden die Bereiche EDV, Holz und Metall angeboten. Hier können die Teilnehmer ihre Fertigkeiten durch die Herstellung von Werkstücken entwickeln oder weiterentwickeln. Die Teilnehmer werden in der Gruppe mit unterschiedlichen persönlichen und fachlichen Anforderungen konfrontiert. Es ist zugleich ein Training von Sozialkompetenzen und Schlüsselqualifikationen. Stärken und Schwächen werden erfasst und ausgewertet, um eine fundierte Entscheidung über weitere Perspektiven treffen zu können. Entscheidungen über den weiteren beruflichen Werdegang werden vorbereitet, Perspektiven entwickelt, Möglichkeiten abgeschätzt, Bewerbungsschreiben formuliert u.v.m. Die Feststellung ist ein Stück weit auch ein Moratorium des (für manche erstmaligen) Nachdenkens über die berufliche Zukunft und nicht nur das Einüben erster Qualifikationen. Es erfolgt eine Weitervermittlung je nach Potential des Teilnehmers, sei es in die Fachwerkstätten, sei es in andere Maßnahmen oder Betriebe.

#### - Fachwerkstätten/Kurzzeitqualifikationen

Zur Anqualifizierung (Dauer: Ein halbes Jahr) wurden entsprechende Fachwerkstätten eingerichtet: Eine Qualifizierung (Gehilfenausbildung) ist im Bereich der Küche, der Bäckerei, der Schlosserei und der Tischlerei möglich. Eine weitere Kurzqualifikation erfolgt in einer EDV-Werkstatt. Die Teilnehmer haben in der Regel vorher den Feststellungsblock abgeleistet. Für die Straffälligen bietet die Teilnahme an Kurzzeitqualifikationen die Gelegenheit, im Rahmen ihrer Möglichkeiten ihre Berufsfähigkeit zu verbessern, ohne dass damit unerfüllbare Selbst- und Fremderwartungen aufgebaut werden. Das Absolvieren zeitlich überschaubarer, ihrer Leistungsfähigkeit angemessener Maßnahmen verschafft ihnen im Gegenteil erste persönliche Erfolgserlebnisse, die mit dem Abschlusszertifikat dokumentiert werden. Darauf aufbauend können sie weitere anspruchsvollere Qualifikationen erwerben, die im Idealfall bis hin zu einem regulären Berufsbildungsabschluss ergänzt werden können.

#### - EDV-Werkstatt Bremerhaven

In einem in der JVA Bremerhaven (Kurzstrafen) eingerichteten PC-Labor wird für eine Gruppe von zehn Teilnehmern ein regelmäßiger Unterricht zum Erwerb des Europäischen Computerführerscheins in der Form des computergestützten Lernens durchgeführt. Die Maßnahme umfasst: Einen vierwöchigen Grundlehrgang (Grundlagen der Informationstechnik, Computerbenutzung und Betriebssystemfunktionen, Textverarbeitung/Tabellenkalkulation), einen vierwöchigen Aufbaulehrgang (Textverarbeitung/Tabellenkalkulation) sowie einen vierwöchigen Fachlehrgang (Datenbanken, Präsentation, Informations- und Kommunikationsnetze). Die Maßnahme zeichnet sich durch eine hohe Motivation der Teilneh-

mer (ebenso wie eine geringe Fluktuation) aus. Die Verweildauer sollte 12 Wochen betragen. Die individuelle Verweilzeit ist jedoch abhängig von der persönlichen Situation, d.h. durch seine Haftsituation und sein persönliches Lernverhalten. Für jeden Teilnehmer wird deshalb ein individueller Bildungsplan erstellt. Durch die Verwendung computergestützter Lernprogramme sind individuelle Arbeitsmöglichkeiten gegeben. Die Bearbeitung lebenspraktischer Aufgaben (Briefe, Bewerbungen, Lebenslauf schreiben) führen hier schnell zu ersten Erfolgserlebnissen.

Der modular aufgebaute Europäische Computerführerschein (ECDL)<sup>12)</sup> dokumentiert, dass der Inhaber über Grundlagenkenntnisse der Informationstechnologie (IT) verfügt und in der Lage ist, das im Rahmen des Lehrgangs bezüglich bestimmter Softwareanwendungen erarbeitete Basisniveau sinnvoll anzuwenden. Als ein international anerkanntes Zertifikat soll er dem Inhaber den Eintritt in die Arbeitswelt erleichtern und dem Arbeitgeber garantieren, dass der Bewerber die aufgeführten Qualifikationen besitzt. Ein entsprechend allgemein anerkanntes Prüfungsverfahren wurde entwickelt, die Teilnehmer müssen die (externen) Prüfungen durchlaufen, um zu bestehen.

#### - Alphabetisierung/Deutsch für Ausländer

Eine nicht unerhebliche Anzahl der Straffälligen hat - im Jugend wie im Erwachsenenbereich - mit einem sehr elementaren Defizit zu kämpfen: Sie kann sich nicht verständlich machen. Sprache ist die Grundvoraussetzung für eine angemessene Beteiligung am menschlichen Zusammenleben, eine grundlegende Kulturtechnik. Und die Beherrschung von Sprache und Schrift ist heute in der Regel für den einzelnen Menschen unabdingbar, wenn er einen Beruf ausüben und einer Arbeit nachgehen möchte, ebenso wie zur Teilhabe am gesellschaftlichen, politischen und kulturellen Leben.

Im Alphabetisierungskurs ist das Interesse der Teilnehmer durch entsprechende selbst gesetzte Ziele geprägt: überhaupt schreiben können, wenigstens Anträge (Behörden und Ämter) lesen und ausfüllen können, Bescheide verstehen und angemessen darauf reagieren können, o.a. Dies erhöht die Motivation und den Durchhaltewillen. Zur Gestaltung des Unterrichts werden jegliche Mittel und Themen genommen, die Interesse wecken, die Teilnehmer für sinnvoll halten. So erfolgt gelegentlich gar Elementarunterricht, die Vermittlung von Allgemeinbildung oder Wissen über Kunst.

Im DfA-Kurs ist die Motivation zur Teilnahme ebenfalls sehr hoch, gerade weil diese freiwillig ist. Der Unterricht erfolgt in einem disziplinierten Stil; es ist notwendig, die Aufmerksamkeit der Schüler ständig zu erlangen, sie mit praktischen Aufgaben zu beschäftigen. Probleme bereiten die Heterogenität der Gruppe sowie die nationalen Rivalitäten bei den Teilnehmern untereinander.

#### - BBE 1/BBE 2/TIP 1/TIP 2

Im Jugendstrafvollzug werden entsprechende Maßnahmen der Berufsfindung und -vorbereitung angeboten zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen (BBE). Hier finden sich zwecks allgemeiner Berufsvorbereitung Module in den Bereichen Holz, Metall, Elektrik (im Aufbau) durch die Herstellung von Werkstücken. Ein integrierter Computer-Kurs wird für zentral angesehen, nicht nur als berufliche Qualifikation, sondern gar eher schon als kulturelle Grundfertigkeit (allgemeine Kulturtechnik). In den meisten Berufen findet sich heute ein Anteil der Arbeit mit EDV. (Selbst ein Lagerarbeiter braucht heutzutage gewisse Grundfertigkeiten im Umgang mit der EDV.) Es sind projekt- und

handlungsorientierte Fachmodule, die zu ersten Qualifikationen, aber vor allem der Einübung von Schlüsselqualifikationen dienen. Erworben werden dergestalt ebenso Sozialkompetenzen und Kulturtechniken (Einzel- und Gruppenverantwortung, Teamfähigkeit; auch: Alltagsstraining). Die handwerklich-praktische Seite wird durch einen Berufsschultag ergänzt, in dem bei Bedarf auch Allgemeinbildung, Sozialpolitik u.a. vermittelt sowie praktische Aufgaben wie Bewerbungen schreiben u.a. eingeübt werden. Die BBE-Maßnahme dient ausschließlich der Orientierung und (anschließender) Berufsvorbereitung (in betrieblicher oder überbetrieblicher Form).

Die Maßnahme soll schnelle Erfolgserlebnisse ermöglichen. Dies ist gerade für die Jugendlichen von Bedeutung: Sie können kaum an vorherige Arbeits- oder Lernerfahrungen anknüpfen, sie können an nichts anknüpfen (außer quasi an Versagenserfahrungen). Hier gilt es gerade ihnen zu vermitteln: Ihr könnt was! Der Focus liegt somit stark auf der Entwicklung und Erforschung des Potentials der Klientele.

Weitere zusätzliche Module stellen zwei andere Teilprojekte im Rahmen der Berufsvorbereitung dar: die Projekte TIP 1 und 2: Testen - informieren - probieren. Hier können in einer Werkstatt praktische Erfahrungen im handwerklichen Bereich erworben, angetestet werden (Fahrradwerkstatt; Glas, Holz und Metall).

#### - Kulturwerkstatt/Bildhauerwerkstatt

Unter Anleitung von Künstlern arbeiten Insassen des Jugendvollzuges in der Kulturwerkstatt gestalterisch. Der Begriff „Künstlerische Arbeit“ umfasst im Rahmen der Bildhauerwerkstatt folgende Tätigkeiten: Traditionelle figurliche und abstrakte Bildhauerei mit den Materialien Stein, Beton, Ton, Gips und Holz, Objektkunst in den zur Verfügung stehenden Materialien. Zur Zeit erfolgt die Erstellung eines Reliefs aus selbstgestalteten Ton-Platten. Jeder einzelne Teilnehmer kann seine Platten nach seinen Vorstellungen gestalten, und alle Platten sollen sich zu einem Gesamtwerk verbinden. Die Jugendlichen werden systematisch und strukturiert an die Aufgabenerfüllung herangeführt. Meist ohne jegliche Vorkenntnisse gelingt es ihnen, die praktischen und gestalterischen Anforderungen zu erfüllen, gut und erfolgreich mitzuarbeiten. Zielsetzung ist nicht das Erlernen von spezifischen beruflichen Fertigkeiten. Die Situation der Maßnahme hat aber zugleich den ‚Nebeneffekt‘ einer starken Förderung sozialer Kompetenzen und von Schlüsselqualifikationen.

Die Ergebnisse werden anschließend dauerhaft in öffentlichen Räumen präsentiert. Die positiven Effekte der Bildhauerwerkstatt treten für die Teilnehmer deutlich zu Tage. Die Insassen konnten und können lernen, dass sie nicht nur am Rande der Gesellschaft stehen, nicht nur zerstörerische Potentiale in sich tragen, sondern dass sie positive Kräfte freisetzen und so der Gesellschaft etwas geben. Sie können erleben, dass sie kreative Fähigkeiten haben und mit ihren Händen etwas schaffen können, das auf öffentlichen Plätzen Bremens seinen dauerhaften Platz findet.

#### - Ergotherapie/Arbeitsfähigkeitstraining

Die Ergotherapie bereitet jugendliche Strafgefangene mit entsprechenden Auffälligkeiten auf geregelte Arbeitsabläufe vor. Die Gefangenen sollen an einen strukturierten Arbeits-, Tages- und Wochenablauf herangeführt werden, um Belastbarkeit und Arbeits- bzw. Berufseignung, vorhandene Arbeitsfähigkeiten zu prüfen und zu trainieren. Verlorene gegangene oder noch nicht vorhandene Kompetenzen körperlicher, geistiger oder psychischer Art sollen auf ergothera-

peutischem Wege hergestellt werden. Das Erlernen und Trainieren von Grundarbeitsfähigkeiten (Disziplin, Ordnung, Leistungsfähigkeit) durch die Anwendung von handwerklichen und gestalterischen Techniken bei verschiedenen Werkstoffen und Materialien steht im Mittelpunkt. Die Teilnehmer sind oftmals schon in anderen Maßnahmen gescheitert, zeigen Verhaltensauffälligkeiten und bedürfen einer intensiven und gezielten Betreuung.

#### - fit for life/soziales Training

Die soziale Trainingsmaßnahme für Jugendliche besteht aus insgesamt 13 Modulen in einem Zeitraum von einem halben Jahr. Das einzelne Modul ist jeweils auf einen Fähigkeits- oder Kompetenzbereich bezogen. Es enthält die Feinziele des Moduls, einen Vorschlag für die Einführung des Themas sowie in der Regel vier Vorschläge für eine verhaltensorientierte Aneignung der jeweiligen Kompetenz oder Fähigkeit. Das Modul enthält ebenfalls die Auswertungs- und Transferfragen für die Übungen und Rollenspiele, Anschauungsmaterial, Arbeitsbögen, Fragebögen etc. Das Training dient der Auseinandersetzung mit und der Stärkung von Motivation, Selbstsicherheit, Gesundheit, Körpersprache, Kommunikation, Konflikttraining, Freizeit, Lebensplanung, Beruf und Zukunft, Gefühle, Einfühlungsvermögen, Lob und Kritik. Dies erfolgt über verschiedene Verfahren: Brainstorming, Metaplan, Verhaltensübung, strukturiertes und gelenktes Rollenspiel, usw.<sup>13)</sup> Die beteiligten Jugendlichen zeigen, nach einer ersten Reserviertheit, Interesse und Engagement. Besonderer Bearbeitung bedarf ihre hochgradige Impulsivität (mangelnde Impulskontrolle).

Weiterhin finden Kurse statt, der Mitarbeiterschaft der JVA das Sozialtraining Fit for Life zu vermitteln. Eine ausreichende Akzeptanz und Einbettung des Sozialtrainings in der JVA wird dergestalt gefördert.

#### - Berufshilfe

Die Beratung, Vermittlung und Betreuung von Inhaftierten und ehemals Inhaftierten in Arbeit, Beschäftigung, Qualifizierung und Bildung ist Aufgabe des dezentral arbeitenden Berufshilfebüros. Es stellt einen spezifischen, auf den Aufgabenbereich der Verbesserung der Vermittlung in Arbeit, Aus- und Weiterbildung begrenzten zusätzlichen Fachdienst dar. Für die Vermittlung der Insassen in die Maßnahmen des Chance-Verbundes in den Anstalten ist die (interne) Berufshilfe zuständig. Der über die (externe) Berufshilfe betreute und gesteuerte Übergang in Bildungs- bzw. Beschäftigungsstrukturen (außerhalb der Anstalt) soll die problematische Phase nach der Entlassung entschärfen und die Integrationschancen verbessern. Für einen Zeitraum von sechs Monaten (geplant) nach der Entlassung wird der Berufshelfer Ansprechpartner für den Haftentlassenen in allen Belangen der beruflichen Entwicklung bleiben<sup>14)</sup>.

Ziel der Berufshilfebüros ist es, als zentrale Anlaufstelle für alle Fragen des beruflichen Weiterkommens für Inhaftierte und Haftentlassene zu fungieren und dabei folgende Arbeitsschwerpunkte des Projekts zu berücksichtigen:

- Erstellung einer individuellen berufsbiographischen Anamnese
- Vermittlung der Teilnehmer in Aus- und Weiterbildung und/oder in Arbeit
- Vernetzung interner (innerhalb der JVA Bremen) und externer Strukturen

Ein wesentliches Arbeitsfeld der Berufshilfe ist die Klärung der Anspruchsvoraussetzungen für den Zugang zu den diversen beruflichen Förderinstrumentarien, die vor allem

von der Bundesanstalt für Arbeit vorgehalten werden. Das nach Anspruchsvoraussetzungen und Zuständigkeiten stark differenzierte Sozialleistungsrecht führt zu einem komplizierten Regelwerk, das von den Klienten kaum zu durchschauen ist und sie oft genug daran hindert, ihre Förderansprüche effizient wahrzunehmen. Hier durch Anspruchsvorklärung, insbesondere im Hinblick auf den Zugang zu Maßnahmen der Weiterbildung und Arbeitsförderung Hilfestellung zu geben, ist eine ganz wesentliche Arbeitsaufgabe der Berufshelfer.

Hinzu kommen weitere Projekte, die zur Durchführung der Verbundstruktur und -maßnahmen erforderlich sind.

#### - *Projektmanagement*

Da die Angebote von verschiedenen Einrichtungen und Trägern vorgehalten werden, besteht eine wesentliche Aufgabe für das Projektmanagement in der zeitlichen und inhaltlichen Abstimmung der einzelnen Maßnahmen im Rahmen des Förderkorridors. Hierfür werden nicht nur die Aktivitäten der verschiedenen Träger koordiniert, sondern ebenso die Belange der JUDIT Bremen und der JVA Bremen berücksichtigt.

#### - *Organisations- und Personalentwicklung*

Die Aufgabe des Teilprojekts „Organisations- und Personalentwicklung“ ist es, die Rahmenbedingungen für das Projekt und in der Folge dessen Verstärkung zu verbessern. Dazu sollen die an der Umsetzung des Gesamtprojektes beteiligten Mitarbeiter von JUDIT weiterqualifiziert und beim Transfer unterstützt werden. Hierzu gehören sowohl fachlich-pädagogische Kompetenzen als auch solche für Führung und Zusammenarbeit. Außerdem sollen die notwendigen Veränderungsprozesse in der Organisation durch Beratung und Coaching begleitet werden. Für die Mitarbeiter der JVA ergibt sich daraus zugleich die Chance für eine Verbesserung der eigenen Arbeitssituation. Zu behandelnde Themen sind: die Anpassung der Organisationsstrukturen an die neuen Anforderungen sowie eine systematische Personalentwicklung, die Neustrukturierung der Gefangenenarbeit und Formen beruflicher Bildung und Betreuung. Zu den Aufgaben gehören Schulungen und Workshops für die Mitarbeiter auf allen Ebenen<sup>15)</sup>.

#### - *wissenschaftliche Projektbegleitung*

Die Aufgabe besteht in der externen Begleitung und Dokumentation des Implementierungsprozesses. Strukturelle und praktische Problemlagen gilt es aufzudecken. Die Erfahrungen der Implementierung werden für weitere Projekte dokumentiert. Die Einschätzung und Bewertung der Einzelmaßnahmen im Kontext des Verbundes sowie des Erfolges des Verbundes erfolgt auf Basis zu entwickelnder begründeter Kriterien. Den Institutionen gegenüber, die das Projekt finanziell fördern, muss Rechenschaft abgelegt werden über die erreichten Effekte. Ebenso sind die Aufgaben der Außendarstellung zu erfüllen. Zur Durchführung der Analysen kommen verschiedene Vorgehensweisen zum Tragen: Teilnahme und Beobachtung, Experteninterviews, Gruppengespräche, biographische Interviews, Analyse von Protokollen u.v.m. Zu analysieren ist weiterhin die Datenbank der Berufshilfe. Ausgewertet wird entsprechendes Vergleichsmaterial (offizielle Statistiken, vergleichbare Studien u.a.), um die Arbeiten des Verbundes einschätzen und bewerten zu können.

### 3. Strukturelle Problemlagen

Einige erste generelle strukturelle Problemlagen lassen sich bereits formulieren:

#### - *das Verhältnis administrative Abwicklung versus Anforderungen der Praxis*

Die rechtlichen, organisatorischen und administrativen Rahmenbedingungen können die Implementierung des Programms stark einschränken. Sollen neue Aufgaben in bestehende Verwaltungs- und Ablaufstrukturen eingegliedert werden, kann eine starre Auslegung bestehender oder administrativer Verfahren stark hemmend wirken (z.B. das Abrechnungssystem, aber auch z.B. die Zeitspanne zur Abklärung der Erfüllung der Fördervoraussetzungen - schwerfällige und langwierige Antragsverfahren). Ein effizientes Verfahren zur Abwicklung muss entwickelt werden. Hier zeigt sich, dass bürokratische Organisationen meist dann besonders gut funktionieren, wenn sie über eine ausgeprägte informelle Kultur verfügen. Weiterhin ist das Programm in seinen Möglichkeiten durch die Möglichkeiten der JVA (Ausstattung an Räumlichkeiten, Ausbildungsangeboten, Personal) begrenzt. Das Ausweichen auf externe Ausbildungsstätten (oder die Ableistung von Betriebspraktika) ist an justizielle Vorgaben (Freigang) gebunden und somit nicht immer gegeben.

#### - *Sicherheit versus Resozialisierung*

Die Grundproblematik im Vollzug: Welchen Stellenwert hat Resozialisierung in Relation zum Sicherheitsaspekt und wer ist für die Sicherheit zuständig? - ist ebenfalls eine zu lösende Aufgabe. Beiden Seiten muss in einer akzeptablen Form Rechnung getragen werden. Für das Personal stellt sich hier die Aufgabe im Umgang mit der Klientel, auf der einen Seite Vertrauen zu gewähren, auf der anderen aber ebenso Kontrolle zu leisten sowie für die Disziplinierung zuständig zu sein. Dieses Verhältnis ist gerade für die externen Mitarbeiter von ausgesprochener Brisanz. Sie sind in der Regel stärker auf den Aspekt des Vertrauens eingestellt: Für die Betreuung und Ausbildung ist der Aspekt der Freiwilligkeit und ein kooperatives Verhältnis - mit klaren Grenzsetzungen - erforderlich, aber die Aufgabe der Disziplinierung - mit Zwang - ist ihnen fremd. Eine Möglichkeit, diesen Konflikt zu lösen, bestünde in einer Arbeitsteilung. Mit der Trennung - die Ausbildung machen die Externen, für die Sicherheit bleibt der AVD zuständig -, würde der AVD so eingebunden sein, dass er den ganzen Prozess überblickt (kontrolliert)<sup>16)</sup>.

#### - *Interne versus Externe*

Die Arbeitsteilung und Kompetenzen zwischen den internen und den externen Mitarbeitern sollten relativ klar aufgeteilt sein, damit es nicht zu (unproduktiver) Konkurrenz und zu Konfliktlagen kommt. Gerade im vorliegenden Projekt sind die Aufgaben, z.B. die Zuweisung zur Maßnahme, das Auswahlverfahren immer in Kooperation zu leisten. Die Form der Vernetzungsarbeit<sup>17)</sup> ist aber erst herzustellen. Es sind Formen der Kooperation und ihrer Absicherung zu erstellen, damit die Arbeit der Externen nicht als Konkurrenz gedeutet wird sowie der Status der Externen nicht nur der einer „wohlwollenden Duldung“ ist.

Seitens der Externen kommen typischerweise in der Anfangszeit immer wieder Klagen: sie fühlen sich nicht anerkannt, müssen mit einem engen finanziellen Rahmen auskommen, haben Probleme mit den administrativen Anforderungen. Ihre Vorbereitung ist relativ kurz und umfasst vor

allem Kenntnisse des Justizanstalt-Procéderes, der verwaltungsmäßigen Organisation und Fragen der Sicherheit. Sie wurden wenig bis gar nicht vorbereitet auf unvorhergesehene Situationen mit Straffälligen (Schockerfahrungen: psychische Exzesse, Selbstmorde, Disziplinierungsmaßnahmen).

Die zunehmende Zahl der Externen, die von außen in die JVA kommt, hat aber gerade auch positive Einflüsse: Diese bringen neue Impulse, neue Ideen herein, sie haben (noch?) großen Enthusiasmus, sie repräsentieren in hohem Maß „den Alltag da draußen“. Als (noch?) nicht in die Routinen der JVA Einsozialisierte erzeugen sie (auch) eine Notwendigkeit der Auseinandersetzung für die Internen (über Routine, Arbeitsabläufe, über Umgang mit Insassen und Kollegen). Oftmals jünger als das Personal der JVA zeigen sie auch einen Generationswechsel an. Weiterhin ist das vermehrte Hereinkommen von Externen nicht unbedingt als Konkurrenz zu den Internen zu deuten: Es erfolgt im Grunde ebenso eine Aufwertung der JVA und ihrer Mitarbeiter: Das Ausmaß der öffentlichen Wahrnehmung wird gesteigert und die - vermeintliche oder wirkliche - Abschottung der Anstalt nach außen wird ein wenig poröser und die Integration der JVA in das Gemeinwesen ein wenig ausgeprägter.

#### - Anschlüsse und Übergänge

Die Schaffung eines Förderkorridors muss Anschlüsse und Übergänge sichern. Folgt nach einer Maßnahme keine Fortführung, sei es in eine andere, weiter qualifizierende Tätigkeit oder ein Übergang in den Freigang, in Maßnahmen oder Tätigkeiten außerhalb der Anstalt, so ist der Gewinn der Teilnahme schnell dahin. Die Teilnehmer verlieren wieder ihre Motivation zu lernen und zu arbeiten. Es entsteht der Eindruck von nicht sinnvoller Tätigkeit, von fehlender Nachhaltigkeit (Stichwort: Maßnahmekarriere). Diese Aufgabe zu leisten, erweist sich als besonders schwierig.

#### - die Motivationsfrage

Für die Insassen ist es eher typisch, nicht mit der Anstalt zu kooperieren. Meist liegt eine fast grundlegende Reserviertheit vor. Die Motivation zur Teilnahme, und diese ist freiwillig, ist also nicht unbedingt von vornherein - etwa im Sinne eines Lerninteresses und der Lernwilligkeit - gegeben. Weiterhin zeichnet sich die Situation von Insassen durch ein erhebliches Maß an ‚Stimmungsschwankungen‘ (aufgrund schlechter Nachrichten, Haftkoller, Problemen auf der Station u.v.m.) aus, was entsprechende Auswirkungen auf die Arbeit des Betroffenen in den Maßnahmen sowie vor allem auf die gesamte Gruppe haben kann. Hier ist in allen Maßnahmen zu beobachten, dass die Mitarbeiter ein sehr hohes Maß an Motivationsarbeit zu leisten haben. Der Aspekt der sozialpädagogischen Betreuung ist von enormer Bedeutung. Die Insassen aus ihrer Haltung herauszuholen, ihnen (schnell) Erfolgserlebnisse und damit neuer Motivation für eine aktivere Teilnahme zu vermitteln und Vertrauen herzustellen, wird zu einer zentralen Aufgabe der Ausbilder. Erst wenn es gelingt, so die ersten Erfahrungen, die grundlegende negative Haltung mit der Zeit abzubauen und Vertrauen aufzubauen, erweisen sich viele Insassen als kooperative, aktive und gute Teilnehmer.

Die ersten Erfahrungen der Umsetzung verweisen darauf, dass diese nur bei einer grundsätzlichen Bereitschaft zur Implementierung erfolgen kann. Gefordert ist ein hohes Maß an Aushandlungsfähigkeit, Kompromissbereitschaft, Motivation und vor allem Flexibilität bei allen Beteiligten. Jenseits formaler Weisungsbefugnisse und der formalen Regelung von Zuständigkeiten sind Wege zu finden, die eine konstruk-

tive Zusammenarbeit ermöglichen. Der bisherige Verlauf zeigt, dass diese Flexibilität, Aushandlungsbereitschaft und der Kooperationswille bei allen Mitarbeitern und Institutionen vorhanden ist und gemeinsam mit starkem Engagement der Prozess weiter getragen wird. Die hohe Motivation der Ausbilder besteht weiterhin, für die Insassen angemessene und sie motivierende Maßnahmen zu gestalten. Gefordert ist ein Übergang von einem formalen Regelungssystem, einem stark autarken und ausgesprochen hierarchisch geprägten System des Vollzugs zu neuen Organisationsformen, die sich durch kommunikative, konsensuelle Aushandlungsformen (unter Gleichen, ohne direkte Weisungsbefugnisse) auszeichnen. Die bisherige Entwicklung zeigt die Schwierigkeiten dieses Weges, aber auch, dass er möglich ist.

#### Literatur:

- Bridges, Andrew: Increasing the Employability of Offenders. An Inquiry into Probation Service Effectiveness. Oxford 1998. Probation Studies Unit Report No. 5.
- Dünkel, Frieder/Dirk van Zyl Smit: Arbeit im Strafvollzug - Ein internationaler Vergleich. In: Festschrift für Günther Kaiser. Berlin 1998, S. 1161-1199.
- Dünkel, Frieder/Kristin Drenkhahn: Behandlung im Strafvollzug: von "nothing works" zu "something works". In: Mechtild Bereswill, Werner Gräve (Hrsg.): Forschungsthema Strafvollzug. Baden-Baden 2001, S. 387-417.
- Dünkel, Frieder/Sonja Snacken: Strafvollzug im europäischen Vergleich: Probleme, Praxis und Perspektiven. In: ZISrVo 50, 2001, S. 195-208.
- Jugert, Gert/Anke Rehder/Peter Notz/Franz Pietermann: Soziale Kompetenzen für Jugendliche. Grundlagen, Training und Fortbildung. Weinheim 2001.
- Hammerschick, Walter: Arbeitsmarktintegration Straffälliger „Was ist "Good Practice"?. In: Kriminologisches Journal 32, 2000, S. 56-65.
- Heide, Martin (Hrsg.): „Wenn ich erst wieder Arbeit habe...“ Adaptionsbehandlung als zweite Phase der medizinischen Rehabilitation Suchtkranker. Geesinacht 2001.
- Krieg, Hartmut: Privat-public-partnership - die besondere Qualität externer Dienstleister. In: Christoph Flügge et al. (Hrsg.): Das Gefängnis als fernende Organisation. Baden-Baden 2001, S. 300-314.
- Laur-Ernst, Ute: Das Berufskonzept - zukunfts-fähig auch für Jugendliche mit schlechten Startchancen. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.): Benachteiligte durch berufliche Qualifizierung fördern! Arbeitspapier, August 2001, S. 31-42.
- NRW 2000: Strafvollzug in Nordrhein-Westfalen. Ms 2000 (online).
- Rauch, Angela: Nicht-formal Qualifizierte - Ein Überblick über Strukturmerkmale, Arbeitslosigkeit und Erwerbssituation. In: Werner Dostal et al.: Qualifikationsverwertung in sich verändernden Arbeitsstrukturen. Nürnberg 2001, S. 1-29.
- Sherman, Lawrence et al.: Preventing crime: What works, what doesn't, what's promising. National Institute of Justice. July 1998 (online).
- Suhling, Stefan/Tilmann Schott: Der Anstieg der Gefangenenzahlen in Deutschland. Folge der Kriminalitätsentwicklung oder wachsender Strafhärte? KFN Forschungsberichte Nr. 84, 2001.
- Wagner, Georg: Harte Urteile - volle Gefängnisse. Ursachen zu Strafverschärfungen und ihr Einfluss auf das Vollzugsziel. In: KrimPad (Heft 40) 29, 2001, S. 38-44.
- Wirth, Wolfgang: Prävention durch Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt: Cui bono? In: Gabriele Kawamura, Ursula Helms (Hrsg.): Straffälligenhilfe als Prävention? Freiburg 1998, S. 55-75.

#### Anmerkungen

- 1) Das Projekt „Chance“ hat eine Laufzeit vom 1.11.2000-31.12.2004 und wird gefördert vom Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales, der Europäischen Gemeinschaft (ESF) (Förderschwerpunkt 10: Qualifizierung im Strafvollzug), den Arbeitsämtern Bremen und Bremerhaven sowie dem Senator für Justiz. Projektträger ist JUDIT Bremen im Auftrag der JVA Bremen. Siehe auch: <http://www.chance.uni.bremen.de>.
- 2) Bremen hat sich aus diesem allgemeinen Trend der Zunahme der Strafgefangenenzahlen seit 1997 getrennt, es ist das einzige Bundesland, das nicht von Überbelegung betroffen ist.
- 3) vgl. Suhling, Schott 2001; Wagner 2001; Dünkel, Snacken 2001
- 4) Der Projektverbund beruht auf umfangreichen Vorarbeiten in den letzten Jahren. Eine ganze Reihe von transnationalen Projekten hat gezeigt, dass in den meisten Ländern der Europäischen Union im Umgang mit Straffälligen ähnliche Probleme bestehen und vergleichbare Lösungswege praktiziert werden. Zu nennen sind das Modellprojekt MABIS („Ausbildungs- und Beschäftigungsintegration für Straftatlassene“) in Nordrhein-Westfalen und das Projekt „KAMFA“ - Komparative Analyse von Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Straffälligen vor dem Hintergrund konzeptueller, sozialer und rechtlicher Rahmenbedingungen in den Ländern der EU“, gefördert im EU-Programm LEONARDO DA VINCI.

- 5) Die vor fast 30 Jahren zur Einschätzung von Resozialisierungsmaßnahmen aufgekommene These des 'nothing works' ist inzwischen differenziert worden. So haben *Sherman et al.* (1998) in ihrer Meta-Evaluation die unterschiedlichen Maßnahmen noch einmal ob ihrer Wirksamkeit („what works, what doesn't work, what's promising, what we don't know“) eingeschätzt. Die Strategie der beruflichen Ausbildung fand dabei das Kriterium „promising“.
- 6) Der rückfallsenkende Effekt ergibt sich nur dann, wenn draußen Ausbildung fortgeführt oder Arbeit aufgenommen werden kann. Vgl. *Wirth 1998, Bridges 1998, Hammerschick 2000*.
- 7) Die angegebenen Zahlen stammen aus dem Datenmaterial der Berufshilfebüros im Projekt.
- 8) „Benachteiligte dagegen haben bereits die Erfahrung gemacht, dass man mit erfolglosem Schulbesuch, mit einer ins Nichts führenden Maßnahmekarriere oder ohne Abschluss einer Berufsausbildung in der Gesellschaft letztlich nur wenig bedeutet. Es droht soziale Marginalisierung, Ausschluss“ *Lauer-Ernst 2001*, S. 36.
- 9) Zu beachten ist ferner die Frage der zeitlichen Organisation: Die Motivation erhöht sich, wenn gewiss ist, dass nach der Maßnahme bald die Entlassung ansteht.
- 10) „... also das Arbeitsverhalten im Vollzug - wenn überhaupt - nur eingeschränkt für die Situation nach der Entlassung von Bedeutung sein kann“ *Dünkel, van Zyl Smit 1998*, S. 1164.
- 11) Dieser Grundgedanke findet sich gleichfalls im Bereich medizinischer Rehabilitation mit Drogenabhängigen: Hier wird im sogenannten Adapti-

ons-Ansatz versucht, eine ausgewählte Gruppe von Klienten durch einen betreuten Einsatz über 16 Wochen konsequent in Arbeit (Arbeits-training 8 Stunden pro Tag) zu halten, also diesbezüglich konsequent auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten sowie dem eigenen „Haushalt“ zu führen, die eigenverantwortliche Selbstversorgung zu leisten. Es zeigen sich hierbei erstaunlich hohe Quoten von beruflicher Wiedereingliederung. Diese ergeben sich vor allem aufgrund der mit der Maßnahme verbundenen externen Betriebspraktika. Auf diese Weise erfolgen viele Festanstellungen. Siehe *Heide (Hrsg.) 2000*.

- 12) Siehe <http://www.ecdl.de>
- 13) Siehe *Jugert et al. 2001*.
- 14) Zur Aufgabe eines (externen) Teilprojektes der Berufshilfe gehört es, Klienten in gemeinnützige Arbeit an Stelle von Ersatzfreiheitsstrafen zu vermitteln.
- 15) Siehe die Dokumentationen der „Chance“-Tagungen unter <http://www.chance.uni-bremen.de> auf der Service-Seite.
- 16) „Bei der Zusammenarbeit mit Externen muss der Vollzug die Fachlichkeit der externen Mitarbeiter akzeptieren, wie die externen Mitarbeiter die Fachlichkeit der Vollzeitbediensteten in Fragen der Sicherheit und Ordnung sowie der Behandlung der Gefangenen akzeptieren müssen“ *Krieg 2001*, S. 313.
- 17) Die Kooperation schafft ebenso Möglichkeiten der Arbeit und Ausbildung in externen Betrieben (z.T. in denen, die in der Anstalt arbeiten).

