

Mentoring im zielgruppenspezifischen Übergangsmanagement¹

1. Übergangsmanagement zur strukturellen Verbesserung der Entlassungsszenarien

Als das Projekt Arbeitsmarktintegration für Jugendliche Strafentlassene (ArJuS) im Berufsbildungswerk des DGB² im März 2005 die Arbeit aufnahm, galt der Begriff „Übergangsmanagement“ noch vielen als überflüssig, als lästige neue Worthölse für längst Etabliertes wie 'Entlassungsvorbereitung'. Mittlerweile ist er in vieler Munde und das nicht nur im Bereich des Strafvollzugs. Häufig anzutreffen sind etwa Übergangsmanagements für die Zeit zwischen Beendigung des Schulbesuchs und Berufseinstieg. Es ist offenbar ganz allgemein weit schwieriger, Statuspassagen zu bewältigen als dies in früheren Zeiten der Fall war. Das soziologische Stichwort hierzu ist schon seit den 80er Jahren die gestiegene Chancenvielfalt bei gleichzeitig gewachsenem Zwang, diese autonom wahrnehmen zu müssen. Wobei man durchaus in Abrede stellen kann, dass es eine große Bandbreite an Entwicklungsmöglichkeiten für Kinder unterer sozialer Schichten derzeit überhaupt (noch) gibt. Unter allerdings sehr verschiedenen Konzeptionen³ ist Übergangsmanagement jedenfalls mittlerweile bundesweit zu einem gängigen Begriff im Strafvollzug geworden. Bei allen Vorbehalten, die man dem Vollzug entgegen bringen mag: Es ist doch häufig zu beobachten, dass Häftlinge durch Anpassung an die Vorstrukturierungen des Haftalltags physisch wie psychisch an Statur gewinnen. Dies droht wegzubrechen, wenn der soziale Empfangsraum nach der Haftentlassung keine Entsprechung hierfür zu bieten vermag. Im Übrigen ist ja gerade bei Heranwachsenden ein Übergang mindestens in doppelter Hinsicht zu bewältigen: Der Übergang von ‚drinnen‘ nach ‚draußen‘, aber auch oft der, von der Berufsvorbereitungs- oder Ausbildungssituation auf die Erfordernisse der Arbeitsmärkte und gelegentlich auch der des Milieuwechsels, weg von den kriminogenen Wurzeln. Den einschlägigen Aktivitäten unter dem Label "Übergangsmanagement" gemeinsam ist der Anspruch auf Koordination und Kooperation aller an der Vorbereitung der Entlassung von Strafgefangenen und der sich anschließenden Nachsorge beteiligten Partner. Dabei spielt eine intensive, differenzierte arbeitsmarktorientierte Qualifizierung, häufig in modularer Form, eine zentrale Rolle, um nahtlose Anschlussperspektiven und eine verbesserte Beschäftigungssituation nach der Haft zu ermöglichen. Ein immer wiederkehrendes Essential von im Aufbau befindlichen Übergangsmanagements ist vor allem auch die systematische „Übergabe“ der Gefangenen an externe Nachsorgeeinrichtungen (z.T. eigens geschaffen wie z.B. in NRW) und/oder die Kooperation mit Institutionen, die ‚draußen‘ punktuell (etwa Agenturen für Arbeit, Optionskommunen, Arbeitgeber usw.) oder schwerpunktmäßig mit Haftentlassenen (etwa die Bewährungshilfe und/oder etablierte Einrichtungen der freien Straffälligenhilfe)⁴ zu tun haben werden. Die "Justizakteure" verspüren häufig eine „gefühlte Unzuständigkeit“, die die Eingliederungsarbeit deutlich erschwert. Hier ist eine Kultur der Zusammenarbeit und gegenseitigen Akzeptanz in der Tat notwendig.

2. Das Projekt Arbeitsmarktintegration für jugendliche Strafentlassene (ArJuS) des bfw im hessischen Jugendstrafvollzug

2.1. zurückliegende Arbeitsschwerpunkte auf operativer Ebene

¹ Einige Passagen dieses Beitrags sind in modifizierter Form übernommen aus: Klein, Lutz: "Ehrenamtliches Mentoring als Ergänzung des Übergangsmanagements in der Nachsorgephase"; in: Handreichung des Competence Center EUROPA des bfw: "Innovative Konzepte beruflicher und sozialer Reintegration (ehemaliger) Strafgefangener in Deutschland und Europa", Baden-Württemberg, 2010, S. 30-34, sowie aus: Klein, Lutz/ Pense', Manuel: "Der schwierige Übergang in die Freiheit"; in: jugendsozialarbeit aktuell der Landesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit Nordrhein-Westfalen, Nr. 106 März 2012, S. 5-17.

² Die Überlegungen dieses Beitrags stützen sich im Wesentlichen auf Befunde dieses nunmehr seit über 7 Jahren unter wechselnden Ressourcen und Zielsetzungen laufenden Projektes.

³ Siehe z.B. Weber, Jörg /Klein, Lutz: "Übergangsmanagement im hessischen Strafvollzug". In: Bewährungshilfe 2/2009, S. 101 - 115, 103 ff. zur Bestandsaufnahme der ÜM-Konzepte und Projekte.

⁴ Zumindest bei letzterem stellt sich die Frage, wieso dies nicht schon immer hat gewährleistet werden können?

In der (zurückliegenden) Arbeit von ArJuS hatten sich zunächst vier Arbeitsschwerpunkte ausdifferenziert:

- Zunächst die *arbeitsmarktorientierte Ausweitung der herkömmlichen Entlassungsvorbereitung*, wobei zuvor von einer systematischen und strategischen Entlassungsplanung keineswegs schon die Rede sein konnte. Frühzeitig fand eine berufliche Wegeplanung und Entwicklung von individuellen Übergangsplänen statt. ArJuS half bei der Zusammenstellung von Bewerbungsunterlagen. Ein standardisiertes Bewerbungstraining konnte nahezu als Regelangebot der JVA etabliert werden. Es wurde über gesetzliche Förderungsmöglichkeiten informiert; schon aus der Haft heraus erfolgten erste Ausbildungs- und Arbeitsmarktrecherche. Lockerungsg geeignete Gefangene konnten etwa bei Behördengängen auch durch ArJuS nach draußen begleitet werden.
- ArJuS blieb Ansprechpartner für den Haftentlassenen in einem *sechsmonatigen Nachsorgekorridor*. Fallweise kam es zur Übergabe an einen räumlich besser erreichbaren Übergangsmanager. Der Entlassene wurde auch jetzt bei Bedarf bei Behördengängen begleitet; gelegentlich wurde Hilfestellung bei der Wohnraumbeschaffung geleistet. ArJuS stand auch Arbeitgebern und Ausbildungsbetrieben in Konfliktsituationen als Ansprechpartner zur Verfügung.
- Zum Gelingen von Integrationsbemühungen ist es unabdingbar, dass (extramurale) *Kooperationsnetzwerke* nicht nur auf dem Papier existieren. Sie müssen vielmehr dauernd ergänzt und zu Netzwerken auf operativer Ebene (re)aktiviert werden.⁵
- Ein in diesem Ausmaß nicht von Anbeginn zu erwartender Arbeitsschwerpunkt war die *Anhäufung von speziellem Wissen* zu – immer neuen – rechtlichen Gegebenheiten, (geänderten) Zuständigkeiten und deren jeweiligen faktischen Folgen, die in irgendeinem Zusammenhang mit Haftentlassungen stehen und die Weitergabe desselben an die kooperierenden haftinternen Fachdienste.⁶

2.2. zielgruppenspezifische Ausdifferenzierungen des Übergangsmagements in Hessen

Auch im Zuge der neuen Strafvollzugsgesetzgebungen der Länder ist es in Hessen nach der Etablierung von ArJuS und des daran gekoppelten Mentorings zu einer Vielzahl von Ausdifferenzierungen gekommen, die - zum Teil unter konzeptioneller Unterstützung von ArJuS - entweder explizit oder dem Sinngehalt nach dem Übergangsmangement für Straffällige zuzurechnen sind.⁷ Für Inhaftierte mit besonderem Förderbedarf gibt es eine gesonderte Entlassungsbegleitung organisiert über einen Trägerverbund und den Landeszusammenschluss der freien Straffälligenhilfe. Die Bewährungshilfe betreibt Sicherungsmanagement (SIMA) für besondere Tätergruppen und ein Entlassungsmanagement (EMA) für diejenigen, die nach der Entlassung unter Bewährung

⁵ Beim Schwerpunkt ‚Arbeitsmarktintegration‘ sind natürlich Kontakte zu den Kammern und zu Arbeitgebern des ersten Arbeitsmarktes ganz zentral. Einschlägig waren und sind hier insbesondere auch Kontakte zu den (vormaligen) Arbeitsgemeinschaften, den Jobcentern, den optierenden Kommunen und Arbeitsagenturen, zu überbetrieblichen Einrichtungen sowie zu (Weiter-)Bildungsträgern.

⁶ Eine durchaus unvollständige Auflistung hierzu: Wie ist das sog. Überbrückungsgeld auf etwaige ALG II – Ansprüche anzurechnen? Was sieht der Zwang zum Rückzug in die Bedarfsgemeinschaft für Gefangene unter 25 Jahren vor, wenn dieser aus spezialpräventiven Gesichtspunkten nicht opportun erscheint? Wie kann der Berufsabschluss sichergestellt werden, wenn der Entlassungstermin kurz vor dem regulären Prüfungstermin liegt? Kann ein Antrag für den Bezug ALG I oder ALG II bereits während der Haftzeit gestellt oder vorbereitet werden? Muss die Höhe des Leistungsbezugs von ALG I nach geltendem Recht auf Basis des Real- oder des Fiktivlohnes berechnet werden? Wie ist in der jeweiligen Kommune die Zuständigkeit für sog. "Aufstocker" geregelt (Bezug von ergänzender Sozialhilfe zu ALG I)? Wo sind im jeweiligen sozialen Empfangsraum Anschlussausbildungsstellen an die semi-modularisierte Ausbildung während der Haft zu bekommen und vor welchem Förderhintergrund können diese realisiert werden? Wie sind die Straffälligen in der Zeit zwischen Haftentlassung und Gewährung des Leistungsbezuges versichert? Kann erreicht werden, dass MPU, PSU (psychologische Untersuchungen etwa zum Führerscheinwerb) o.ä. schon während der Haftzeit vorgenommen werden?... .

⁷ Zum damaligen Stand ausführlich: Weilbacher, Lutwin / Klein, Lutz: "Zielgruppenorientiertes Übergangsmangement im hessischen Justizvollzug." In: Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe 58, 2009, S. 67 – 70.

oder Führungsaufsicht stehen. Das Berufsbildungswerk des DGB (bfw) führt das Projekt "Altersgruppenspezifische Integrationsvorbereitung und Übergangsmanagement für über 50-jährige im hessischen Strafvollzug" in der JVA Schwalmstadt durch, das sich mit den besonderen Schwierigkeiten älterer Inhaftierter bei der Entlassung auseinandersetzt.⁸ Das Projekt AQUA-Plus (Grone-Bildungszentrum Hessen) routinisiert Kompetenzfeststellungsverfahren, um bestehende Bildungsangebote besser nutzen zu können und Ausweitungen anzuregen. Ein Nachqualifizierungsprojekt (INBAS GmbH) möchte dazu beitragen, dass insbesondere jungerwachsene Straftäter einen Berufsabschluss doch noch erwerben können. Im Strafvollzug für Jugendliche und Heranwachsende wurde der Sozialdienst erheblich aufgestockt, auch mit der Maßgabe, Übergangsmanagement in Eigenregie und Kooperation mit externen Strukturen zu betreiben. Es gibt fallweise auch (Vollzugs)Patenschaften durch den Allgemeinen Vollzugsdienst, die bis in die Zeit nach der Haftentlassung hinein wirken. Die Jugendbewährungshilfe betreut ihre Klientel jetzt regelmäßig schon während der Haftzeit. Berufsvorbereitende Maßnahmen in der Haft enthalten konzeptionell Vermittlungsbemühungen in die regionalen Arbeitsmärkte. Das Projekt NINJA (Netzwerk zur Ausbildung und Arbeitsmarktintegration von jungen Inhaftierten und Haftentlassenen) eines Trägerverbundes versucht, dieses über die regionale Verteilung von Integrationscoachs umzusetzen. Ein Meilenstein der Möglichkeiten zur Verbesserung von Reintegrationschancen war die Unterzeichnung einer Integrationsvereinbarung auf administrativer Ebene zwischen Agentur für Arbeit, Kommunen, Landkreisen und freien Trägern im Jahr 2011.⁹

2.2. Weiterentwicklungsvorschläge von ArJuS zu Übergangsmanagement und Mentoring

Über unterschiedlichste Projektphasen hinweg lässt sich die Konzeption doch so zusammenfassen. ArJuS wollte zu einer *verbesserten Verschränkung institutioneller Möglichkeiten* beitragen. Zugleich hat ArJuS *fallbezogene Lobbyarbeit* für die Interessen der Haftentlassenen betrieben, soweit diese legitim sind. Insbesondere für den ersten Teil dieser Formel bietet die - oben keineswegs abschließend aufgelistete - Segmentierung des Übergangsmanagements im hessischen Strafvollzug rein quantitativ auf jeden Fall eine Fülle neuer Chancen. Sie macht aber auch unmittelbar deutlich, dass damit der Anspruch an wechselseitig kooperative Leistungen ebenfalls erheblich gestiegen ist. Auf Basis einer eigenen Entwicklungsskizze vom November 2009 hat ArJuS zu Beginn des Jahres 2010 sehr konkrete Vorschläge zur Weiterentwicklung des Übergangsmanagements und des ehrenamtlichen Mentorings gemacht:

- War es zuvor so, dass die Qualität der Entlassungsvorbereitung stark von dem Engagement des jeweiligen Sozialdienstes abhing, oder später davon, ob der Haftentlassene von ArJuS betreut werden konnte oder nicht, sollte bei derzeitigen Personalstand im Strafvollzug für Jugendliche und Heranwachsende die *Standardisierung der Entlassungsvorbereitung* im Sinne einer Garantie von Mindestanforderungen im Ablauf gelingen können. Was selbstredend nicht mit einer Trivialisierung der pädagogischen Arbeit selbst durch die Verwendung immer gleicher Textbausteine zu verwechseln ist. Es geht um Aspekte wie die Beschaffung notwendiger Papiere, den geregelten Einbezug der Jugendbewährungshilfe, die rechtzeitige Beschaffung von bezahlbarem Wohnraum, das verbindliche Zur-Verfügung-Halten von vor und während der Inhaftierung erworbenen Schulzeugnissen & Ausbildungszertifikaten, um die Klärung von Anwartschaftszeiten im Falle drohender Arbeitslosigkeit bzw. der Notwendigkeit einer Finanzierung von Anschlussausbildungen. Beachtet werden muss auf Dauer: Bewerbungsunterlagen sind nur dann von Wert, wenn sie aktuell, vollständig und weitgehend fehlerfrei sind. Das Sich-

⁸ Hierzu ausführlich Klein, Lutz: "Altersgruppenspezifische Integrationsvorbereitung und Übergangsmanagement für über 50-jährige im hessischen Strafvollzug"; in: Handreichung des Competence Center EUROPA des bfw: "Innovative Konzepte beruflicher und sozialer Reintegration (ehemaliger) Strafgefangener in Deutschland und Europa", Baden-Württemberg, 2010, S. 35-39.

⁹ Siehe hierzu den Beitrag in diesem Handbuch von Roos, Helmut: "Integrationsvereinbarung im hessischen Strafvollzug".

Kümmern um Anwartschaften und Wohnungen ist nur dann ausreichend, wenn es rechtzeitig und kenntnisreich erfolgt. Dies gilt für andere Essentialia der Entlassungsvorbereitung ebenso.

- Das erreichte Kooperationsniveau zwischen den hessischen JVAen als solchen muss aufrechterhalten werden. Hierüber sollte es auch zu einer verstärkten wechselseitigen Nutzung etablierter regionaler Netzwerke kommen. Bei der notwendigen Ausweitung der Netzwerkarbeit insgesamt muss immer wieder die Frage gestellt werden, was sich hierdurch für die Zielgruppe der Haftentlassenen ganz konkret verändern soll, damit aus bloß informationellen Zusammenkünften *Nutzwerke für die Arbeit des Übergangsmanagements* werden.

- Die deutlich verbesserte Betreuungssituation durch den Sozialdienst sowie der Fortschritt in der Implementierung einer Jugendbewährungshilfe bietet auch große Chancen zu einer *Fortentwicklung der kriminologischen Forschung*. Um diesem gesetzlichen Auftrag (§ 66 HessJstVollzG) nachzukommen, hat ArJuS neue Erfassungsmodalitäten in der Entlassungsphase vorgeschlagen, um mehr über den Verbleib der Gesamtheit der Haftentlassenen zu erfahren, insbesondere mehr über die Auswirkungen der schulischen und beruflichen Bildungsmaßnahmen während der Haftzeit.

- Vor allem hat ArJuS angeregt, dass prinzipiell für jeden Haftentlassenen ein *konkretes positives Entlassungsszenario* entwickelt werden muss, welches allgemeinen Erkenntnisse der Rückfallforschung Rechnung trägt sowie die wesentlichen kriminogenen Faktoren des Falles umfasst. Hierfür allerdings kann das ‚Abhaken‘ einer wie auch immer gearteten Checkliste nicht ausreichend sein. Was ist stattdessen zu leisten? In ständiger Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Inhaftierten gilt es, fallspezifische Integrationschancen erst einmal zu erkennen und bei der Realisierung derselben zu helfen. Niemand wird dem Haftentlassenen eine intakte Familie oder eine gelingende Partnerschaft besorgen können, niemand ihm eine berufliche Integration oder eine erfüllte Freizeitgestaltung garantieren können. Für die Masse der Inhaftierten sollte es aber durchaus möglich sein, Bedingungen zu benennen, die eine gelingende Integration begünstigen würden. Anknüpfend an vorliegende Diagnostik und Vollzugsplangestaltung sollte durch die Fachdienste immer eine (theoretische) Positivfortschreibung der vollzuglichen Entwicklung für die Zeit nach der Haftentlassung formuliert werden. Es kann (vorläufig) offen bleiben, in welcher Form dies geschehen soll. Es muss aber jedenfalls darum gehen, für möglichst viele Inhaftierte ein positives Integrationsszenario vorzuhalten. Für Passivität, gar Zynismus oder Resignation darf hierbei keine Platz bleiben, etwa nach dem Motto: 'das hat alles sowieso keinen Zweck'. Stattdessen: "Die Integration wird gelingen, wenn...."

Im Lichte gesicherter Erkenntnisse der Rückfallforschung wäre also etwa für Herrn X oder Frau Y eine tragfähige Integrationsstruktur zu benennen, welche zumindest beinhaltet:

- eine angemessene (Wieder-)Eingliederung in die Arbeitswelt
- das Eingebunden-Sein in hilfreiche soziale Kontakte
- eine sinnstiftende und gesellschaftskonforme Alltagsstruktur bis in den Freizeitbereich hinein, zudem
- Bewältigungsmöglichkeiten für darüber hinaus fallspezifisch als wirkmächtig erkannten kriminogenen Faktoren (wie Suchtformen, überschießende Gewaltbereitschaft etc.)

3. ArJuS und ehrenamtliches Mentoring

ArJuS will weder sozialarbeiterische Leerverkäufe tätigen, noch die Zielgruppe der Straffälligen zum Verbleib in der Randständigkeit verwalten. Es sollen vielmehr alle sich bietenden Chancen zur Reintegration auf einem fallangemessenem Niveau genutzt werden. Gerade für die *Entwicklung und Realisierung positiver Integrationsszenarien* bietet das Mentoring im Wege verantwortungsvoller Lobbyarbeit zusätzliche oder gar neue Möglichkeiten. Resozialisierungsarbeit war schon immer eine schwierige Aufgabe; die Integrationsbereitschaft der Haftentlassenen oftmals ebenso unzureichend wie die

Bereitschaft der Gesellschaft, echte Chancen hierfür zuzulassen.¹⁰ Was ist also das wirklich Neue an der derzeitigen Situation? Derzeit erreichen zum ersten Mal in der Nachkriegszeit Alterskohorten das Erwachsenenalter, bei der eine erhebliche Anzahl von Personen einen sozialen wie ökonomischen Abstieg erleiden und dies psychisch zu verarbeiten haben. Umso nachvollziehbarer, verstehbarer ist der Impuls, sich permanent nach 'unten' abgrenzen zu wollen. Sinnparallel dazu liegt die schleichende Kriminalisierung von sozialer Randständigkeit als solcher, sinnkohärent auch die Fülle von Medienformaten, die - etwa nach dem Muster 'Deutschland sucht ...' - die Botschaft verbreiten, dass jeder seine Chance auf den ganz großen Durchbruch ja durchaus habe. Der relative Publikumserfolg erklärt sich aber weit mehr aus dem Komplement hierzu: Denjenigen, die es eben nicht schaffen, wird die Einsicht in die eigene Unzulänglichkeit vermittelt. Zum Gaudium des Publikums wird Ihnen verdeutlicht, dass es eben nicht reicht und somit eine weitere Facette der zunehmenden Entwürdigung sozialer Randständigkeit geschliffen. Zudem: Beobachtet man die Änderungen im vorherrschenden Diskurs bestimmter Berufsgruppen, wird man einen Trend festzustellen müssen, nachdem Straftäter vormals eher als Träger ungünstiger gesellschaftlicher Randbedingungen gesehen wurden und professionelle Helfer demzufolge als Sachwalter der (Täter-)Interessen gegenüber einer ignoranten Gesellschaft. In der Konjunktur der Argumentationsfiguren wurde diese Sichtweise von derjenigen der Selbstverantwortung der Täter abgelöst. Darüber hinaus irrlichtern regelmäßig Schlagworte wie ‚Sozialromantiker‘, ‚Gutmenschen‘ und dergleichen im gesamtöffentlichen wie berufsspezifischen Diskurs umher. Letzteres mag fallweise durchaus berechtigt sein¹¹, dient aber eben auch allzu oft dazu, persönlichen Einsatz für randständige Klientel als Ausdruck von Naivität zu diffamieren, gelegentlich sicher auch dazu, eigene Untätigkeit und eigenen Zynismus zu rechtfertigen. Dazu passt auch die Beobachtung, dass die sozialen Fachdienste von den Inhaftierten zunehmend als die eigentliche Sanktionierungsinstanz wahrgenommen werden. Weder die eine noch die andere Verschlagwortung von Sozialwissenschaft und Pädagogik kann aber der Komplexität der Dinge auch nur im Ansatz gerecht werden.

3.1. Die Grundidee des ehrenamtlichen Mentorings:

Eine zentrale Erkenntnis des ArJuS-Projektes ist der hohe Nutzen einer *fallbezogenen Nachsorge*, sofern sie aufgrund geringer Fallbelastungszahlen deutlich über allgemein gehaltene Beratungsleistungen hinausgeht. In diesem Aspekt liegt auch der Gewinn durch das ehrenamtliche Mentoring, das mittlerweile allerorten eine hohe Akzeptanz erfährt. Es gibt keine Konkurrenz zur bereits etablierten Straffälligenhilfe, keine zu professionellen Fachdiensten und auch keine zur (Jugend-)Bewährungshilfe. Es handelt sich auch nicht um einen Vorstoß in Richtung einer sukzessiven Privatisierung oder eines billigen Surrogats vorgeblich nicht (mehr) bezahlbarer professioneller Arbeit. Im Gegenteil: Die Mentorinnen und Mentoren werden in ihrer Eigenschaft als *Expertinnen und Experten für Integration im jeweiligen sozialen Empfangsraum* gebraucht. Die ehrenamtlichen Mentorinnen und Mentoren sollen den Haftentlassenen in enger Kooperation mit ArJuS und den Fachdiensten helfen, sich in den jeweiligen Entlassungsregionen zu integrieren. Der Vorteil der ehrenamtlichen Unterstützung liegt zunächst in den weit günstigeren Fall(belastungs)zahlen. Sich um ein oder zwei Personen zu kümmern ist etwas anderes, als um 90 oder 110. Es

¹⁰ "Die Erziehung im Gefängnis kann und darf nicht Selbstzweck sein, d.h. sie darf nicht ihr Ziel im guten Betragen der Gefangenen, in einer leichten Handhabung der Disziplin und ähnlichem sehen, sie muß sie mehr (sic!) ständig das Leben in der Freiheit im Auge haben und muß nach Mitteln suchen, die es verhindern, daß das Erziehungswerk mit dem Augenblick der Entlassung abgebrochen und womöglich zunichte gemacht wird." Diesen offenbar sehr aktuellen Befund wußte ein pädagogischer 'Fachdienst' im Jugendstrafvollzug schon 1923 zu berichten (Herrmann, Walter: "Das hamburgische Jugendgefängnis Hanhöfersand: ein Bericht über Erziehungsarbeit im Jugendstrafvollzug", neuaufgelegt Lüneburg, 1997, S. 112). In schwer zu übertreffender Anschaulichkeit hierzu immer noch Hans Falladas "Wer einmal aus dem Blechnapf frißt" von 1934, auch hinsichtlich seiner Ambivalenz zur Rolle der (damaligen) Einrichtungen der Straffälligenhilfe. (Neuaufgabe z.B. Aufbau Verlag Berlin 2011).

¹¹ Grundlegend hierzu schon Schmidbauer, Wolfgang: "Die hilflosen Helfer. Über die seelische Problematik der helfenden Berufe." Rowohlt, Reinbek 1977.

kann sich somit eher ein hilfreiches Arrangement auch auf der Beziehungsebene für eine fallbezogene, individuelle Unterstützung herausbilden. Es geht nicht (nur) um die Beratung unter einem ganz bestimmten Aspekt, sondern um die *Spezifik des ganzen Falles*. Die Haftentlassenen sind nun mal gleichsam als ‚Gesamtkunstwerk‘ in eine Kommune zu integrieren und nicht nur als Arbeits- oder Wohnungssuchende. Erfahrungen in den angloamerikanischen Ländern zeigen im Übrigen, dass selbst bei schwersten Straftaten und einer extrem ausgeprägten Abgrenzungsbefindlichkeit der Gesellschaft über die Etablierung (ehrenamtlicher) Helferkreise gute Erfolge erzielt werden können¹². ArJuS sucht dementsprechend idealer Weise Personen, die in den jeweiligen sozialen Empfangsräumen fest verankert sind, Personen gleichsam aus der Mitte der Gesellschaft. Da die Inhaftierten landesweit entlassen werden, wird der strategische Aufbau eines Mentoringnetzwerkes für ganz Hessen betrieben.

3.2. Organisatorische Anbindung des Mentorings

Das Mentoring ist an ehrenamtliche Vereine der Justizvollzugsanstalten für Jugendliche und Heranwachsende mit gemeinnützigem Status angebinden, um auch das dort vorhandene Potential ausschöpfen zu können. Hierdurch ist auch der in Hessen für ehrenamtliche Tätigkeiten erweiterte Versicherungsschutz gewährleistet. Seit Etablierung des Mentorings im Jahr 2006 hat sich der *Förderverein JVA Holzstraße e.V.* (JVA Wiesbaden) dieser Aufgabe angenommen, mit Beginn des Jahres 2011 ist der *Fliednerverein der JVA Rockenberg* hinzugekommen. Organisatorische Anbindung bedeutet zunächst die Anwerbung weiterer Mentorinnen und Mentoren. In der Folge wird ein ständiger Informationsaustausch organisiert. Größtenteils aus zweckgebundenen Mitteln können mittlerweile die Fahrtkosten auch für die Phase des gegenseitigen Kennenlernens schon während der Haftzeit übernommen werden. Unter inhaltlicher Gestaltung von ArJuS werden Workshops zur Weiterentwicklung des Mentorings anteilig durchgeführt; fallweise kann auch eine anderweitige Weiterbildung finanziert werden. Die Mentorinnen und Mentoren können als beitragsfrei gestellte Vereinsmitglieder geführt werden und erlangen ansonsten den gleichen Status wie ehrenamtliche MitarbeiterInnen in den Justizvollzugsanstalten.

3.3. Rekrutierung und Weiterbildung der Mentorinnen und Mentoren

Die ersten MentorInnen kamen aus dem Kreis bereits zuvor in der JVA ehrenamtlich tätiger Personen. Dieser Mentorenpool wurde in Zusammenarbeit mit der Berliner Akademie für Ehrenamtlichkeit über eine Workshopfolge unter Einbezug der internen Fachdienste auf die Tätigkeit vorbereitet. Ergebnis war unter anderem die Entwicklung eines Ablaufschemas zur organisatorischen Einbindung des Mentoringprojektes in die JVA Wiesbaden. Da es, im Kern durchaus berechtigte, Vorbehalte der internen Fachdienste gab, musste damals noch festgelegt werden, wer beim Mentorenmatching aktiv werden konnte und welcher Ablauf in der Folge einzuhalten war. Durch ArJuS werden fortlaufend neue Mentorinnen und Mentoren rekrutiert. Das geschieht zum einen natürlich über ‚Mundpropaganda‘, insbesondere solche zu erfolgreich verlaufenen Fällen. Es gibt mittlerweile einige Filme, Radiobeiträge und Zeitschriftenartikel über das Mentoring. Aussagekräftige Erstinformationsmappen wurden zusammengestellt und bei einschlägigen Präsentationen verteilt. ArJuS kooperiert mit einer Vielzahl externer Organisationen.¹³ So wurden alle *Freiwilligenagenturen* in Hessen angeschrieben und bei positiven Rückmeldungen fallbezogener Kontakt hergestellt. Während diese Initiative sehr erfolgreich war, gestaltete sich die Lobbyarbeit bei flächendeckend vorhandenen Strukturen wie den Kirchen und dem Landessportbund ungleich schwieriger. Interessierte Personen werden ArJuS gemeldet, zeitnah finden

¹² Rotthaus, K. P.: "Ein ungewöhnlicher Weg zur Eingliederung gefährlicher Sexualstraftäter. Die Circles of Support and Accountability." In: Bewährungshilfe 2/2009, S. 186 – 200.

¹³ Für intensiviertere Kooperationen seien exemplarisch genannt: die Initiative ‚Alt hilft jung‘ in Offenbach-Neu-Isenburg, die Freiwilligenzentren in Wiesbaden und Mittelhessen, Freiwilligenagenturen in Darmstadt und Frankfurt (BüroAktiv), das Qualifizierungs- und Beratungszentrum (QBZ) Nord im Bildungswerk des Landessportbundes (LSB) Hessen sowie das Zentrum für gesellschaftliche Verantwortung (ZGV) der evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.

zunächst unabhängig von konkreten Mentoringanfragen Sondierungsgespräche statt. Hierbei stellt ArJuS durchaus provokant die Frage, warum man sich denn für Straffällige engagieren will, wo doch weder Geld noch allzu großer Beifall zu erwarten ist. Die Antworten und Motive sind so vielfältig wie die Mentorinnen und Mentoren selbst. Wer sich für Straffällige mit ihren gebrochenen Biographien und vagen Perspektiven engagiert sollte aber jedenfalls selbst über eine stabile Persönlichkeit verfügen. Das heißt - in der Umsetzung mitunter durchaus unangenehm - dass wir des Öfteren ehrenamtliches Engagement auch zurückweisen müssen. Das kann Personen betreffen, die sich selbst nicht vollständig von kriminogenen Kreisen lösen können, aber auch Verfechter rigoroser Weltanschauungen, orientierungsarme Sinnsucher, Lehrer oder Erzieher mit offenkundigen geringem Durchsetzungsvermögen oder Personen, die sich über ehrenamtliches Engagement explizit erst einmal selbst stabilisieren wollen. Um auch insoweit nicht missverstanden zu werden: Auch hier können durchaus ehrbare Motive vorliegen. Fraglich ist aber, ob diese letztlich zu einem positiven Einfluss auf die Klientel würden führen können. Die von ArJuS akzeptierten Personen sind jedenfalls weder von Helfersyndromen befallen, noch geben sie dem allgeläufigen Hang zur Monstrifizierung der Täter nach. Es werden vielmehr Bürgerinnen und Bürger mit Begabung zu angemessener Urteilsbildung gebraucht, Personen, die auch gegen mögliche Widerstände aktiv für Resozialisierung eintreten können.

In Kooperation mit dem Förderverein Holzstraße e.V. und dem Fließnervverein Rockenberg führt ArJuS in halbjährlichem Turnus *Workshops zur Fortbildung* durch. Es handelt sich hierbei um eine Mischung aus organisiertem Erfahrungsaustausch und wechselnden Inputreferaten, wobei die Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch Rückmeldungen im Vorfeld selbst die inhaltlichen Schwerpunktsetzungen bestimmen. Dies waren bei den zurückliegenden Veranstaltungen beispielsweise besondere Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Wohnraum aus der Haft heraus, ausländerrechtliche Fragen, Möglichkeiten der Schuldenregulierung, Einführungen in richterliche Entscheidungsprozesse sowie in die Lockerungs- und Entlassungspraxen der Vollzugsanstalten, aber auch Integrationschancen im Freizeitbereich oder der Umgang mit Frustrationen bei ungünstigen Betreuungsverläufen. Eine noch aufwendigere Vorbereitung des Mentorings, auch eine externe Supervision oder Ähnliches würden zusätzliche Hürden für eine Aufnahme ehrenamtlicher Tätigkeit darstellen. Neben dem Kostenaspekt wäre zudem fraglich, ob hierdurch dem Übergangsmangement Haftentlassener wirklich mit der gebotenen Spezifik begegnet werden könnte. Bei explizit geäußertem Bedarf aus den Reihen der ehrenamtlichen Mitarbeiter selbst, werden deren Weiterbildungswünsche aber auf die jeweilige Realisierbarkeit geprüft und gegebenenfalls bewilligt. Seit diesem Jahr konnte die Einrichtung regelmäßig stattfindender *'Mentoringstammtische'* realisiert werden, anlässlich derer es zu kollegialem Austausch über die Betreuungsverläufe kommt als auch einschlägige allgemeinere Fragen erörtert werden. Hierin ist auch eine sehr praxisnahe Einführung der neu hinzugewonnenen ehrenamtlichen Kräfte in das Tätigkeitsfeld zu sehen.

3.4. Zustandekommen und Grundlagen der Mentoringverhältnisse

Prinzipiell mutmaßlich geeignete Personen werden in den Mentoringpool von ArJuS aufgenommen. Dort werden auch jeweils aufgelistet die regionale Mobilität, das zur Verfügung stehende Zeitbudget sowie die inhaltlichen Vorlieben der Unterstützungsleistungen. So wie zu Beginn Abgrenzung und strukturierte Kooperation mit der Bewährungshilfe zu gewährleisten war, war auch festzulegen, wer überhaupt mit welchem Procedere die Möglichkeit haben sollte, Mentorenverhältnisse zu begründen. In der Praxis zeigte sich zunächst, dass dies fast ausschließlich von den ArJuS-Mitarbeitern selbst betrieben wurde. Mit sukzessivem Übergang verschiedener Aspekte des Übergangsmangements auf die Fachdienste der JVAen und der mit zunehmendem Projektverlauf erworbenen internen Akzeptanz - vor allem auch bei den Inhaftierten selbst! - wird das Mentoring aber mittlerweile überwiegend zunächst durch den personell erheblich verstärkten Sozialdienst nachgefragt. Das ‚Matching‘ von Mentor und Mentee‘ geschieht in der Regel durch ArJuS, wobei Vorschläge natürlich berücksichtigt werden. Die Zusammenarbeit mit den Fachdiensten hat derzeit vor allem zwei Aspekte zu bewältigen: Durch das Hinzukommen weiterer externer Projekte zum

Übergangsmanagement (Auflistung s.o. Gl.pkt. 2.2.) und die sich verändernde Gestaltung der Entlassungsvorbereitung muss der Einbezug des Mentorings neu austariert werden. Dabei gilt es, ausdrücklich zu betonen, dass die Mentorinnen und Mentoren keinesfalls Hilfskräfte andere Fachdienste und Projekte sind, sondern mit diesen kooperieren. Zum zweiten stellt sich die Frage, wann das Mentoring denn idealer Weise beginnen sollte. Es hat sich durchgängig gezeigt, dass es für die Verlässlichkeit in der Nachsorgephase von erheblicher Bedeutung ist, wenn durch ein *möglichst frühzeitiges Kennenlernen noch während der Haft* schon eine Beziehung vorhanden ist. Daher findet durch ArJuS prinzipiell kein Matching mehr kurz vor der Haftentlassung oder gar noch danach statt. Andererseits nehmen lange Betreuungsphasen schon während der Haft erhebliche Teile des insgesamt zur Verfügung stehenden Zeitbudgets des Mentorenpools in Anspruch. Wer sich bspw. um maximal zwei Fälle kümmern kann, die sich beide noch in Haft befinden, kann eben nicht gleichzeitig in der Nachsorge tätig sein. Vor diesem Hintergrund ist ein erstes Kennenlernen zwei bis drei Monate vor dem mutmaßlichen Entlassungstermin als ideal zu betrachten. Nachrangig ist hingegen derzeit, ob der prinzipielle Bedarf für Mentoring schon in den ersten Förderplanungen notiert und für ArJuS kumulativ gelistet wird, oder sich ein solcher erst im späteren Verlauf der Inhaftierung ergibt und die Anfrage dann situativ erfolgt. Seitens der haftinternen Sozialdienste sollte natürlich vermieden werden, dass Mentoring gerade dann indiziert wird, wenn professionelle Hilfsstrukturen überfordert scheinen. Auch aus diesem Grund ist es von Vorteil, dass ArJuS selbst Einblick in die Gefangenenakten hat, insbesondere was die jeweilige Kriminalitätsbelastung und die Fortschreibung der Förderplanung anbelangt.

Bei der Zuordnung von Inhaftierten und ehrenamtlichen Unterstützern müssen zwei Grundsätze in jedem Fall beachtet werden. Von den Mentees darf *keinerlei Gefährdungspotential für die Mentorinnen oder Mentoren* ausgehen. Das heißt, im Zweifelsfall wird ein Betreuungsverhältnis gar nicht erst gestiftet. Insoweit sollte auch künftig weniger mehr sein! Zudem muss am *Grundsatz der Freiwilligkeit* auf beiden Seiten festgehalten werden. Dies wird beim Erstgespräch, bei dem regelmäßig sowohl der Sozialdienst als auch ArJuS dabei sind, nochmals explizit betont. In der Folge soll in groben Zielvereinbarungen¹⁴ die fallspezifische Ausrichtung des Mentorings festgehalten werden, auch um dadurch eine ausreichende Verbindlichkeit zu stützen. Über einen durchaus kontrovers diskutierten Entwicklungsprozess, hat sich ArJuS im Übrigen dafür entschieden, dass ein vorformulierter 'Sanktionierungskatalog' für 'Fehlverhalten' des Mentees' im Betreuungsverlauf abzulehnen ist¹⁵. Es wird vielmehr auch hier fallspezifisch und situativ reagiert. Die maximale Sanktionierung ist die Beendigung des Betreuungsverhältnisses selbst durch die Mentorinnen oder Mentoren nach Rücksprache mit ArJuS. Nach Erklärung der prinzipiellen Bereitschaft zum Mentoring von allen Seiten, stellt ArJuS umgehend die Kontaktdaten wechselseitig zur Verfügung. Die weiteren Terminierungen während der Haft finden in Absprache mit dem Sozialdienst statt. In das Tätigkeitsfeld erfolgreich eingeführte Mentorinnen und Mentoren erhalten den Ehrenamtsstatus der jeweiligen JVA. Es ist mittlerweile durchgängige Praxis, dass das Mentoring in erheblichem Umfang in die Lockerungspraxen einbezogen wird. Auch nach der Haftentlassung steht der Sozialdienst für Auskünfte zur Verfügung. Die MentorInnen sind durchgängig an ArJuS sowie an den gesamten Mentoringpool rückgebunden, d.h. sie sind keineswegs auf sich alleine gestellt, erhalten kollegiale Unterstützung. ArJuS hat eigene Mentoringausweise¹⁶ zur besseren Legitimation nach außen erstellt, zudem vorgefertigte Erklärungen bezüglich des partiellen Verzichts auf Datenschutz. Die inhaltlichen Schwerpunktsetzungen des Mentorings ergeben sich aus der in Zusammenarbeit mit den Fachdiensten festgestellten jeweiligen Bedarfslage: Häufig war diese um die Beschaffung einer Anschlussarbeits- oder

¹⁴ Im Anhang I findet sich eine Mustervorlage für eine derartige Zielvereinbarung. Angesichts der Fülle von Fällen werden die Vereinbarungen derzeit in der Regel mündlich besprochen, sie weisen aber den gleichen Detaillierungsgrad auf.

¹⁵ Auch keine Aufführungen in Führungsaufsicht o.ä.; spätestens nachdem in einem Fall dadurch das durchaus vorhandene Vertrauensverhältnis nachhaltig gestört wurde.

¹⁶ Abgedruckt im Anhang II.

Ausbildungsstelle zentriert. Hierbei ist auch der Umstand wichtig, dass entsprechende Stellen eher zur Verfügung gestellt werden, wenn der Arbeitgeber in Krisensituationen einen zuverlässigen Ansprechpartner mit persönlichem Bezug zu dem Mitarbeiter oder Auszubildenden hat. Ebenso häufig ist die Unterstützung bei der Wohnraumbeschaffung und allgemein beim Umgang mit Ämtern und Behörden. Insbesondere wenn der Entlassene in eine ihm fremde Region zieht - aus Gründen der Meidung des persönlichen kriminogenen Umfeldes häufig durchaus anzuraten - kommt auch der Verankerung im strukturierten Freizeitbereich - ebenso wie stabile persönliche Bindungen und eine solide Verankerung in der Arbeitswelt ein starker Prädiktor für Rückfälligkeit¹⁷ - eine wichtige Rolle zu. Wie auch die Fallschilderungen unten in diesem Beitrag zeigen, ist es für den Erfolg des Mentorings letztlich von entscheidender Bedeutung, ob überhaupt eine persönliche Bindung zwischen Mentee' und Mentor oder Mentorin hergestellt werden konnte und ob ein flexibles Reagieren auf die Unwägbarkeiten der Nachsorgeverläufe möglich ist.

3.5 kontrollierte Ausweitung des Mentorings

Zu Projektbeginn wurde das Mentoring seitens der Fachdienste sowie der Inhaftierten selbst eher selten nachgefragt. Hinsichtlich der Rekrutierung gab es für ArJuS so etwas wie ein 'Henne-Ei'-Problem. Was muss zuerst da sein, die Nachfrage für einen Inhaftierten oder ein 'Vorrat' an MentorInnen, die dann gleichsam auf Abruf bereit stehen. Im ersten Fall erwies es sich als unmöglich, umgehend Mentoring noch zu realisieren. Im zweiten bestand das Problem darin, dass den prinzipiell akzeptierten Personen oft über einen längeren Zeitraum kein Fall zugeordnet werden konnte, was natürlich Irritationen nach sich zog. Jetzt, bei einer ungleich höheren Zahl von Anfragen, stellt sich dieses Problem nicht mehr. Mit Schwerpunkten in Wiesbaden und im Großraum Frankfurt haben 40 Personen entweder schon mindestens einen Fall betreut oder wurden in den Mentoring-Pool für künftige Fälle aufgenommen. Bei den Berufsbildern ist der sozialarbeiterische Bereich eher die Ausnahme. Es gibt eine große Bandbreite vom Berufsschullehrer über die Beraterin im Management, vom Apotheker über die Marketing-Leiterin, vom Unternehmensberater zum IT-Spezialisten um nur einige zu nennen. Zur Ausweitung des Mentoringpools insbesondere außerhalb der Regionen um die JVAen bedarf es in erster Linie einer *ständigen Kontaktpflege* der einmal gewonnen ehrenamtlichen BegleiterInnen sowie der potentiell kooperierenden Institutionen. ArJuS hat sich in diesem Zusammenhang mit einigem Erfolg auch um eine *verbesserte Anerkennungskultur* für ehrenamtliche Arbeit bemüht. Bei den institutionellen Kontakten hat sich der Kontakt zu den Freiwilligenagenturen in der Summe als besonders erfolgreich erwiesen.

3.6. 'Sonderprojekte' zur weiteren Ausdifferenzierung des Mentorings

Leider (noch) nicht in gleichem Maße erfolgreich war eine *kooperative Projektidee mit dem Landessportbund Hessen*, die eine wechselseitige Vorbereitung von Sportvereinen auf die Aufnahme von Haftentlassenen sowie von sportinteressierten Strafgefangener auf eine spätere Integration in den Vereinssport vorsieht. Über diese Kooperation sollen auch ehrenamtliche Reintegrationsbegleiter gewonnen werden.

Umso erfreulicher ist aber der bisherige Verlauf eines *Kulturprojektes* („Die Werft - Kulturelle Arbeit und Integration“¹⁸) im hessischen Jugendstrafvollzug, welches der Verfasser dieses Beitrags sinnparallel zur Grundphilosophie des Mentorings so konzipiert hat, dass auch hier der Fokus ausdrücklich auf einer Verankerbarkeit des Erreichten *nach* erfolgter Haftentlassung liegt. Das Hauptziel des Modellprojekts ist die Veränderung extremistischer, fremdenfeindlicher und chauvinistischer Einstellungen. Die Projektkonzeption unterliegt

¹⁷ Aktuell so bestätigt durch eine "Systematische Rückfalluntersuchung im hessischen Jugendvollzug" für die Entlassungsjahrgänge 2003 und 2006. (Kerner/Stellmacher/Coester/Wagner, 2011; zus.fassend S. 367 ff.)

¹⁸ Das Projekt wird durchgeführt von der Fa.-Dechow Freie Partner unter der Leitung von Arne Dechow. Gefördert wird das Projekt durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Programm „Toleranz fördern, Kompetenz stärken“) in Umsetzung eines zeitgemäßen Konzepts für die Arbeit mit extremistisch orientierten Jugendlichen (Dr. Lutz Klein). Projektträger ist der Förderverein JVA Holzstraße in Kooperation mit der Justizvollzugsanstalt Wiesbaden.

folgendem Argumentationsgang: Straftäter rekrutieren sich vornehmlich aus Milieus, die von sozialen Desintegrationsprozessen besonders betroffen sind oder sich von diesen perspektivisch bedroht fühlen. Vorurteile und Abwertungen insbesondere gegenüber (anderen) sogenannten sozial schwachen Gruppen erwachsen wiederum häufig einem Reflex auf die eigene gespürte Statusbedrohung. Desintegrationsprozesse zeigen sich keineswegs nur wirtschaftlicher Hinsicht oder in hoher Kriminalitätsbelastung. Parallel dazu ist regelmäßig die Aneignung sozialer wie kultureller Kompetenzen so misslungen, dass hierin zusätzliche Zugangshindernisse zu gemeinhin akzeptierten sozialen Zusammenhängen liegen. Subkulturell geprägte Ausdrucksformen und Verhaltensweisen sind häufig um die Bearbeitung oder *Umdefinition von Defiziterfahrungen* zentriert. Im reinen Reflex auf die eigene Verletzlichkeit werden gesellschaftlich konsensuale Wertvorstellungen geradezu demonstrativ missachtet. Die Arbeit mit randständiger Klientel hat sich zwar allgemein dem Anspruch nach von der Strategie reiner Defizitbekämpfung lösen können und sich stattdessen dem Erkennen und dem Ausbau vorhandener Potentiale verschrieben. Bei Licht betrachtet wird dies aber oft durch ein Verfehlen jeglicher Standards der Integrationsfähigkeit faktisch doch unterlaufen. Im bewussten Kontrast hierzu ist zwar der Projektzugang als solcher niedrigschwellig, d.h. nicht an besondere intellektuelle Nachweise geknüpft und werden subkulturelle Ausdrucksformen in den Arbeitsprozess integriert. Der Gesamtanspruch aber ist ein höherer bis hin zur Partizipation an Hochkultur. Im Aufbrechen biographisch erworbener Deutungsmuster und Attribuierungen liegen Möglichkeiten zur Ausweitung der Handlungsrepertoires, Chancen zum Erlernen 'neuer' verbessert situationsangemessener Verhaltensweisen. Die Teilnehmer können so ihr eigenes Tun, ihre eigenen Anstrengungen als *selbstwirksam* erfahren, ein Aspekt der in der gesamten aktuellen Rückfallforschung als zentraler Aspekt gesehen wird.¹⁹ Dass dies keineswegs ein nur theoretischer Befund ist zeigen schon jetzt die unter rein künstlerischem Aspekt hervorragenden Leistungen der Ensembles²⁰, für welche der persönliche Bezug zur externen Projektleitung, analog zu den Chancen des Mentorings gleichsam als 'Ankerpersonen'²¹ wirksam, der ganz entscheidende Faktor war.

In der *Verlängerung der Kulturarbeit nach ‚draußen‘* ist somit ein sinnverwandtes Modell zur Gestaltung beruflicher Übergänge zu sehen. Für das öffentliche Bewusstsein ergibt sich komplementär zu den Ausdifferenzierungen der Handlungsrepertoires der vormals straffälligen Teilnehmer die Chance, Risikogruppen nicht in erster Instanz über ihr Gefährdungspotential, sondern über mögliche Entwicklungsperspektiven wahrzunehmen. Die Einzelmaßnahmen des Modellprojektes folgen einem Drei-Stufen-Plan, dessen Detaillierung prozessabhängig ist. In der ersten Umsetzungsphase war die unmittelbare Kulturarbeit auf Inhaftierte der JVA Wiesbaden beschränkt. Mit Erwerb der notwendigen Vollzugslockerungen der inhaftierten Projektteilnehmer wird der Aktionsradius nun auf den unmittelbaren Einzugsbereich Wiesbadens ausgedehnt. In der abschließenden Phase wird mit Haftentlassenen in Hessen eine Erweiterung der Projektarbeit zumindest auf die Empfangsräume Rheingau-Taunus und Rhein-Main-Gebiet angestrebt.

3.7. Anmerkungen zur statistischen Entwicklungsgeschichte des Mentorings und Fallbeispiele

Das ehrenamtliche Mentoring war anfänglich gleichsam ein 'Nebenprodukt' der Aktivitäten von ArJuS zur Ergänzung und Verbesserung der eigenen Nachsorge, die sich gerade nicht in der Weitergabe allgemeiner Informationen oder Adressmaterial erschöpfen sollte. Die erhebliche Erhöhung der Fallzahlen seit 2011 ist dem veränderten Aufgabenprofil und der flexiblen Anpassung an die veränderten Vollzugs- und Entlassungspraxen mit den

19 Hierzu aktuell für die Entlassungsjahrgänge 2003 und 2006 in Hessen Kerner/Stellmacher/Coester/Wagner: "Systematische Rückfalluntersuchung im hessischen Jugendvollzug", 2011, S. 383.

20 So bestätigt durch Meldungen der regionalen Presse (etwa Lamparth, Birgitta "Theater im Knast: ‚Antikörper‘ bringt am Freitag Maifestspielbesucher ins Gefängnis." Wiesbadener Kurier vom 02.05.2012, Wiesbadener Tagblatt vom 07.05.2012); verschiedene Teilberichte auch überregional (FAZ, FR).

21 Das Vorhandensein von "Ankerpersonen" in der Mitte der Gesellschaft gilt bspw. auch als zentraler Prädiktor für Ausstiegchancen aus (rechts)extremistischen Szenen.

*gewachsenen Möglichkeiten zu konkreteren und fallspezifischeren Vorgehensweisen*²² geschuldet. Das hat auch dazu geführt, dass der Mentorenpool mit 35 aufgelisteten Personen derzeit sehr stark ausgelastet ist und ein gleichsam linearer weiterer Anstieg nicht erwartet werden kann. 2006 konnte Mentoring in 6 Fällen erfolgen, die Zahlen stiegen dann bis auf 20 im Jahr 2010 (nach 15/2007, 13/2008, 10/2009). Die Anfragen - mit unterschiedlichem Modus erfasst - bewegten sich jeweils um etwas über 20. Vom 01.01.2011 bis zum 30.06.2012 wurden 57 Fälle (davon 40 JVA Wiesbaden, 6 JVA Rockenberg, 6 JVA Frankfurt III, 3 JVA Frankfurt IV, 1 JVA Schwalmstadt, 1 JVA Butzbach; durch Verlegungen kam es auch zu Betreuungen in den JVAen Hünfeld, Weiterstadt und Darmstadt) mit unterschiedlicher Intensität neu betreut, wobei natürlich auch noch Kontakte zu etlichen Fällen der Vorjahre bestanden²³. Von diesen 57 sind 39 bereits aus der Haft entlassen (3 über den offenen Vollzug Frankfurt IV). Kontakt in unterschiedlicher Intensität besteht hierbei (Stichtag 30.06.2012) zu mindestens 23 Haftentlassenen; faktisch sind es aber mehr, da sich in einigen Fällen Kontakte über einen längeren Zeitraum erhalten haben. Zuzüglich der 18 derzeit noch Inhaftierten, handelt es sich also um mehr als 41 Fälle aktuellen Mentorings. Bei den (16) Fällen, zu denen kein Kontakt mehr besteht, hat dies unterschiedliche Gründe. Neben der prinzipiellen Erledigung des fallbezogenen Bedarfs, kann das ein Wegzug entweder des Mentees oder des Mentors sein. In den Fällen, in denen das Mentoring nach der Entlassung erst gar nicht weiter geführt werden konnte, bestand in der Regel schon vorher ein bestenfalls einmaliger Kontakt. Mentoring erst kurz vor dem Entlassungstag wird ArJuS daher künftig nur noch in absoluten Ausnahmefällen gewähren, um unnötige Frustrationen bei allen Beteiligten zu vermeiden!

Lehrbeispiel; Herr B.

Herr B. war jemand, der stets ein schwieriges Verhältnis zu seiner Herkunftsfamilie hatte. Er war daher häufig in Heimen untergebracht. Unmittelbar vor der Inhaftierung war er obdachlos. In die langjährige Haftzeit brauchte er einen Hauptschulabschluss mit; er war ohne jede berufliche Ausbildung. Während der Haftzeit absolvierte er zunächst eine Schlosserausbildung mit ausreichenden Leistungen. Mehr Gefallen fand er an einer Teilqualifizierung zum Mediengestalter, Fachrichtung Bild und Ton, in der Wiesbadener Medienwerkstatt. Später fungierte er dort als eine Art Vorarbeiter und war u.a. maßgeblich an der Erstellung einer professionellen Lernsoftware für Mithäftlinge beteiligt. Für die Zeit unmittelbar nach Haftentlassung konnte ihm eine Arbeitsstelle bei einer renommierten Softwarefirma in Mainz vermittelt werden. Weder am ersten Tag noch in der Folge ist der Proband an dieser Arbeitsstelle erschienen.²⁴ Auch spätere Bemühungen seitens des Projektleiters sowie eines hinzugezogenen Mentors, ihm zu einer inhaltlich anspruchsvollen Stelle zu verhelfen schlugen aufgrund der Passivität des Herrn B. fehl. Statt dessen hält er sich mit Gelegenheitsarbeiten über Wasser und wohnt auch Jahre nach der Haftentlassung in einer Übergangseinrichtung.

Es gab zum Entlassungszeitpunkt noch kein ausgewiesenes ÜM. Eine Reflektion des Falles macht offenbar, dass es hier keineswegs an einer fachlichen Eignung gemangelt hat. Herr B. hat sich offenbar nicht in der Lage gesehen, den sozialen Anforderungen, die ihn an seinem neuen

²² Was das jeweils bedeutet, ist nur am Einzelfall entscheidbar. Die Praxis der Übergangsmangemente zeigt immer wieder, dass auch lukrativ anmutenden Optionen zwar während der Inhaftierung zumindest oberflächlich gefolgt wird, diese nach der Entlassung aber recht schnell fallen gelassen werden. Zum methodischen Zugang des Zusammenhangs von biographisch Handlungsrepertoire und dem Annehmen bzw. Ausschlagen gesellschaftlicher Optionen bei subkultureller Überformung siehe ausführlich Klein, Lutz: Heroinsucht: Ursachenforschung und Therapie. Biographische Interviews mit Heroinabhängigen, Frankfurt 1997.

²³ Zusätzlich zu den 57 aufgelisteten Fällen versucht ArJuS derzeit weitere Inhaftierte MentorInnen für Entlassregionen zu finden, für die der derzeitige Mentorenpool die Nachfrage nicht vollumfänglich abdecken kann. D.h. das ArJuS selbst ist mit deutlich mehr Anfragen betraut.

²⁴ Auf Nachfrage produzierte Herr B. die bezeichnende Sequenz: *“Wenn die wirklich was von mir gewollt hätten, hätten die sich ja noch mal gemeldet.“*

Arbeitsplatz eben auch erwarten, auch nur entgegen zu treten. Für ein erfolgreiches ÜM hätte die Notwendigkeit bestanden, den gesamten *sozialen Empfangsraum* adäquat vorzubereiten, bzw. bei Herrn B. die *Fähigkeit* zu stärken, diesen auch betreten zu können.

Fallbeispiel 1; Herr L. (Musterfall)

Herr L. ist ein sog. Russlanddeutscher, geboren im heutigen Kasachstan. Seine Eltern leben in Nordhessen. Zur Zeit der Inhaftierung war er in Frankfurt, zuletzt ohne festen Wohnsitz. Den Realschulabschluss hatte er bereits vor der Haft erworben. Während der Haftzeit absolvierte er mehrere Ausbildungsabschnitte im Elektrobereich. Mit Hilfe des ÜM bekam er eine Anschlussausbildung in Wiesbaden. Als Integrationsschritte wurden vermittelt: Die Erwirkung der Kostenzusage für eine überbetriebliche Ausbildung, die Verhinderung des Rückzugs, die Unterstützung bei der Antragstellung für Grundsicherung und berufliche Förderung, die Vermittlung einer Wohnung sowie eines der Ausbildung vorgeschalteten Praktikums. Der Mentor hat insbesondere den Besuch eines Abendgymnasiums sowie die Integration im Freizeitbereich ermöglicht. Zwischenzeitlich tauchte durch nicht beglichene Kfz-Steuer ein unerwartetes Problem auf. Obwohl weder der PKW noch das Nummernschild noch verfügbar waren, sollten diese kumuliert und verzinslich eingetrieben werden. Erst über das Mentoring ließ sich eine praktikable Lösung erreichen.

Bei Herrn L. handelt es sich sicherlich um jemand, der aufgrund seiner intellektuellen Fähigkeiten innerhalb der Gefangenenpopulation eher die Ausnahme darstellt. Für eine ganze Fallgruppe typisch ist dennoch, dass er aufgrund der Gesetzeslage als unter 25jähriger zunächst in die ‚Bedarfsgemeinschaft‘ seiner Eltern zu definieren war und der Rückzug ihn wieder an sein kriminogenes Milieu herangeführt hätte. Zum anderen wäre ihm die Anschlussausbildung zum Elektriker wohl auf Dauer verwehrt geblieben. Mittlerweile hat Herr L. den Gesellenbrief gemacht, sowie die Hochschulreife erworben. Derzeit studiert er Elektrotechnik. Er ist innerhalb Wiesbadens zusammen mit seiner langjährigen Freundin umgezogen. Er bedarf des Mentorings nicht mehr und bedankt sich ausdrücklich für dessen Unterstützung. Man kann wohl sagen, er ist zu einer Bereicherung der Kommune geworden.

Fallbeispiel 2; Herr M. (Verankerungschancen über Sportverein)

Herr M. verbüßte eine Strafe von 3,5 Jahren wg. Gewaltdelinquenz; zudem wies er eine Drogenproblematik auf; er hatte Anschluss an rechtsorientierte bis rechtsradikale Kreise. In der Haft absolvierte er zunächst eine Teilqualifizierung zum Bäcker, im Anschluss die Vollausbildung mit befriedigendem Erfolg. Er plante neu in den Raum Kassel zu ziehen. Die Wohnungssuche aus der Haft heraus blieb lange erfolglos. Das ÜM besorgte ihm schließlich einen Platz im betreuten Wohnen. Zudem wurde ihm ein Mentor über den Landessportbund vermittelt. Am Entlassungstag trafen sich Herr M. und ÜM mit dem Mentor. Er wurde beim Träger des ‚Betreuten Wohnens‘ vorgestellt; gemeinsam mit der Herkunftsfamilie wurde die Wohnung renoviert. Durch den Mentor wurde Herr M. in den Spielbetrieb einer Fußballvereins integriert. Er war dort beitragsfrei gestellt mit der Maßgabe, bei organisatorischen Aufgaben und im Schiedsrichterwesen behilflich zu sein. Durch den Sportverein wurde Herr L. auch bei der Arbeitsplatzsuche unterstützt.

Problematisch erschien dem ÜM von vornherein, dass die Kontaktierung des Mentors ohne Absprache in den Vorgaben der Führungsaufsicht Aufnahme fand. In der Tat hat dies im Gefolge einer erneuten Strafanzeige zum Bruch des Mentorings geführt: Herr L. unterstellte dem Mentor, er habe ihn bei der Strafverfolgungsbehörde angeschwärzt und verweigerte den weiteren Kontakt.

Fallbeispiel 3; Herr P. (Mentoring über längeren Zeitraum)

In diesem Fall konnte - u.a. mit Mitteln des SGB III - der in der Praxis sehr voraussetzungsvolle Anspruch der Fortführung einer semi-modularisierten Ausbildung während der Haft nach der Entlassung einmal umgesetzt werden: Herr P. besaß bereits den Hauptschulabschluss. Er durchlief während der Haft zunächst eine Teilqualifizierungsmaßnahme im Metallbereich und wurde dann als

Auszubildender übernommen. Die Zwischenprüfung wurde mit Erfolg absolviert. Für den Abschluss reichte die Haftzeit nicht mehr aus. Herr P. konnte zu seiner Herkunftsfamilie zurückkehren. Weitgehend eigeninitiativ fand er eine Arbeitsstelle als Hilfsarbeiter. Mit Hilfe eines Mentors der Initiative ‚Alt hilft Jung‘ konnte eine Anschlussausbildungsstelle zum Herbst (zu beachten war u.a. das ‚Verfallsdatum‘ des Zwischenprüfung) gefunden werden, wobei ein Wechsel der zuständigen Kammer bewerkstelligt werden musste. Herr P. erwarb seinen Facharbeiterbrief und konnte in der Folge - nach einem ‚Umweg‘ über Zeitarbeit - zunächst auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen.

Zwei Jahre später geriet Herr P. auf Grund schwerwiegende Auseinandersetzungen im familiären Bereich in eine Notsituation, in der er sich an seinen vormaligen Mentor sowie an ArJuS wandte. Es konnte ein regional besser erreichbarer Mentor zugeordnet werden. Diesem gelang es, die drohende Obdachlosigkeit durch Vermittlung einer Sozialwohnung abzuwenden. Unterstützung fand Herr P. auch bei der Vermittlung notwendiger medizinischen Behandlungen und schließlich gelang auch erneut der Zugang zum Arbeitsmarkt. Herrn P.s Lage ist sicher immer noch prekär, mit erheblicher Hilfe des Mentors konnte er aber verschiedene Problematiken erst einmal bewältigen. Auch während einer Aufenthaltsveränderung nach Polen hat er sporadischen Kontakt gehalten.

Fallbeispiel 4; Herr O. (Teilhabe an Kulturprojekt)

Herr O. war einer der ersten Inhaftierten, der in der JVA Wiesbaden in dem dort neu eingerichteten Ausbildungsgang zum Hochbaufacharbeiter mit Option für Maurer eine Teilqualifizierung absolvierte. Auf Grund guter Leistungen wurde er in die Vollausbildung übernommen. Die neue auch insoweit günstigere Gesetzeslage des HessJStVollzG erlaubte es ihm, nach der Haftentlassung einige Wochen lang zu Ausbildungszwecken von Frankfurt in die Ausbildungsstätte der JVA Wiesbaden zu ‚pendeln‘ bis zum erfolgreichen Ablegen der Zwischenprüfung. Vor allem aber war Herr O. ein sehr engagierter Teilnehmer des Kultur- und Integrationsprojektes DIE WERFT. In diesem Zusammenhang hatte er einige hochwertige Auftritte auch vor externem Publikum und somit unverkennbare Erfolge im kulturellem Bereich erleben dürfen, die ohne diese Initiative sicher nicht möglich gewesen wären. Hierbei fiel auch Herrn O.s positiver Einfluss auf den Teamzusammenhang sowie die parallel zu seinem Kulturengagement deutlich verbesserten schulischen Leistungen auf.

Herr O. hatte stets betont, dass er auch nach seiner Haftentlassung an der externen Phase des Theaterprojektes teilnehmen würde, falls dies seine Alltagsstruktur zulassen sollte. Aus der JVA war er ohne greifbare Perspektive auf eine Anschlussausbildung oder einen Arbeitsplatz entlassen worden. Durch Initiative eines Mentors aus dem Projektzusammenhang gelang es ihm, eine Anschlussausbildungsstelle bei einem etablierten Wiesbadener Unternehmen zu bekommen. Er hatte von seinem Mentor nicht nur den Hinweis auf diese Stelle bekommen, sondern war auf das Vorstellungsgespräch auch so professionell vorbereitet worden, dass ihm schon jetzt eine Übernahme nach der Lehre in Aussicht gestellt wurde. Da er perspektivisch seinen Wohnort wechseln müssen wurde eine dort ortsansässige Mentoring zur Unterstützung für die Wohnungssuche hinzugezogen.

Ähnliche Erfolgsgeschichten wie die letztgenannte hätte ArJuS gerne öfter. Es gab und gibt mittlerweile eine Fülle von stets anders gelagerten und unterschiedlich erfolgreich verlaufenen Fällen: Mal geht, es ‚nur‘ um eine Anschlussausbildung, mal um die Verankerung in einer Komune über einen Fußballverein. Im ungünstigsten Fall taucht der Proband nach Haftentlassung wieder in der Drogenszene unter und bleibt auch unter Frustrationsgefahr des Mentors ‚verschwunden‘. Es gab da vieles, aber eines gilt es besonders zu vermeiden. Nachlässigkeiten in Zuordnung, Fallbegleitung und Kooperation durch die das Mentorenverhältnis selbst zum Problem werden könnte.

Anhang I: siehe Musterverarbeitung.doc

Anhang II: siehe Ausweis.doc