

## 4. Ehrenamtliches Mentoring als Ergänzung des Übergangsmangementes in der Nachsorgephase

*Im Auftrag des Hessischen Ministeriums der Justiz, für Integration und Europa führt das Berufsbildungswerks des DGB (bftw) seit März 2005 das Projekt Arbeitsmarktintegration für jugendliche Strafentlassene (ArJuS) durch. Beteiligt sind die JVAen Rockenberg (jugendliche Inhaftierte), Wiesbaden (Heranwachsende) sowie Frankfurt/M. III – Preungesheim (weibliche Jugendliche und Heranwachsende). Als Arbeitsschwerpunkte ergaben sich die Ausweitung der herkömmlichen Entlassungsvorbereitung, die Unterstützung in einer Nachsorgephase nach Ende der Haftzeit, der sukzessive Aufbau eines kooperierenden externen Trägernetzwerkes sowie die Anhäufung und Weitergabe von speziellem Wissen zu – immer neuen – rechtlichen Gegebenheiten, (geänderten) Zuständigkeiten und deren jew. faktischen Folgen, die in irgendeinem Zusammenhang mit Haftentlassungen stehen.*

*Der prinzipielle Anspruch auf eine halbjährliche Nachsorgephase kann alleine mit Mitteln des professionellen ÜM (zunächst insges. 2,5 Stellen) nicht mit der gebotenen Sorgfalt aufrecht erhalten werden. Es bedurfte daher der Ergänzung um ehrenamtliche Begleitungen; da landesweit entlassen wird, des Aufbaus eines Mentorennetzwerkes. Ein erster Mentorenpool wurde in Zusammenarbeit mit der Berliner Akademie für Ehrenamtlichkeit über eine Workshopfolge unter Einbezug der internen Fachdienste auf die Tätigkeit vorbereitet. Organisatorisch ist das Mentoring derzeit an den Verein Holzstraße e.V. der JVA Wiesbaden angebunden. In halbjährlichem Turnus finden Workshops zur Einführung neu gewonnener Mentoren in ihr Aufgabengebiet statt. Es handelt sich hierbei um eine Mischung von organisiertem Erfahrungsaustausch und kurzen einschlägigen Vorträgen. Um zu einer schnelleren Ausweitung des Mentorings zu kommen, wird mit einigen externen Organisationen kooperiert (insbes. Freiwilligenagenturen), ohne den Gesamtprozess aus der Hand zu geben. Interessant sind hier v.a. Institutionen, die landesweite Verbindungen aufweisen, wie Kirchenverbände oder der Landessportbund. Besonderes Anliegen ist hierbei das Ausloten der Anschlussfähigkeit an die Mehrheitsgesellschaft.*

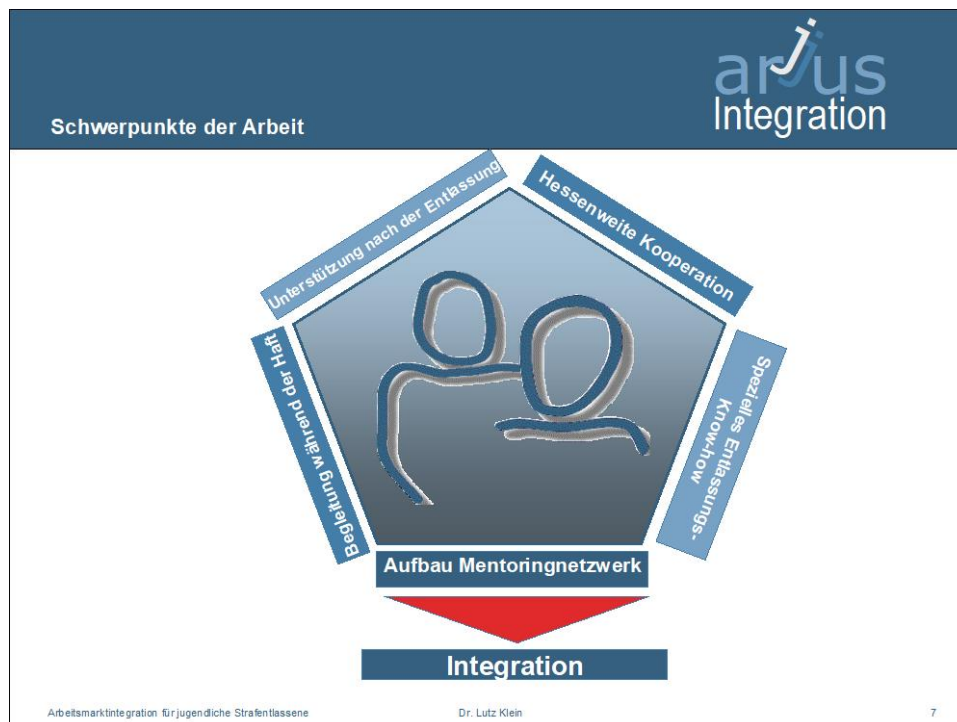
### 4.1 Arbeitsschwerpunkte des Übergangsmangementes ArJuS (Arbeitsmarktintegration für jugendliche Strafentlassene) des bftw im hessischen Jugendstrafvollzug

Betrachtet man die bisherige Arbeit von ArJuS insgesamt, so zeigen sich mindestens 4 Arbeitsschwerpunkte:

- Zunächst die *Begleitung während der Haft* als Ergänzung und Ausweitung der herkömmlichen Entlassungsvorbereitung, wobei zuvor von einer systematischen und strategischen Entlassplanung keineswegs schon die Rede sein konnte. Frühzeitig findet eine berufliche Wegeplanung und Entwicklung von individuellen Übergangsplänen statt. ArJuS hilft bei der Zusammenstellung von Bewerbungsunterlagen. Ein standardisiertes Bewerbungstraining konnte nahezu als Regelangebot der JVA etabliert werden. Es wird über gesetzliche Förderungsmöglichkeiten informiert; unter Einbezug etwa von Internet kann schon

aus der Haft heraus eine erste Ausbildungs- und Arbeitsmarktrecherche erfolgen. Lockerungsg geeignete Gefangener können etwa bei Behördengängen auch durch das Übergangsmanagement nach draußen begleitet werden.

- Von Anbeginn waren sich alle Beteiligten darin einig, dass bei Jugendlichen und Heranwachsenden der eigentliche Schwerpunkt bei der *Unterstützung nach Ende der Haftzeit* liegen muss: Das Übergangsmanagement bleibt Ansprechpartner für den Entlassenen. Es ist hierbei etwa an einen Nachsorgezeitraum von 6 Monaten gedacht; fallweise kommt es zur Übergabe an einen räumlich besser erreichbaren Übergangsmanager. Der Entlassene wird auch jetzt bei Bedarf bei Behördengängen begleitet; fallweise wird Hilfestellung bei der Wohnraumbeschaffung geleistet. Das Übergangsmanagement berät in Konfliktsituationen und steht auch Arbeitgebern und Ausbildungsbetrieben als Ansprechpartner zur Verfügung.
- Integrationsbemühungen können dann gelingen, wenn ein kooperierendes externes *Trägernetzwerk* vorhanden ist, das nicht nur auf dem Papier existiert, sondern dauernd ergänzt und (re)aktiviert wird. Insbesondere sind Kontakte zu den jeweiligen Arbeitsgemeinschaften, den optierenden Kommunen und zu Arbeitsagenturen zu nennen, zu überbetrieblichen Einrichtungen und (Weiter-)bildungsträgern sowie zur Bewährungshilfe. Beim Schwerpunkt ‚Arbeitsmarktintegration‘ sind natürlich Kontakte zu den Kammern und zu Arbeitgebern des ersten Arbeitsmarktes ganz zentral.
- Im Verlauf des ArJuS-Projektes hat sich ein weiterer Arbeitsschwerpunkt gebildet, nämlich die Anhäufung und Weitergabe von *speziellem Wissen* zu – immer neuen – rechtlichen Gegebenheiten, (geänderten) Zuständigkeiten und deren jew. faktischen Folgen, die in irgendeinem Zusammenhang mit Haftentlassungen stehen. 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 Führerscheinerwerb) o.ä. schon während der Haftzeit vorgenommen werden?... .



## 4.2 Entwicklungsgeschichte von ArJuS und ehrenamtliches Mentoring

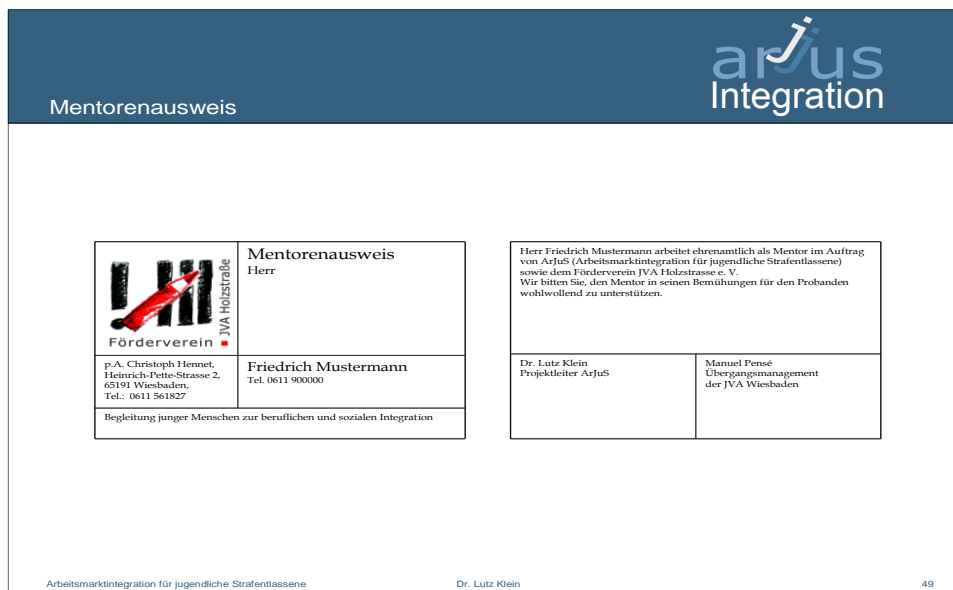
Die bisherigen Ausführungen, insbesondere die kursorische Auflistung von Entlassungswissen, sollten auch deutlich gemacht haben, dass viele Haftentlassene überfordert sein müssen, wenn sie etwaige Ansprüche geltend machen und ihre Möglichkeiten alleine in eigener Person ausloten wollten. So droht vieles, was durch Anpassung an die Vorstrukturierungen des Haftalltags doch erreicht werden konnte, rasch wegzubrechen, da der soziale Empfangsraum nach der Haftentlassung oftmals keine Entsprechung, kein funktionales Äquivalent zu bieten vermag. Wenn man die *Entwicklungsgeschichte von ArJuS* seit 2005 betrachtet, zeigen sich unter allen wesentlichen Aspekten gestiegene Fallzahlen: Die *Zuweisungen* stiegen von 150 auf 210 im Jahr 2008, was für eine gesteigerte innere Akzeptanz spricht. Die *Einzelberatungen* von 118 auf 196, was eine Zunahme fallspezifischer Arbeit widerspiegelt. Die *Vermittlungen* direkt durch ArJuS – d.h. Zählung ohne diejenigen, die sich nach Beratung weitgehend aus eigenem Antrieb auf dem Arbeitsmarkt haben platzieren können – stiegen von 20 auf 52, was dem zunehmenden Vernetzungsgrad der Arbeit nach ‚draußen‘ sowie der 2008 insgesamt noch günstigen Konjunktur geschuldet ist. Diese Fallzahlen machen aber auch klar, dass das Projekt ArJuS mit seinen professionellen Ressourcen alleine die Grenzen des Machbaren längst überschritten hätte, wenn man nicht die Grundkonzeption verwässert wollte, nach welcher sich das ÜM nicht in der Weitergabe allgemeiner Informationen oder Adressmaterial erschöpfen darf.

Erfreulich daher die mittlerweile hohe Akzeptanz des *Mentorings*, obgleich die Nachfrage naturgemäß (noch) nicht über ein entsprechendes Angebot verfügen kann. Anfänglich gab es aber durchaus Vorbehalte gegenüber einer ehrenamtlichen Ergänzung des Übergangsmangementes: Wozu soll das gut sein? Drinnen gibt es Fachdienste, draußen gibt es die

Bewährungshilfe, es gibt eine längst etablierte Straffälligenhilfe, es gibt alle möglichen Beratungsstellen. Und da sollten Laien, womöglich gar naive ‚Gutmenschen‘, noch vonnöten sein? Eher sei doch zu befürchten, dass die vorgängige professionelle Arbeit geradezu unterminiert werde! Ein schlagendes Argument für den Einsatz von Mentorinnen und Mentoren sind zunächst die weit *günstigeren Fall(belastungs)zahlen*. Sich um ein oder 2 Personen zu kümmern ist etwas anderes, als um 90 oder 110. Vor allem wenn es nicht (nur) um die Beratung unter einem ganz bestimmten Aspekt geht, sondern die ganze Fallspezifik eine Rolle spielt. 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 können (Rotthaus 2009). ArJuS sucht dementsprechend Personen, die in den jeweiligen sozialen Empfangsräumen fest verankert sind und selbst über eine stabile Persönlichkeit verfügen, Personen gleichsam aus der Mitte der Gesellschaft. Da landesweit entlassen wird, muss hierfür der strategische Aufbau eines *Mentorennetzwerkes* betrieben werden.

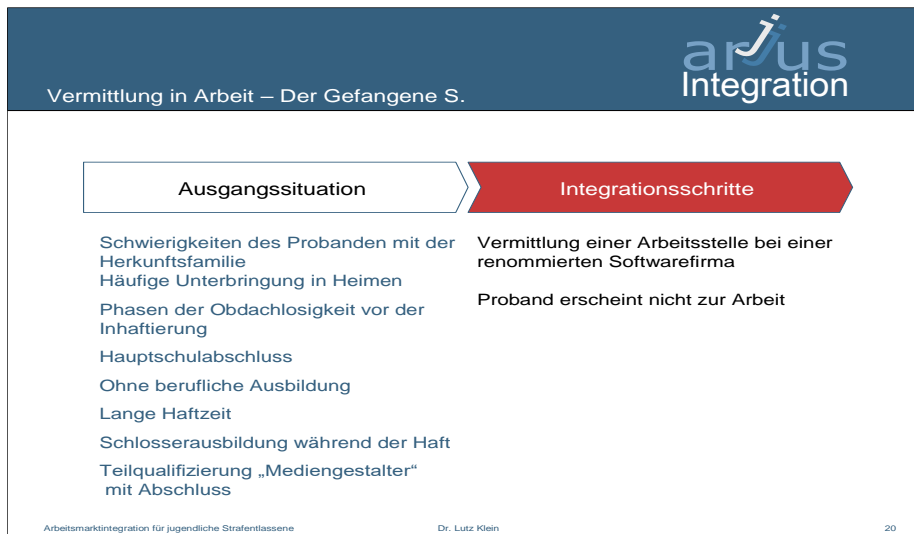
#### **4.3 Rekrutierung und Weiterbildung von Mentorinnen und Mentoren**

Das Mentoring ist derzeit organisatorisch an den *ehrenamtlichen Verein Holzstraße e.V.* der JVA Wiesbaden angebunden. Ein erster *Mentorenpool* wurde in Zusammenarbeit mit der Berliner Akademie für Ehrenamtlichkeit über eine Workshopfolge unter Einbezug der internen Fachdienste auf die Tätigkeit vorbereitet. Ergebnis war u.a. die Entwicklung eines Ablaufschemas zur organisatorischen Einbindung des Mentoringprojektes in die JVA. Da es, im Kern durchaus berechnete, Vorbehalte der internen Fachdienste gab, musste u.a. festgelegt werden, wer beim *Mentorenmatching* aktiv werden können soll und welcher Ablauf in der Folge einzuhalten ist: Zeitnahe zur Meldung ins Übergangsmanagement haben Erstgespräche mit den Probanden stattgefunden. Hierbei wurde die Bedarfslage erfasst, d.h. dem ÜM standen auch die Ergebnisse von Eingangstests und der fortlaufenden Beobachtungsbogen zur Verfügung. Natürlich finden regelmäßig direkte Gespräche mit den jew. Sozialarbeiterinnen bzw. Sozialarbeitern statt. Der Proband wurde auf die Entlassungssituation vorbereitet; ein entsprechender Integrationsplan erstellt. Jetzt kann eine ehrenamtliche Mentorin oder Mentor hinzugezogen werden. Es gibt *Mentorenausweise* zur besseren Legitimation nach außen, zudem vorgefertigte Erklärungen bezüglich des Datenschutzes, besser bezügl. des partiellen Verzichts auf Datenschutz. Die Mentorenverhältnisse werden im Sinne einer *groben Zielvereinbarung* vorstrukturiert. Ziel ist hierbei ein angemessenes Maß an Verbindlichkeit herzustellen. Das Ganze ist eine freiwillige Vereinbarung; diese sollte aber, wenn sie einmal getroffen ist zuverlässig greifen. Die Kontaktaufnahme soll im Regelfall während der Haft erfolgen. Der Schwerpunkt des Mentorings liegt natürlich im Nachsorgebereich, der Nachsorgeanspruch des ÜM wird in diesen Fällen durch das Mentoring ergänzt.



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. Durch ArJuS wurden aussagekräftige *Erstinformationsmappen* zusammengestellt und bei einschlägigen Präsentationen verteilt. Die *Einführung* der neu hinzugewonnenen ehrenamtlichen Kräfte *in das Tätigkeitsfeld* geschieht wie folgt: Interessierte müssen sich beim örtlichen Übergangsmanager vorstellen. Bei mutmaßlicher Eignung findet ein ‚Matching‘ von Mentor und Mentee‘ in der Regel durch ArJuS statt. Die Mentoren sind stets an das professionelle ArJuS-Team sowie an den gesamten Mentorenpool *rückgebunden*. In halbjährlichem Turnus finden *Workshops zur Einführung von Mentoren* in ihr Aufgabengebiet in nunmehr kondensierter Form statt. Es handelt sich um eine Mischung von organisiertem Erfahrungsaustausch und kurzen einschlägigen Vorträgen. Bestehen darüber hinaus noch Weiterbildungswünsche, kann ArJuS diese in der Regel vermitteln. Um künftig zu höheren Fallzahlen zu kommen, denen wir Mentorinnen oder Mentoren zur Seite stellen können, kooperieren wir mit einer *Vielzahl externer Organisationen*. So wurden alle *Freiwilligenagenturen* in Hessen angeschrieben und bei positiven Rückmeldungen fallbezogener Kontakt hergestellt. Lobbyarbeit wird insbesondere bei flächendeckend vorhandenen Strukturen wie den Kirchen und dem Landessportbund betrieben. 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.

*Fallbeispiele:*



Herr S. konnte im Jahre 2005 noch nicht vom Übergangsmanagement profitieren. Die Entwicklung nach der Haftentlassung hat aber (mit) zur *Etablierung des Mentorings* geführt: Herr S. hat sich offenbar nicht in der Lage gesehen, den sozialen Anforderungen (Verhaltenskodex u.ä.), die ihn an seinem neuen 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.



Herr L. ist für uns so etwas wie ein *Musterfall für das geglückte Zusammenspiel von ÜM und Mentoring* geworden. Mit Hilfe des ÜM erhielt er das Angebot zu einer Anschlussausbildung im Einzugsgebiet der Stadt Wiesbaden. Die Kostenzusage für eine Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung, die Verhinderung des Rückzugs in die Bedarfsgemeinschaft der Eltern und der weitere Verbleib in Wiesbaden, die Unterstützung bei der Antragstellung für Grundsicherung und berufliche Förderung, die Vermittlung einer Wohnung sowie eines dem Ausbildungsbeginn vorgeschalteten Praktikums konnten erwirkt werden. Der Mentor hat insbesondere den Besuch eines Abendgymnasiums (allgemeine Hochschulreife) sowie die Integration auch im Freizeitbereich ermöglicht.

Der haftentlassene Herr Lt.  
Kooperation mit dem QBZ Nord des LSB

Ausgangssituation	Integrationsschritte
Hauptschulabschluss Drogen- und Gewaltdelinquenz fragile soziale Integration (stammt aus BW; zuletzt wohnhaft im Raum Fulda); Anschluss an ‚rechtsorientierte‘ Kreise Berufliche Qualifizierung während der Haft: TQ Bäcker; im Anschluss Übernahme als Auszubildender Kontaktaufnahme mit der Herkunftsfamilie (lange erfolglos gebliebene) Wohnungssuche im Raum Kassel	Vermittlung eines Platzes ‚Betreutes Wohnen‘ in Kassel Kooperation von ArJuS mit Mitarbeitern des Landessportbundes (QBZ Nord des LSB-Bildungswerkes) Gewinnung eines Mentors; ‚Übergabe‘ an diesen am Entlassungstag; Treffen mit der Herkunftsfamilie Problem: Aufnahme des Mentorings in die Auflagen der Führungsaufsicht Mentor: Unterstützung der Arbeitsplatzsuche; Integration in einen Sportverein (Spielbetrieb und Organisation)

Arbeitsmarktintegration für jugendliche Straftatlassene Dr. Lutz Klein 32

Weniger günstig war der Fallverlauf von Herrn Lt. Das ÜM hatte ihm einen Platz im betreuten Wohnen besorgt, zudem einen Mentor (Landessportbund) zugeordnet. Dieser hatte Herrn Lt. in den Spielbetrieb eines Fußballvereins integriert und 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. Über die Vorgaben der Führungsaufsicht kam es schließlich zu einem *Bruch des Vertrauensverhältnisses*.

Kooperation mit bereits etabliertem Mentoring Herr P.

Ausgangssituation	Integrationsschritte
Hauptschulabschluss Eigentums- und Gewaltdelinquenz gute Integration in Herkunftsfamilie berufliche Qualifizierung während der Haft: TQ Metallbereich im Anschluss: Übernahme als Auszubildender bis Ende 2tes Lehrjahr Vermittlung eines Mentors über die Initiative ‚Alt hilft Jung‘	nach Haftentlassung: zunächst Rückkehr zu Herkunftsfamilie Arbeitsplatz als Hilfsarbeiter (weitgehend eigeninitiativ) Mit Hilfe des Mentors konnte ein Anschlussausbildungsplatz für Herbst-Einstiegstermin gefunden werden Ziel: Gesellenbrief im Metallbereich

Arbeitsmarktintegration für jugendliche Straftatlassene Dr. Lutz Klein 31

Für Herrn P. konnte der – in der Praxis sehr voraussetzungsvolle – Anspruch der *Fortführung einer semi-modularisierten Ausbildung* während der Haft nach der Entlassung einmal umgesetzt werden. Ausgehend von einer einschlägigen Teilqualifizierungsmaßnahme hatte er während der Haft die Zwischenprüfung zum Metallbauer absolviert. für den Gesellenbrief reichte die Haftzeit nicht aus. Über die Initiative ‚Alt hilft Jung‘ in Neu-Isenburg konnte ein Mentor vermittelt werden. Für die Zeit nach der Entlassung hatte Herr P. weitgehend eigeninitiativ einen Arbeitsplatz als Hilfsarbeiter gefunden. Mit Hilfe des Mentors konnte ein Anschlussausbildungsplatz für den Herbst-Einstiegstermin gefunden werden, so dass der Facharbeiterbrief als Konstruktionsmechaniker erworben werden kann.

## VI. Die Autoren

Dr. Lutz Klein: Studium der Soziologie, Politikwissenschaft, des öffentlichen Rechts und der Sozialpsychologie in Marburg. Im Anschluss wiss. Mitarbeiter am kriminologischen Lehrstuhl in Giessen; Promotion mit einer qualitativen Längsschnittuntersuchung über Heroinabhängige. Derzeit u.a. Projektleiter des Übergangsmanagements für den hessischen Jugendstrafvollzug und Sozialwissenschaftler im Weiterbildungsbereich.

*Effektive Hilfe zur Reintegration Straftatlassener ist dann möglich, wenn eine Verschränkung institutioneller Möglichkeiten gelingt und mit dem persönlichen Einsatz professioneller Übergangsmanager und/oder ehrenamtlicher Mentoren für die legitimen Belange Straftatlassener gekoppelt werden kann. Hinzu muss aber die Bereitschaft der Gesellschaft kommen, randständiger Klientel echte Perspektiven zu eröffnen.*



## VIII. Literaturhinweise

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

Weilbacher L. / Klein, L. (2009) Zielgruppenorientiertes Übergangsmanagement im hessischen Justizvollzug. In: *Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe* 58, 2009, S. 67 – 70.