

Zur Arbeitsaufnahme entlassen

Innovatives Modellprojekt „INA“



Hinter ihnen liegt eine verbüßte Haftstrafe, nicht wenige kämpfen mit Alkohol- oder Drogenprobleme, meist haben sie noch keinen festen Wohnsitz und sie suchen eine Arbeit. Die Rede ist von Entlassenen aus einer Justizvollzugsanstalt. Jetzt soll „INA – Integrationsplanung, Netzwerkbildung, Arbeitsmarktintegration“, ein vom Arbeitsministerium und vom Justizministerium Nordrhein-Westfalens und ESF-kofinanziertes innovatives Modellprojekt, ein erweitertes Übergangsmanagement für Strafgefangene entwickeln und erproben, das ihnen den Weg aus der Haft in eine Beschäftigung weist und so das Rückfallrisiko senkt. Zwei Merkmale machen das Projekt einmalig in der deutschen Präventionspolitik zur Integration ehemaliger Strafgefangener: Das arbeitsmarktorientierte Fallmanagement, das unmittelbar mit der Aufnahme der Gefangenen in den Vollzug beginnt, sowie die Verknüpfung vollzugsinterner Maßnahmen mit außervollzuglichen Reintegrationshilfen.



Wolfgang Wirth, Leiter des Kriminologischen Dienstes in Nordrhein-Westfalen

Allein in Nordrhein-Westfalen verlassen jedes Jahr, von der Öffentlichkeit kaum wahrgenommen, rund 16.000 Menschen eine der landesweit 36 Justizvollzugsanstalten (JVA). Rund 90 Prozent von ihnen stehen nach den Hartz IV-Regelungen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, faktisch jedoch sind ihre Chancen auf einen Job extrem gering. Auf die steigenden Qualifikationsanforderungen potenzieller Arbeitgeber sind sie kaum vorbereitet, oft wissen sie, weil sie kein Zuhause haben, nicht einmal: Wohin? Die Konsequenz: Die meisten von ihnen verschwinden unmittelbar nach ihrer Entlassung vom öffentlichen Radar. Niemand weiß, wo sie sind und wo sie bleiben. Zumindest eine Zeit lang. Irgendwann aber tauchen viele von ihnen wieder auf – wieder in einer JVA. So liegt die „Rückkehrquote“ beispielsweise nach Verbüßung einer Jugendstrafe bei 45 %. Ein persönliches, zugleich aber auch ein gesellschaftliches Desaster.

Arbeitsmarktintegration und Senkung der Rückkehrquote

Dabei lässt die Justiz (ehemalige) Strafgefangene schon heute keineswegs allein. Sie bietet vielfältige berufliche Qualifizierungsmaßnahmen im Vollzug, zudem stehen in bestimmten Fällen Bewährungshelfer für die Zeit danach zur Verfügung. Das allein aber genügt offensichtlich nicht für diese schwierige Klientel. Was bislang fehlt, ist eine koordinierte Unterstützung beim Übergang in eine Beschäftigung, vergleichbar dem Übergangsmanagement von der Schule in den Beruf.

Jetzt soll „INA“, „Integrationsplanung, Netzwerkbildung, Arbeitsmarktintegration“, ein vom Land Nordrhein-Westfalen

gefördertes Modellprojekt, herausfinden, wie ein auf Gefangene und Haftentlassene zugeschnittenes Übergangsmanagement aussehen muss. Oberstes Ziel ist, Entlassene aus Justizvollzugsanstalten in den Arbeitsmarkt zu integrieren und so die Rückkehrquote in JVAs zu senken. Wolfgang Wirth, Leiter des Kriminologischen Dienstes in Nordrhein-Westfalen: „Wir wissen, dass die Wiedereingliederung in Ausbildung oder Arbeit dazu beiträgt, Rückfälligkeit zu vermeiden. Gelingt das, profitiert davon nicht nur der ehemalige Häftling, sondern auch die Gesellschaft, und zwar nicht nur durch eingesparte Steuergelder.“

Primäre Zielgruppe des INA-Projekts sind Strafgefangene mit einer bei Entlassung (teil-)verbüßten Freiheitsstrafe von mindestens 12 und maximal 24 Monaten. Vorrangig berücksichtigt werden Gefangene bis zur Vollendung des 26. Lebensjahres. Sozialpolitisch ist diese Gruppe wegen der Dauer der haftbedingten Ausgliederung vom Arbeitsmarkt interessant, die außerhalb des Vollzugs als Langzeitarbeitslosigkeit gewertet wird. Hinzu kommt, dass sich für diese Gruppe zusätzliche Fördermöglichkeiten über das Kinder- und Jugendhilfegesetz ergeben. Aus kriminalpolitischer Perspektive ist die besonders hohe Rückfallquote dieser Altersgruppe relevant.

Die Projektleitung übernehmen der Westdeutsche Handwerkskammertag (WHKT) sowie der vom NRW-Justizministerium beauftragte Kriminologische Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen. Eingebunden in das Projekt sind die drei Justizvollzugsanstalten Düsseldorf, Moers-Kapellen und Wuppertal. Das MAGS NRW und die G.I.B. beraten und begleiten das Projekt

aus arbeitspolitischer Sicht und sind im Projektbeirat vertreten, der den Integrationsansatz weiter entwickeln und den Transfer der Ergebnisse gewährleisten soll.

INA: Das Konzept

Mit dem „INA“-Projekt betritt Nordrhein-Westfalen Neuland. Schon der Begriff „Übergangsmanagement“, so Wolfgang Wirth, ist in der deutschen Diskussion zur Wiedereingliederung Strafgefangener noch nicht verbindlich definiert. Nach seiner Auffassung beinhaltet er „die Verknüpfung der Entlassungsvorbereitung mit anschließenden Nachsorgeleistungen, insbesondere den Übergang aus der Haft in die Beschäftigung und die damit verbundenen Schnittstellen zwischen Strafvollzug und Arbeitsmarktakteuren.“

Kern des Modellprojekts ist ein vollzugsübergreifendes Case-Management, eine kontinuierliche Fallsteuerung inklusive Zielvereinbarungen aus einer Hand. Wahrnehmen wird diese Aufgabe – das Fachpersonal der ARGEN kommt aus rechtlichen und förder-technischen Gründen nicht in Frage – ein arbeitsmarktpolitischer Träger: der Westdeutsche Handwerkskammertag (WHKT), unterstützt durch die Gesellschaft für Qualifizierung im Handwerk mbH.

Dabei fungieren die Case-Manager oder Übergangsmanager als Ansprechpartner für die Strafgefangenen, als Lotsen, bei denen alle Fäden zusammenlaufen. Sie führen mit den Inhaftierten ein Profiling durch, um festzustellen, welche Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Wiedereingliederung erforderlich und schon während der Haft umsetzbar sind. Sie begleiten diese Maßnahmen vor allem unter dem Gesichtspunkt ihrer Anschlussfähig-

Elke Krüger, Anstaltsleiterin
Justizvollzugsanstalt Moers-Kapellen



Übergangsmanagerin Erica Niemer-Kronenburg
von der Gesellschaft für Qualifizierung im
Handwerk

keit und tragen so zu einer Verzahnung der Behandlungsmaßnahmen im Strafvollzug mit den Beschäftigungsmaßnahmen der Agenturen für Arbeit und der zuständigen ARGEn bei.

Auch nach der Entlassung setzen die Übergangsmanager ihre konkreten Vermittlungs- und Stabilisierungsbemühungen zur Arbeitsmarktintegration fort und bleiben den Teilnehmenden als Ansprechpartner erhalten. Wolfgang Wirth: „Das gewährleistet eine Kontinuität über den Vollzug hinaus und erhöht die Wahrscheinlichkeit, die Quote der Rückkehrer deutlich zu senken.“ Aufgaben und Ziele des Case-Managements sind somit – analytisch trennbar, in der Praxis aber verwoben – die Integrationsplanung, die Netzwerkbildung sowie die Arbeitsmarktintegration.

Im Fokus: Qualifizierung und Arbeit

Idealtypisch beginnt die arbeitsmarktorientierte Integrationsplanung bereits mit der Aufnahme der Gefangenen in den Strafvollzug. Nach der obligatorischen „Gefährlichkeitsüberprüfung“ – ihr Ergebnis entscheidet darüber, ob ein offener Vollzug mit seinem viel breiteren Spektrum an integrationsfördernden Leistungen realisierbar ist – werden im Rahmen einer sogenannten „Behandlungsuntersuchung“ die Persönlichkeit und die Lebensverhältnisse der Gefangenen erforscht. Die „Anamnese“, wie Sozialarbeiter Michael Zollenberg von der JVA Wuppertal die Bestandsaufnahme nennt, gibt Auskunft über Probleme der Häftlinge mit Drogen, Alkohol oder Schulden, über psychische Schwierigkeiten oder Wohnungslosigkeit. Letzteres ist ein wichtiger Aspekt bei der Arbeitsmarktintegration, denn eine feste

Wohnanschrift ist nach der Haftentlassung Voraussetzung für den Leistungsbezug von Hartz IV.

Zwar wird bei dieser Erstuntersuchung über die genannten Sozialindikatoren hinaus auch nach vorhandenen Qualifikationen und Arbeitserfahrungen gefragt, insgesamt aber bleibt die berufliche Komponente nach Einschätzung von Übergangsmanagerin Erica Niemer-Kronenburg von der Gesellschaft für Qualifizierung im Handwerk bislang unterbelichtet. Seit INA ist das anders. Übergangsmanager sorgen dafür, dass bei der Vollzugsplanung die berufliche Entwicklung und Arbeitsmarktintegration berücksichtigt wird. Sie nehmen auch an der Vollzugsplankonferenz teil und stimmen dort die vollzuglich notwendigen Maßnahmen mit der Berufswegeplanung ab. „Es macht keinen Sinn, einen tollen Berufswegeplan aufzustellen, ohne die gesundheitlichen Einschränkungen, intellektuellen Voraussetzungen oder die sicherheitsrelevanten Auflagen zu berücksichtigen“, so Regierungsdirektorin Elke Krüger, Leiterin der Justizvollzugsanstalt Moers-Kapellen.

Der Berufswegeplan ist Teil des Vollzugsplans. Er beinhaltet Assessments, motivierende Maßnahmen zur Aufnahme einer Arbeit oder Ausbildung sowie zur Einübung adäquater Verhaltensweisen am Arbeitsplatz oder in Zeiten der Arbeitslosigkeit, ergänzt um ein Bewerbungstraining sowie Qualifizierungsmaßnahmen, aber auch Arbeitseinsätze. Wolfgang Wirth: „Die Einbindung beschäftigungsorientierter Motivierungs-, Informations- und Trainingsmaßnahmen in den Planungsprozess, also die räumliche und zeitliche (Vor-)Verlagerung sowie die zielgruppenspezifische Erweiterung von Maßnahmen,

die von Arbeitsagenturen und ARGEn sowieso durchgeführt werden, löst das Problem der schlechten Erreichbarkeit der Zielgruppe nach der Haftentlassung.“

Die Möglichkeiten den Berufswegeplan umzusetzen sind im offenen Vollzug vielfältiger, wo die Inhaftierten den Hauptschulabschluss bei der Volkshochschule nachholen oder Beschäftigungs- und Qualifizierungsangebote der Arbeitsverwaltung auch außerhalb der Gefängnismauern annehmen können. Einige der Strafgefangenen bringen sogar ihr „altes“ Beschäftigungsverhältnis mit in den Vollzug oder sind auf Außenarbeitsplätzen beschäftigt. Die JVA prüft dann nur noch, ob sich die vollzuglichen Ziele und das Arbeitsverhältnis vereinbaren lassen, und führt Arbeitsplatzkontrollen durch; der rechtliche Bestand des Arbeitsvertrages zwischen Gefangenenem und Arbeitgeber bleibt davon aber unberührt. Im geschlossenen Vollzug ist das unmöglich. Sinnvolle Integrationsangebote müssen in der Anstalt durchgeführt werden – keine einfache Aufgabe für die INA-Übergangsmanager, beispielsweise einen nachträglichen Schulabschluss, einen Gabelstaplerführerschein oder den Einstieg in eine Berufsausbildung bei einem externen Anbieter, einer ARGE oder Arbeitsagentur zu organisieren.

Maßnahmen zur beruflichen Förderung und Wiedereingliederung, die während der Haft von der JVA nicht angeboten werden können, übernehmen externe Träger. Vorbildlich funktioniert hier etwa die Kooperation der JVA Düsseldorf mit der örtlichen Volkshochschule: Sie führt in der JVA Bewerbungs- und PC-Kurse durch. Flächendeckende Schulbildungskurse zum Auffrischen grundlegender Rechen- und Schreibfähigkeiten wären ebenfalls wün-



schenswert, konkretisiert die Fallmanagerin den Weiterbildungsbedarf vieler Gefangener. Wenn nötig, initiiert sie im Rahmen der Entlassungsvorbereitung auch die Fortsetzung der Maßnahmen durch vollzugsexterne Träger. So entstehen, ergänzt um Vermittlungsbemühungen in Arbeit, personenbezogene Förderketten.

Der Nachsorgeplan schließlich ist handlungsleitend für die Reintegrationsbemühungen nach der Entlassung. Er schließt die Erstellung persönlicher Portfolios ein, in denen integrationsrelevante, vor oder während der Haft erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten der Gefangenen dokumentiert sind. Dabei werden die vom MAGS entwickelten Instrumente der Kompetenz- und Qualifikationserfassung wie der „Talent-Kompass“ oder die „Jobmappe“ genutzt. Die Übergangsmanagerin: „Das Portfolio können die Gefangenen für Bewerbungen einsetzen.“

Sanktionen sind keine Option

Bis es so weit ist, braucht es jedoch Geduld und Disziplin – Tugenden, die für Strafgefangene nicht unbedingt typisch sind. Umso größer die Herausforderung für die Übergangsmanager. „Wir müssen die Teilnehmenden motivieren“, weiß Erica Niermer-Kronenburg, „wir müssen ihnen zu verstehen geben, dass sie eine realistische berufliche Perspektive haben, und sie müssen wissen, dass sie dabei jederzeit unsere Unterstützung finden. Die Berechenbarkeit der Chancen und der persönliche Kontakt zu immer demselben Ansprechpartner spielen dabei eine zentrale Rolle.“

Erschwert wird die Tätigkeit der Übergangsmanager durch einen wesentlichen Aspekt der Förderphilosophie. Anders als

etwa den Fallmanagern der ARGEn, denen als Ultima Ratio das Druckmittel „Leistungskürzung“ zur Verfügung steht, haben die Übergangsmanager keine eigene Sanktionsgewalt. Insofern gilt für INA: Sanktionen sind keine Option! Und projektbezogene Auflagen, die ohnehin nur justizzeitig – z. B. bei Bewährungsentlassungen – verhängt werden könnten, wollen wohl abgewogen sein. Sie können die Verbindlichkeit der Teilnahme erhöhen, sich aber auch als zweiseitiges Schwert erweisen. Regierungsdirektor Wolfgang Wirth erläutert, warum: „Theoretisch könnte man fordern, dass Haftentlassene, die Zielvereinbarungen nicht einhalten, in den Vollzug zurückgeschickt werden. Das aber wäre das Gegenteil von dem, was wir bewirken wollen. Unser Ziel ist ja gerade die Haftvermeidung.“

Die fehlende Sanktionsmöglichkeit müssen die Übergangsmanager folglich durch eine intensivierete Überzeugungsarbeit kompensieren, für Birgit Grosch, INA-Projektleiterin vom WHKT, eine Beraterische Selbstverständlichkeit: „Aufgabe des Übergangsmanagements ist es ja, Menschen so zu motivieren, in der Zielerreichung einen Sinn zu sehen. Sanktionen implizieren also faktisch ein Beraterisches Versagen. Zudem zeigen Statistiken, dass Sanktionen gerade bei Jugendlichen nicht deren Bereitschaft zur Mitarbeit steigern, sondern dass sie abtauchen und so unerreichbar werden für Jugendamt und ARGE. Zur Überzeugungsarbeit gibt es deshalb keine Alternative.“

Kooperation mit Arbeitsagenturen und ARGEn

Neben der Überzeugungsarbeit im Rahmen ihrer Integrationsplanung gehört die

Bildung von Netzwerken zum Aufgabenspektrum von INA. Aus gutem Grund, denn bislang war es so: Solange Gefangene in der Justizvollzugsanstalt sitzen, existieren sie für die ARGEn nicht. Auf der anderen Seite galt: Mit dem Datum der Entlassung ist der Vollzugsplan ausgeführt. Damit endeten Zuständigkeit und formale Verantwortung der Justiz. Nur: Damit waren Haftentlassene noch längst nicht in die Gesellschaft integriert.

Das heißt zugleich: Die Gefängnismauern trennten bislang nicht nur die Häftlinge von der Außenwelt, sondern auch die intern von den extern Verantwortlichen. Wolfgang Wirth illustriert die Folgen des strukturellen Problems an einem Beispiel: „Solange der Strafvollzug die Verantwortung bis zur Entlassung übernimmt und die ARGEn und Agenturen erst nach der Entlassung zuständig werden, besteht die Gefahr, dass JVA's Maßnahmen implementieren, die auch im Vollzug abgeschlossen werden können, und später externe Träger dieselben Maßnahmen noch einmal durchführen. Das ist ineffiziente Doppelarbeit. Richtig wäre, im Vollzug ein Konzept zu entwickeln, das nach der Entlassung fortgesetzt werden kann, denn die Probleme eines seit zehn Jahren Drogensüchtigen lassen sich in einem Haftzeitraum von sechs Monaten nicht lösen. Was hier sinnvollerweise begonnen wird, muss nach der Entlassung fortgesetzt werden.“

Das aber setzt Kommunikation und Kooperation zwischen JVA und externen Akteuren voraus. Genau dafür sorgt INA, genau deshalb orientiert sich das Handlungskonzept Case-Management des Modellprojekts an dem Konzept „Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement“ der ARGEn. WHKT-Projektleiterin Birgit



Grosch: „Wir haben gemeinsam mit Vertretern der Agenturen und ARGEn ein Profilinginstrument entwickelt, das dem der beiden Rechtskreise SGB II und SGB III entspricht. Auch die bei Arbeitslosengeld-Empfängern gängigen Instrumente wie die Potenzialanalyse werden schon bald auch im Strafvollzug für INA angewendet. Mit den verschriftlichten Erkenntnissen können die externen Kooperationspartner an der Schnittstelle direkt weiterarbeiten.“

Die Standardisierung der Integrationsplanung baut somit eine Brücke vom Vollzug in die Gesellschaft, verbindliche Regeln sorgen für Berechenbarkeit und eine koordinierte Kooperation. Die Zuständigkeiten der Akteure aus den verschiedenen Rechtskreisen bleiben dabei weiter klar definiert, aber sie öffnen sich zueinander, so entsteht Anschlussfähigkeit. „Die gesetzlichen Grundlagen dafür“, so Wolfgang Wirth“, „sind teilweise bereits vorhanden, und wo nicht, werden wir geeignete Reformvorschläge erarbeiten.“

Doch die Netzwerkarbeit der INA-Übergangsmanger geht über Arbeitsagenturen und ARGEn hinaus. Sie schließt die Beteiligung des Projektpersonals an regionalen Netzwerken wie etwa den „Runden Tischen“ der Initiative „JApplus“ ein. Zwingend erforderlich ist darüber hinaus eine strukturelle Kooperation mit der Bewährungshilfe sowie – bei jungen Gefangenen – mit den kommunalen Jugendberufshilfeeinrichtungen.

Zudem soll ein „Netzwerkbüro“ für die Kooperationspartner als offenes Beratungsangebot in der JVA dienen. Hier könnten, wie in der JVA Düsseldorf bereits praktiziert, Arbeitsagenturen und ARGEn regelmäßige Sprechstunden für eine Berufs-

beratung anbieten. Sollten sich an dieser Schnittstelle zwischen internen und externen Akteuren Schnittstellenprobleme ergeben, könnte INA Vorschläge formulieren, wie sich durch Gesetzesänderungen oder die Änderung von Verwaltungsvorschriften rechtliche und strukturelle Kooperations- und Reintegrationshemmnisse überwinden lassen. Zu prüfen wäre etwa, ab wann ein Fallmanager der ARGEn mit Unterstützung seiner Geschäftsleitung im Vollzug tätig werden darf oder ob die Übergangsmanger berechtigt sind, für Arbeitsagenturen und ARGEn Leistungsanträge in Empfang zu nehmen und weiterzuleiten. Insgesamt ist sich Regierungsdirektor Wolfgang Wirth aber schon heute sicher, dass „die gegebene Kooperationsbereitschaft der Agenturen und ARGEn weiter steigen wird, wenn wir in der Lage sind zu zeigen, dass unsere Arbeit sie bei ihrer Arbeit entlastet. Das müssen wir belegen. Jetzt sind wir in der Bringschuld.“

Oberste Präferenz: Erster Arbeitsmarkt

Oberste Präferenz des INA-Projekts ist die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. Hier dürfte sich die Projektleitung durch den WHKT als Erfolgsfaktor erweisen, denn als größter Wirtschaftszweig in Deutschland mit den meisten Beschäftigten bietet das Handwerk ein enormes Arbeitsplatzpotenzial. Hinzu kommt die Bereitschaft vieler Handwerksbetriebe, soziale Verantwortung zu übernehmen. Das hat nicht zuletzt ihr Engagement bei den Programmen „JApplus“ oder „Kick dich ins Handwerk“ gezeigt.

Aufgrund ihrer übersichtlichen Strukturen sind sie nach Auffassung von Harald Bex vom Projektträger WHKT für die Integra-

tion Haftentlassener weitaus besser geeignet als etwa große Industriebetriebe: „In einem 200-Mann-Unternehmen würden sie sich verlieren, in einem Betrieb mit wenigen Beschäftigten, in dem sich der Meister und seine Gesellen um sie kümmern, sie gegebenenfalls kontrollieren und unterstützen, finden sie geradezu familiären Kontakt. Das hat bei JApplus geklappt und das wird auch bei INA funktionieren. Wenn der Meister weiß, dass er einen Mitarbeiter bekommt, der nach dem Urteil eines Case-Managers in der Haft gut mitgearbeitet hat, wird er ihn akzeptieren.“

Bestätigt wird diese Aussage durch eine Studie. Darin hatte der Kriminologische Dienst Arbeitgeber nach ihrer Bereitschaft gefragt, einen Haftentlassenen einzustellen. Das Ergebnis – fünfzig, fünfzig – entsprach den Erkenntnissen aus der Vorurteilsforschung. Viel aussagekräftiger aber war, dass die Einstellungsbereitschaft jener, die bereits zuvor einmal Haftentlassene beschäftigt hatten, bei 70 Prozent lag. Sie hatten mit „ihren“ Haftentlassenen offensichtlich positive Erfahrungen gemacht. Steigern dürfte sich die Bereitschaft der Betriebe auch aus Eigeninteresse, denn nicht nur bestens ausgebildete Fachkräfte werden im Handwerk gesucht, sondern durchaus auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Helferbereich.

Explizit angestrebt wird im INA-Projekt darüber hinaus eine Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsunternehmen. Hier bieten sich Kooperationen mit START Zeitarbeit NRW an, aber auch mit dem Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ). Sie könnten ihr Personal auch aus dem Potenzial der INA-Teilnehmenden rekrutieren. Etwaige Kritik an Zeitarbeit als Mittel zur Arbeitsmarkt-



Harald Bex, Rechtsanwalt und Referent für
Recht und Sachverständigenwesen beim
Projekträger WHKT

tegration weist Wolfgang Wirth gleichermaßen präzise wie überzeugend zurück: „Wer glaubt, dass Haftentlassene Beamtentjobs erwarten können, geht an der Realität vorbei!“ Für Strafgefangene und Haftentlassene unter 25 Jahren, die noch nicht fit genug sind für Arbeitsmarkt und Beschäftigungsprojekte, ist die Vermittlung in (über-)betriebliche Auszubildungsverhältnisse denkbar, nachrangig in geeignete Qualifizierungsmaßnahmen.

Parallel dazu werden die eingangs erwähnten multiplen Problemlagen und Vermittlungshemmnisse der INA-Teilnehmenden im Rahmen eines professionellen Nachsorge-managements systematisch bearbeitet. Das schließt bei Bedarf auch Beratungs- und Unterstützungsleistungen zur Vermeidung drohender Beschäftigungsabbrüche ein. Dabei wird die Fortsetzung der bereits im Vollzug geleisteten Fallsteuerung durch den WHKT bzw. die von ihm beauftragte Gesellschaft für Qualifizierung im Handwerk sichergestellt. Harald Bex vom WHKT: „So werden Reibungs- und Informationsverluste in der kritischen Zeit zwischen dem Ende der Entlassungsvorbereitung und dem Beginn der Nachsorge vermieden.“

INA – ein innovatives Projekt

Anders als die vorherigen NRW-Modellprojekte MABIS bzw. MABISNeT beschränkt sich INA nicht allein auf die Strukturierung der unmittelbaren Übergänge aus der Haft in den Arbeitsmarkt, sondern – und das ist nur ein Innovationsaspekt des Modellprojekts – beginnt im Sinne eines kontinuierlichen Case-Managements bereits mit der Vollzugsplanerstellung. Damit werden die bisher strukturell getrennten Arbeitsfelder „individuelle Re-

sozialisierung im Strafvollzug“ und „soziale Reintegration nach Strafvollzug“ durch den Einsatz organisationsübergreifend arbeitender Übergangsmanagement-Teams systematisch miteinander verzahnt.

Übergangsmanagement wird dabei ganzheitlich verstanden als „planmäßige Verknüpfung vollzuglicher Motivierungs-, Orientierungs-, Beratungs-, Trainings-, Qualifizierungs- und Arbeitsmaßnahmen mit außervollzuglichen Reintegrationshilfen“. Sie werden – ein weiterer Innovationsaspekt von INA – organisiert in enger Kooperation zwischen Justizbehörden und Arbeitsmarktakteuren (SGB II-Trägern, Arbeitsagenturen ...) unter ergänzender Einbindung kommunaler Sozialdienste,

Trägern der Freien Straffälligenhilfe und anderen Facheinrichtungen.

Die Chance ist vorhanden, mit diesem innovativen Konzept die Arbeitsmarktintegration Haftentlassener zu verbessern und so die Rückfallrisiken deutlich zu mindern. „Ob das gelingt, hängt nicht zuletzt von einer funktionierenden Kooperation zwischen internen und externen Akteuren der Arbeitsmarktintegration ab“, sagt Klaus Hildebrandt, zuständiger Referent im MAGS NRW. Daher erfolgt die Umsetzung des Projektes auch in enger Abstimmung mit der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit sowie den örtlichen SGB II- und SGB III-Leistungsträgern.

ABSTRACT

In Nordrhein-Westfalen verlassen jedes Jahr rund 16.000 Menschen eine der landesweit 36 Justizvollzugsanstalten (JVA). Ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt sind extrem gering. Nicht zuletzt deshalb ist die „Rückkehrquote“ hoch. Um Strafgefangenen zukünftig einen Weg aus der Haft in eine Beschäftigung zu weisen und so das Rückfallrisiko zu senken, hat das Land NRW ein innovatives Modellprojekt gestartet: „INA – Integrationsplanung, Netzwerkbildung, Arbeitsmarktintegration“. Das Projekt soll ein Übergangsmanagement für Strafgefangene entwickeln und erproben. Zwei Merkmale machen das Projekt einmalig in der deutschen Präventionspolitik zur Integration ehemaliger Strafgefangener: Das arbeitsmarktorientierte Fallmanagement, das unmittelbar mit der Aufnahme der Gefangenen in den Vollzug beginnt, sowie die Verknüpfung vollzugsinterner Maßnahmen mit außervollzuglichen Reintegrationshilfen.

ANSPRECHPARTNERIN IN DER G.I.B.

Ute Soldansky, Tel.: 02041 767-256, E-Mail: u.soldansky@gib.nrw.de

KONTAKTE

WESTDEUTSCHER HANDWERKSKAMMERTAG e. V. (WHKT), Harald Bex, Rechtsanwalt und Referent für Recht und Sachverständigenwesen, Sternwartstraße 27 – 29, 40223 Düsseldorf, Tel.: 0211 3007-765, E-Mail: harald.bex@handwerk-nrw.de
Kriminologischer Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen (KrimD NRW), Wolfgang Wirth, Haroldstraße 4, 40213 Düsseldorf, Tel.: 0211 837-2695, E-Mail: wolfgang.wirth@krimd.nrw.de

AUTOR

Paul Pantel, Tel.: 02324 239466, E-Mail: paul.pantel@garcor.de