

Der Übergang aus der Haft in den ersten Arbeitsmarkt

Wie die Arbeitsintegration von inhaftierten Personen
gelingend gestaltet wird

Master-Thesis
Sara Woodtli

Begleitperson
Prof. Dr. Melanie Wegel

Zweitgutachterin
Daniela Sager

Masterstudiengang
Zürich,
Frühlingssemester 2023

Abstract

Der Übergang von der Haft in den ersten Arbeitsmarkt stellt für inhaftierte Personen eine Herausforderung dar. Für den Reintegrationsprozess und die gesellschaftliche Integration in der Schweiz ist die Erwerbstätigkeit zentral. Aus diesem Grund untersucht die vorliegende Master-Thesis die Arbeitsintegration von inhaftierten Personen. Die theoretischen Grundlagen von Desistance, Übergangsmangement und Arbeitsintegration aus der Justiz bilden den Rahmen und werden mit Erkenntnissen aus der Forschung ergänzt. Es wurde ein Einzelfall qualitativ mit dem Fokus auf die Gelingensfaktoren für die Wiedereingliederung aus der Haft in den ersten Arbeitsmarkt untersucht. Dazu wurden die Sichtweisen der inhaftierten Person, des Arbeitgebenden und der Sozialen Arbeit in der Justiz trianguliert. Mithilfe einer qualitativen Inhaltsanalyse wurden die Ergebnisse aus den Interviews ausgewertet und interpretiert. Bei den Ergebnissen wird zwischen individueller und institutioneller Ebene unterschieden. Zudem wird die Wechselwirkung dieser beiden Ebenen dargestellt. Die Ergebnisse zeigen auf, dass die Unterstützung individuell zu prüfen ist, damit die Arbeitsintegration gelingen kann. Zudem sind unterschiedliche Ansatzpunkte relevant; Persönlichkeit, Kommunikation, frühzeitige Vernetzung sowie regelmässiger Austausch mit allen involvierten Personen, berufliche und persönliche Qualifizierungsmassnahmen, soziale Kontakte und Anpassung an den ersten Arbeitsmarkt. Diese Master-Thesis wirft auch weiterführende Fragestellungen, wie finanzielle Entschädigungen, Vernetzung beteiligter Personen und Abbau von Stigmatisierungen auf.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	2
Inhaltsverzeichnis	3
Abbildungsverzeichnis	5
Tabellenverzeichnis	5
Abkürzungsverzeichnis	5
1 Einleitung	6
1.1 Ausgangslage	6
1.2 Ziel der Arbeit und Fragestellung.....	7
1.3 Aufbau der Arbeit	8
1.4 Justizwesen in der Schweiz	10
1.5 Soziale Arbeit in der Justiz	11
2 Theoretische Grundlagen	13
2.1 Desistance.....	13
2.2 Übergangsmanagement	16
2.3 Arbeitsintegration.....	19
3 Forschungsstand	22
3.1 Funktion der Arbeit im Desistance-Prozess	22
3.2 Folgen der Inhaftierung auf die Arbeitsintegration	23
3.3 Faktoren zur erfolgreichen Arbeitsintegration	24
4 Methodisches Vorgehen	28
4.1 Triangulation und Auswahl Sample.....	28
4.2 Leitfadeninterview	29
4.3 Feldzugang und Datenerhebung.....	30
4.4 Auswertungsmethode: Qualitative Inhaltsanalyse	31
4.4.1 Initiierende Textarbeit, Fallvignette und Zusammenfassung Interviews	33
4.4.2 Hauptkategorien entwickeln.....	36

4.4.3	Erster Codier-Prozess.....	37
4.4.4	Bildung induktiver Subkategorien.....	38
4.4.5	Zweiter Codier-Prozess.....	40
5	Darstellung und Interpretation der Ergebnisse.....	42
5.1	Individuelle Ebene.....	42
5.1.1	(Aus-)Bildung.....	43
5.1.2	Arbeitssuche / Bewerbungsprozess.....	45
5.1.3	Stigmatisierungserfahrungen.....	49
5.1.4	Arbeitsleistung im Arbeitsexternat.....	50
5.1.5	Sinnhaftigkeit der Arbeit.....	54
5.1.6	Freizeit und soziales Netzwerk.....	56
5.1.7	Persönlichkeit.....	59
5.1.8	Zukunftspläne.....	65
5.2	Institutionelle Ebene.....	67
5.2.1	Beschäftigungsmöglichkeiten in der Haft.....	67
5.2.2	Unterstützungsmöglichkeiten der Justiz.....	71
5.2.3	Zusammenarbeit mit der Justiz.....	76
6	Schlussfolgerungen.....	82
6.1	Beantwortung der Fragestellung und Empfehlungen.....	82
6.2	Reflexion und Limitation der Arbeit.....	86
6.3	Fazit für die Praxis und Ausblick.....	88
	Literaturverzeichnis.....	90
	Persönliche Erklärung Einzelarbeit.....	96

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1.</i> Progressiver Strafvollzug in der Schweiz.....	11
<i>Abbildung 2.</i> Triangulation: Drei Sichtweisen	29
<i>Abbildung 3.</i> Vorgehen bei der Auswertung.....	32
<i>Abbildung 4.</i> Ebenen und Häufigkeiten der Kategorien.....	37

Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1.</i> Übersicht Kategorien individuelle Ebene.....	39
<i>Tabelle 2.</i> Übersicht Kategorien institutionelle Ebene.....	40
<i>Tabelle 3.</i> Anzahl Kategorien pro Interview	41

Abkürzungsverzeichnis

AEX	Arbeitsexternat
BFS	Bundesamt für Statistik
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
SKJV	Schweizerische Kompetenzzentrum für den Justizvollzug
StGB	Schweizerisches Strafgesetzbuch
WAEX	Wohn- und Arbeitsexternat

1 Einleitung

Diese Master-Thesis, erarbeitet im Rahmen des Masterstudiengangs an der ZHAW Soziale Arbeit, untersucht die Arbeitsintegration von inhaftierten Personen. Diese Thematik basiert einerseits auf gesetzlichen Rahmenbedingungen, welche die Förderung der Wiedereingliederung von straffälligen Menschen vorschreibt, und andererseits auf dem Erkenntnisinteresse der Praxis der Sozialen Arbeit, die Betroffene in der Arbeitsintegration unterstützt. Bei dieser Arbeit wird eine qualitative Untersuchung mithilfe von Leitfadeninterviews durchgeführt. Die gewonnenen Ergebnisse sollen mit der Literatur verknüpft werden und durch die Interpretation Empfehlungen für die Praxis erarbeitet werden.

In diesem einleitenden Kapitel wird zunächst die Ausgangslage dargelegt. Anschliessend wird das Ziel der Arbeit definiert und die Fragestellung hergeleitet. Der Aufbau der Arbeit, das Justizwesen der Schweiz und der Auftrag der Sozialen Arbeit innerhalb der Justiz wird dargestellt. Dieses erste Kapitel ermöglicht einen Überblick über die Master-Thesis und gibt den Rahmen vor.

1.1 Ausgangslage

Die Erwerbstätigkeit hat in der Schweiz einen hohen Stellenwert. Im internationalen Vergleich sind die Bedingungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt sehr gut (Bundesamt für Statistik [BFS], 2022, S. 14). Insbesondere für Menschen mit einer längeren Arbeitslosigkeit oder geringen Qualifikationen ist der Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert (Schaufelberger, 2013, S. 20). Dazu zählt auch ein Grossteil der inhaftierten Personen. Menschen, welche straffällig wurden und deshalb in Haft waren, haben einen erschweren Zugang zum Arbeitsmarkt (Humm, 2019, S. 26). Forschungen belegen, dass die Straftat die Bereitschaft von Arbeitgeber:innen, ehemals Verurteilte einzustellen, beeinflusst (Gilbert, Elley & Best, 2019, zitiert nach Humm, 2022, S. 108). Zahradnik (2021, S. 208) stellt ergänzend fest, dass Strafregisterinträge, fehlende Berufserfahrung und auch fortgeschrittenes Alter die Integration in den Arbeitsmarkt erschweren. Nicht selten erleben Betroffene Stigmatisierungen im Prozess der Arbeitsintegration.

Im Rahmen von Desistance-Forschungen werden die Lebensumstände von aus der Haft entlassenen Personen sowie die Bedingungen, welche einen Ausstieg aus der Kriminalität positiv beeinflussen, untersucht (Hofinger, 2012, S. 3). Die Aufnahme einer Erwerbsarbeit wird in unterschiedlichen Studien als wesentlicher Faktor im Desistance-Prozess begründet. Humm (2019, S. 19) stellt fest, dass eine Tätigkeit im Arbeitsmarkt viele psychosoziale Bedürfnisse befriedigt. Ergänzend erklärt Humm (2019, S. 22), dass die Anforderungen an die Individuen für ein Bestehen im Arbeitsmarkt und die Anzahl arbeitstätiger Personen stetig zunehmen. Der Eintritt und der Verbleib im Arbeitsmarkt ist dadurch für Menschen mit

multiplen Problemlagen, speziell für inhaftierte Personen, erschwert. Trotzdem ist die Erwerbsarbeit ein wesentlicher Bestandteil für eine gesellschaftliche Integration in der Schweiz. Ebenfalls wird das Finden eines Arbeitsplatzes als ein ‚turning point‘, welcher einen äusseren Effekt auf die Legalbewährung erzielt, beschrieben (Laub & Sampson, 2003, zitiert nach Humm, 2019, S. 30). Eine Erwerbstätigkeit bietet eine Tagesstruktur und dieser äussere Mechanismus des Arbeitsalltages hat positive Auswirkungen auf den Desistance-Prozess. Es bleibt weniger Zeit für Treffen mit dem Umfeld, welches zuvor delinquentes Verhalten gefördert hat. Zudem werden kriminelle Einstellungen und Verhaltensweisen unterbunden und auch die Wahrscheinlichkeit für das Erleben von kriminogenen Situationen wird gemindert (Daniel, 2021, S. 94-95).

Nebst dem positiven Effekt der Arbeitsintegration auf den Desistance-Prozess gibt das Gesetz mit Art. 75 Abs. 1 StGB (Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937, SR 311) den Auftrag an den Justizvollzug, straffällig gewordene Menschen zu unterstützen, zukünftig straffrei zu bleiben. Muri-set (2018, S. 179) ergänzt, dass dieser Reintegrationsauftrag nicht nur an den Justizvollzug gerichtet ist, sondern als eine gemeinsame und gesellschaftliche Aufgabe zu verstehen ist. Dieses Verständnis wird auch für diese Master-Thesis verwendet. Im Sinne eines gelingenden Übergangs aus dem Sanktionenvollzug in die Zivilgesellschaft schlägt Muriset (2018, S. 169) vor, die Unterstützungsmassnahmen von allen involvierten Akteur:innen im Reintegrationsprozess abzustimmen. Dies betrifft auch den Übergang von der Haft in die Freiheit und insbesondere die Arbeitsintegration. Was dazu beitragen kann, dass dieser Übergang gelingt und welche Faktoren unterstützend oder allenfalls hindernd wirken, wird in der vorliegenden Master-Thesis untersucht. Das Ziel sowie die Fragestellung dieser Arbeit werden nachfolgend definiert.

1.2 Ziel der Arbeit und Fragestellung

Wie in der Ausgangslage beschrieben, hat die Arbeit einen hohen Stellenwert in der gesellschaftlichen Reintegration von inhaftierten Personen. Dennoch ist diese mit diversen Hürden verbunden. Die Thematik der vorliegenden Master-Thesis ist aktuell und beschäftigt die Praxis der Sozialen Arbeit. Im Kontakt mit dem Amt für Justizvollzug und Wiedereingliederung, Bewährungs- und Vollzugsdienste des Kantons Zürich, stellte die Autorin fest, dass sich diese mit der Frage nach einer erfolgreichen Arbeitsintegration sowie den gelingenden Faktoren beschäftigen. Ziel dieser Arbeit ist es, entsprechende Handlungsempfehlungen auszuarbeiten und dadurch die Arbeitsintegration von inhaftierten Personen zu verbessern und langfristig zu erreichen. Mit dieser Master-Thesis sollen Empfehlungen für die Praxis erarbeitet werden.

Die Arbeit unterstützt zudem das persönliche Erkenntnisinteresse der Autorin, da diese selbst keine Erfahrung im Bereich der Sozialen Arbeit innerhalb der Justiz hat. Mit dieser Arbeit kann sich die Autorin vertieftes theoretisches Wissen für dieses Praxisfeld aneignen.

Basierend auf der Ausgangslage und dem Ziel der Arbeit wird in der vorliegende Master-Thesis die nachfolgende Fragestellung untersucht. Die Fragestellung bezieht sich auf erwachsene Personen, welche inhaftiert waren. Junge Erwachsene und Menschen, welche eine Ausbildung in Haft absolviert haben, werden nicht untersucht. Vielmehr thematisiert die vorliegende Master-Thesis die Arbeitsintegration von erwachsenen Menschen, die erst im späteren Lebensverlauf straffällig und deshalb inhaftiert wurden und sich wieder in die Arbeitswelt integrieren müssen.

Die in der vorliegenden Master-Thesis untersuchte Hauptfragestellung lautet:

Was sind die Rahmenbedingungen und Faktoren für eine gelingende Arbeitsintegration von inhaftierten Personen?

Damit diese Hauptfrage beantwortet werden kann, müssen zuerst folgende Unterfragen bearbeitet werden:

- Welche Funktion hat die Arbeitstätigkeit im Reintegrationsprozess?
- Was sind die Besonderheiten für den Reintegrationsprozess aus dem Justizvollzug?
- Welche Unterstützungsmassnahmen sind für eine gelingende Arbeitsintegration sinnvoll?

Für die Beantwortung dieser Forschungsfragen sollen die drei Sichtweisen von inhaftierte Person (Klient:in), Arbeitgeber:in und Fallverantwortliche:r der Justiz untersucht werden. Die Betrachtung dieser drei Sichtweisen stellt eine neue Untersuchungsmöglichkeit des Arbeitsintegrationsprozesses dar, da bisher nur auf Klient:innen bezogene Untersuchungen oder Expert:innenbefragungen durchgeführt wurden. Deshalb sollen mit der vorliegenden Master-Thesis neue Erkenntnisse erarbeitet und die Wechselwirkung zwischen den beteiligten Institutionen und Personen sichtbar gemacht werden. Wie der Aufbau der Master-Thesis gestaltet ist, wird nachfolgend beschrieben.

1.3 Aufbau der Arbeit

Die Master-Thesis ist in sechs Kapitel unterteilt, welche in Abschnitte gegliedert werden. Im ersten Kapitel wird die Ausgangslage erläutert, das Ziel der Arbeit und die Forschungsfrage definiert. Der Aufbau

der Arbeit wird aufgezeigt, das Justizwesen der Schweiz sowie der Auftrag der Sozialen Arbeit innerhalb der Justiz erklärt.

Das zweite Kapitel dient der Aufarbeitung von theoretischen Grundlagen der vorliegenden Master-Thesis, wobei die Schwerpunkte auf Desistance, Übergangmanagement und Arbeitsintegration liegen. Alle drei theoretischen Bezüge bilden die Grundlage für die Master-Thesis und beinhalten relevante Aspekte für die Bearbeitung der Fragestellungen.

Im dritten Kapitel wird der Forschungsstand aufgearbeitet. Wesentliche Faktoren in Bezug auf die Arbeit im Desistance-Prozess, die Folgen der Inhaftierung auf die Arbeitsintegration sowie Handlungsansätze für eine gelingende Arbeitsintegration werden aus unterschiedlichen Studien rezipiert.

Das methodische Vorgehen wird in Kapitel vier beschrieben. Für die Bearbeitung der Fragestellung wurde eine qualitative Untersuchung in Form einer Einzelfallstudie gewählt. Die durchgeführten Interviews werden methodisch ausgewertet. Das Vorgehen wird detailliert dargestellt, um die wissenschaftlichen Standards zu erfüllen.

Das fünfte Kapitel dient der Darlegung und Interpretation der Ergebnisse. Anhand der in der Auswertung gebildeten Hauptkategorien werden die relevanten Ergebnisse aus den Interviews aufgezeigt und interpretiert.

Im sechsten Kapitel wird die Fragestellung beantwortet und die Schlussfolgerungen aus der vorliegenden Master-Thesis dargelegt. Zudem erfolgt eine Reflexion des methodischen Vorgehens und eine Auseinandersetzung mit der Limitation der Arbeit. Schliesslich wird ein Fazit für die Praxis der Sozialen Arbeit und ein Ausblick formuliert.

Bevor als nächstes das Justizwesen in der Schweiz und der Auftrag der Sozialen Arbeit innerhalb der Justiz erläutert wird, erfolgt eine Begriffsdefinition in Bezug auf die Arbeitsintegration. Da in Verbindung mit der Thematik rund um die Arbeitsintegration zwischen ‚erstem‘ und ‚zweitem‘ Arbeitsmarkt unterschieden wird, gilt es diese Begriffe vorab zu definieren. Unter ‚erster Arbeitsmarkt‘ wird der Arbeitsmarkt subsumiert, in welchem Unternehmen aus betriebswirtschaftlichen Gründen Arbeitnehmende anstellen. Die Arbeitsleistung wird mit einem entsprechenden Lohn vergütet. Dem gegenüber steht der ‚zweite Arbeitsmarkt‘, welcher durch den Staat gefördert wird. Dieser ermöglicht Arbeitsgelegenheiten und die Arbeitsverhältnisse werden subventioniert (Schaufelberger, 2013, S. 16-17). Im Rahmen dieser Master-Thesis werden die Unterschiede der beiden Arbeitsmärkte in Bezug auf den Justizvollzug aufgezeigt.

1.4 Justizwesen in der Schweiz

In der Schweiz gibt es insgesamt 89 Institutionen des Freiheitsentzugs. Per 31.01.2023 waren insgesamt 6'445 Personen inhaftiert, die Belegungsrate lag bei 89.6 % (BFS, 2023). Die Grundlagen des Freiheitsentzuges sind im Gesetz geregelt. Das Gesetz fasst mit Art. 75 Abs. 1 StGB den Auftrag an den Justizvollzug in Bezug auf die Reintegration von straffälligen Menschen wie folgt zusammen:

Der Strafvollzug hat das soziale Verhalten des Gefangenen zu fördern, insbesondere die Fähigkeit, straffrei zu leben. Der Strafvollzug hat den allgemeinen Lebensverhältnissen so weit als möglich zu entsprechen, die Betreuung des Gefangenen zu gewährleisten, schädlichen Folgen des Freiheitsentzuges entgegenzuwirken und dem Schutz der Allgemeinheit, des Vollzugspersonals und der Mitgefangenen angemessen Rechnung zu tragen.

Ein Freiheitsentzug stellt ein einschneidendes Erlebnis für die betroffene Person dar. Es ist für diese Person beispielsweise nicht mehr möglich, ihrem Beruf nachzugehen. Die gesamte Institution der Justiz erhält den Auftrag durch vorerwähnten Gesetzesartikel, die Reintegration zu fördern. Dabei ist die Arbeit ein wesentlicher Faktor und deshalb auch im Fokus der vorliegenden Master-Thesis.

Das Justizwesen in der Schweiz ist durch den Föderalismus geprägt und die 26 Kantone sind in drei Strafvollzugskonkordate organisiert. Diese gewährleisten eine ähnliche Umsetzung und Arbeitsweisen innerhalb des Strafvollzuges (Wegel, 2019, S. 6-7). Das Schweizerische Kompetenzzentrum für den Justizvollzug (SKJV) unterstützt die Konkordate und die Kantone.

Im Rahmen der vorliegenden Master-Thesis ist die detaillierte Ausgestaltung des Vollzugssystems nicht relevant. Da sich die Master-Thesis auf den Prozess der Arbeitsintegration in der Schnittstelle von Haft und Freiheit bezieht, wird im Sinne der Nachvollziehbarkeit der Aufbau und die wesentlichen Aspekte des Justizwesens beschrieben. Das schweizerische Vollzugssystem unterscheidet zwischen Strafvollzug und Massnahmenvollzug. Die Grundlagen für den Massnahmenvollzug regelt Art. 59 StGB. Die Anordnung einer stationären therapeutischen Massnahme wird angewendet, wenn die Straftat in Verbindung mit einer psychischen Störung steht (Ruchti, Mayer & Baier, 2019, S. 129).

Für den Vollzug von strafrechtlichen Verurteilungen gibt es unterschiedliche Formen. Der Normalvollzug stellt aktuell die am weitesten verbreitete Form dar, die Anzahl alternativer Vollzugsformen, wie gemeinnützige Arbeit, nimmt deutlich zu (BFS, 2023). Der Strafvollzug der Schweiz ist mit einem Progressionssystem gestaltet, welches auf eine schrittweise Öffnung des Freiheitsentzuges im Prozess des Vollzuges ausgerichtet ist (Wegel, 2019, S. 7). Die Stufen im Progressiven Vollzug sind wie folgt:

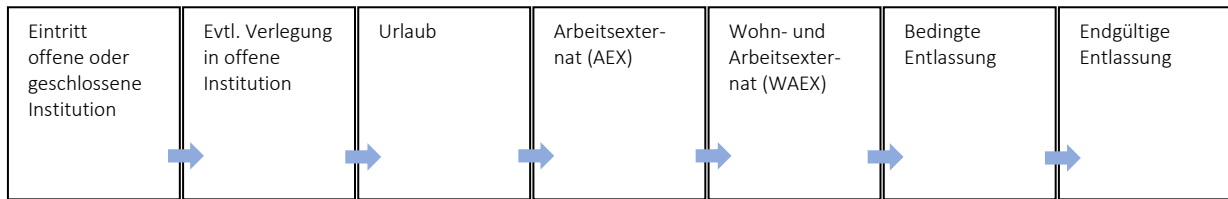


Abbildung 1. Progressiver Strafvollzug in der Schweiz

Quelle: Eigene Darstellung (SKJV, 2023b)

Das in Abbildung 1 dargestellte Progressionssystem zeigt die Öffnung des schweizerischen Freiheitsentzuges. Der Verlauf der Inhaftierung kann abweichen und ist nicht in jedem Fall analog zu diesem progressiven Vollzug gestaltet. Das AEX beziehungsweise WAEX kann die letzte Stufe im Progressionssystem vor der bedingten Entlassung darstellen. Deshalb wird die Schnittstelle innerhalb und ausserhalb der Justiz relevant. Bei einem AEX gehen die betroffenen Personen tagsüber einer Arbeit ausserhalb der Institutionen der Justiz nach. Die arbeitsfreie Zeit und die Nacht wird in der Vollzugseinrichtung verbracht. Das WAEX ist die nächste Stufe, in dem die betroffenen Personen in einer eigenen Wohnung leben, sich jedoch weiterhin in Haft befinden (SKJV, 2023a). Welchen Auftrag die Soziale Arbeit in diesem System hat, wird nachfolgend dargelegt.

1.5 Soziale Arbeit in der Justiz

Die Gesellschaft erwartet von der Sozialen Arbeit in der Justiz, dass diese einen Beitrag zur öffentlichen Sicherheit leistet. Deshalb soll die Soziale Arbeit versuchen, mit ihren Mitteln Rückfälle von Straftäter:innen zu verhindern (Klug, 2018, S. 529). Das Aufgabengebiet der Sozialen Arbeit innerhalb der Justiz ist sehr vielfältig. Mayer (2015, S. 151) stellt zudem fest, dass die Soziale Arbeit die Profession ist, welche im Justizvollzug das breiteste Aufgabenspektrum abdeckt. Schlebusch (2020, S. 46-47) merkt an, dass Soziale Arbeit als ein Teil des Justizvollzuges auch Teil des strafenden Systems ist. Damit akzeptiert die Soziale Arbeit, dass der Freiheitsentzug ein Mittel des Rechtsstaates ist, um die Gesellschaft vor straffälligen Personen zu schützen. Soziale Arbeit hat den staatlichen Auftrag, inhaftierte Personen in ihrer Wiedereingliederung zu unterstützen und dadurch die Allgemeinheit zu schützen. Dieser Schutz der Gesellschaft und die Wiedereingliederung von straffälligen Personen ist aus der Perspektive der Sozialen Arbeit kein Widerspruch. Cornel, Grosser, Lindenberg und Lindenberg (2018, S. 85) stellen fest, dass sozialarbeiterisches Handeln im kriminalpolitischen Kontext notwendig ist, da auch straffällig gewordene Menschen einen sozialrechtlichen Hilfsanspruch haben. Maelicke (2003, S. 158-160) teilt die Aufgaben der Sozialen Arbeit in der Justiz in drei Phasen auf: Aufnahme, während des Vollzuges und Entlassung, wobei letzteres auch die Entlassungsvorbereitungen beinhaltet. Diese starten bereits bei der Aufnahme. Als konkrete Massnahmen beschreibt er die Hilfe bei der Wohnungs- und Arbeitssuche. Schlebusch (2020, S. 50) erklärt zudem, dass die Rollen der Sozialen Arbeit unterschiedlich sind und auch

eine Kontrollfunktion besteht. Klug (2018, S. 533) macht deutlich, dass die Soziale Arbeit in der Justiz einen Zwangskontext darstellt. Zwangskontexte sind strukturelle Rahmenbedingungen der Sozialen Arbeit. Dazu gehören institutionelle Sanktionsmöglichkeiten, die zu einem asymmetrischen Machtverhältnis zwischen den Sozialarbeitenden und der Klientel führen. Der Kontakt zwischen Klient:innen und Sozialarbeitenden findet fremdinitiiert statt und basiert auf rechtlichen Grundlagen und Normen (Zobrist & Kähler, 2017, S. 31). Im Zwangskontext herrscht das Spannungsfeld Hilfe und Kontrolle. Dabei hat die Beziehung zwischen Sozialarbeitenden und Klientel einen wesentlichen Einfluss auf die Arbeitsbeziehung und die Initiierung von Veränderungsprozessen (Mayer, 2020, S. 95). Professionelle der Sozialen Arbeit finden im Berufskodex von Avenir Social wichtige ethische Handlungsleitlinien. Die Soziale Arbeit fordert die bedingungslose Einlösung von Menschen- und Sozialrechten (Avenir Social, 2010, S. 8). Mayer (2015, S. 166-168) erklärt, dass Soziale Arbeit innerhalb der Justiz eine integrierende Funktion hat. Zudem bildet sie die Brücke zwischen dem Leben in- und ausserhalb der Vollzugsanstalten, in dem der Vollzug geplant wird und soziale Kontakte zu ausserhalb aufrechterhalten bleiben. Nach Wegel (2019, S. 1) haben Sozialarbeitende den Auftrag, die Inhaftierten auf den Übergang in die Freiheit vorzubereiten und zu begleiten. Dörr und Klomann (2019, S. 237) zeigen auf, dass Professionelle der Sozialen Arbeit gefordert sind, die Soziale Arbeit im Kontext der Justiz zu verwirklichen und weiterzuentwickeln. Dabei sind die straffälligen Personen zu unterstützen, damit ein Veränderungsprozess möglich wird. Wegel und Stroezel (2017, S. 123) stellen fest, dass sich die Aufgaben der Sozialen Arbeit in der Justiz gewandelt haben. Die Prioritäten der Sozialen Arbeit innerhalb der Justiz sind zu prüfen. Wird der Fokus vermehrt auf die Deliktbearbeitung gelegt oder stehen die traditionellen Aufgaben der Sozialen Arbeit, wie die soziale Integration, in welche auch die Arbeitsintegration miteinbezogen wird, im Vordergrund? Im Rahmen dieser Auseinandersetzung wird auch die Ausgestaltung des Übergangsmangements (vgl. Abschnitt 2.2) relevant. Die Aufgaben der Sozialen Arbeit im Strafvollzug sind ebenso abhängig von der jeweiligen Progressionsstufe. Gegen Ende des Vollzuges werden die Bereiche von Wohnungs- und Arbeitssuche thematisiert (Wegel & Stroezel, 2017, S. 128). Die vorliegende Master-Thesis befasst sich mit der letzten Progressionsstufe vor der bedingten Entlassung und legt den Fokus auf die Arbeitsintegration.

2 Theoretische Grundlagen

In diesem Kapitel werden die theoretischen Grundlagen der vorliegenden Master-Thesis dargelegt. Die Fragestellung fokussiert mehrere Themenschwerpunkte, für welche theoretische Grundlagen erarbeitet werden. Diese beinhalten: Desistance, Übergangmanagement und Arbeitsintegration.

2.1 Desistance

Der Begriff Desistance bezeichnet den Ausstieg aus der Kriminalität. Der Begriff wird nicht in die deutsche Sprache übersetzt und es existiert keine einheitliche Definition (Ghanem & Graebisch, 2020, S. 62). Die Forschung im Rahmen von Desistance untersucht den Prozess des langfristigen Ausstiegs aus der Kriminalität. Der Fokus liegt im Prozess des Ausstiegs und nicht in den Gründen der Kriminalität (Hofinger, 2012, S. 1). Es wird eine positive Sichtweise auf die straffälligen Personen ermöglicht und Stärken und Ressourcen untersucht (Kawamura-Reindl, 2018, S. 288). Desistance versucht, den Ausstieg zu unterstützen, damit dieser gelingen kann. Es wird nicht definiert, wann der Ausstieg stattfindet und auch Rückfälle können ein Teil des Prozesses sein (Ghanem & Graebisch, 2020, S. 62). Bei Desistance ist der Prozesscharakter relevant. Dieser macht deutlich, dass es keine abrupte Beendigung von kriminellen Karrieren gibt, sondern es sich um einen längeren Vorgang handelt (Hofinger, 2012, S. 1). Es wird zwischen primärer und sekundärer Desistance unterschieden (Maruna, 2004, zitiert nach Hofinger, 2012, S. 1). Erstere umfasst ein kurzfristiges Beenden von kriminellen Handlungen, letztere meint eine weitgehende Identitätsveränderung und dauerhafte Beendigung von kriminellen Karrieren (Ghanem & Graebisch, 2020, S. 63). Die Dauer sowie das Ende können dabei nicht vorhergesagt werden. Mit Desistance verlagert sich der theoretische Blick weg von frühkindlichen Einflüssen hin zum Prozess des Aufhörens von kriminellen Handlungen. Desistance untersucht die Aspekte, Haltungen und Handlungen, welche diesen Prozess positiv beeinflussen (Rieker, Humm & Zahradnik, 2016, S. 147). Der Fokus liegt auf den betroffenen Personen und deren subjektiven Deutungsmustern. Ebenso wird der Wandlungsprozess einer Person untersucht sowie deren Ressourcen und Stärken, welche einen Ausstieg aus der Kriminalität begünstigen, erforscht (Hofinger, 2012, S. 2-3). Kawamura-Reindl (2018, S. 288) ergänzt, dass die Ressourcen und Stärken des Individuums, welche den Ausstieg fördern, im Vordergrund stehen. Desistance besagt, dass allen Personen – unabhängig von Dauer, Schwere und Intensität der Kriminalität – der Ausstieg gelingen kann (Stelly & Thomas, 2005, S. 241). Nebst den bewussten Entscheidungen der betroffenen Person ist Desistance verbunden mit sozialen Beziehungen, psychischen und sozialen Ressourcen sowie professioneller Unterstützung (Rieker et al., 2016, S. 147). Es wird zugleich untersucht, wie die Betroffenen unterstützt werden können, damit ein Ausstieg möglich wird (Ghanem & Graebisch, 2020, S. 62).

Im Rahmen von Desistance gibt es unterschiedliche theoretische Zugänge. Sampson und Laub (1997, zitiert nach Rieker et al., 2016, S. 148) sehen die Bedeutung von aktuellen Lebensumständen und sozialen Bindungen als relevant für Desistance-Verläufe. Sie gehen davon aus, dass soziale Beziehungen, wie zum Beispiel im Rahmen einer Arbeitstätigkeit, einen wesentlichen Einfluss haben. Sie bezeichnen bestimmte Lebensereignisse als ‚turning points‘. Insbesondere die Ehe und auch die Einbindung in den Arbeitsmarkt können einen Desistance-Prozess begünstigen (Hofinger, 2012, S. 7). Daniel (2021, S. 94) zeigt auf, dass die Bindung an konventionelle Andere und das Erleben eines konventionellen Lebensstils die Internalisierung von deliktfreien Normen fördern kann. Beeinflusst wird dies auch durch die engen Beziehungen am Arbeitsplatz und die ökonomischen Vorteile einer Arbeit. Diese positiven Effekte werden durch die informelle soziale Kontrolle und die Beziehungen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden verstärkt. Auch die täglichen Routinen und privaten Abläufe werden durch die Ausübung einer Arbeitstätigkeit verändert. Zudem wirkt Arbeit identitäts- und sinnstiftend (Laub & Sampson, 2003, zitiert nach Hofinger, 2012, S. 8). Die Arbeit als ein ‚turning point‘ nimmt unabhängig von der umfassenden Veränderung der Persönlichkeit Einfluss und kann einen positiven exogenen Effekt auf die Legalbewährung haben (Hofinger, 2012, S. 9). Dieser Punkt wird stark kritisiert. Giordano, Cernkovich und Rudolph (2002, zitiert nach Hofinger, 2012, S. 9) entgegnen, dass die Aufnahme einer Arbeit unterschiedliche Auswirkungen auf ein Individuum haben kann und abhängig sei von Motivation, Offenheit und persönlicher Interpretation dieses Ereignisses. Die Theorie nach Sampson und Laub wurde mehrfach empirisch bestätigt (Hofinger, 2012, S. 10). Demgegenüber steht die Theorie von Maruna (2001, zitiert nach Rieker et al., 2016, S. 148), welcher die subjektiven Perspektiven und das Selbstbild von ehemals straffälligen Personen in den Vordergrund rückt. Dabei unterscheidet Maruna (2001, zitiert nach Rieker et al., 2016, S. 149) zwischen Desistern und Persistern. Letztere entwickeln ein Selbstbild einer Opfer-Position und begründen die kriminelle Vergangenheit selbst als Folge ihrer unglücklichen Kindheit. Desister hingegen ziehen einen Nutzen aus ihren kriminellen Erfahrungen und möchten der Gesellschaft etwas zurückgeben, beispielsweise im Rahmen von freiwilligem Engagement. Insbesondere durch die Hilfe von aussen fanden Desister zu ihrer eigentlichen Bestimmung zurück und versuchten, Gutes zu leisten. Dies ist auch bekannt unter ‚making good‘ nach Maruna (Hofinger, 2012, S. 12-13). Die beiden Typen von Desistance unterscheiden sich somit durch das Selbstbild und ihre Selbstwahrnehmung. Diese ist im Sinne eines inneren Veränderungsprozesses relevant für einen Ausstieg. Der Prozess kann durch Dritte angeregt werden, muss aber vom Individuum selbst durchlaufen werden (Maruna, 2001, zitiert nach Kawamura-Reindl, 2018, S. 289). Rieker et al. (2016, S. 149) erklären, dass neuere Desistance-Forschungen die beiden Ansätze integrieren und die Wechselwirkung betonen. Von Giordano et al. (2002, zitiert nach Rieker et al., 2016, S. 149) wird das Zusammenspiel von strukturellen Möglichkeiten (zum Beispiel Arbeitsplatz) und der eigenen individuellen Handlungsfähigkeit als zentral betrachtet. Dem Individuum wird für die Veränderung eine wesentliche Bedeutung zugeschrieben. Für

sie ist das Vorhandensein von sogenannten ‚turning points‘ nicht zwingend Grund für einen Ausstieg. Desistance ist immer zu erklären mit sozialer Eingebundenheit in Verbindung mit der individuellen Sichtweise (Ghanem & Graebisch, 2020, S. 67). Dagegen fokussieren Farrall, Bottoms und Shapland (2010, zitiert nach Rieker et al., 2016, S. 149) die soziostrukturellen Gegebenheiten. Für sie ist die individuelle Handlungsfähigkeit ebenfalls relevant. Diese wird immer durch strukturelle Rahmenbedingungen beeinflusst. Dazu spricht Farrall vom sozialen Kapital, um das Spannungsverhältnis zwischen Individuum und der Struktur zu umschreiben. Die Verbindung von individueller Handlungsfähigkeit mit strukturellen Möglichkeiten sowie Beschränkungen wird als soziales Kapital beschrieben. Aus dieser Perspektive wirkt sich Arbeit positiv auf den Desistance-Prozess aus, da diese das soziale Kapital erhöht. Eine Arbeitsbeziehung benötigt soziales Kapital als Voraussetzung und schafft Neues (Hofinger, 2012, S. 21). Mit der Berücksichtigung der Wechselwirkung von individueller Handlungsfähigkeit und sozialstrukturellen sowie politischen Dynamiken wird ein breiterer Blickwinkel auf Desistance-Prozesse möglich. Es sollten jedoch nicht nur ermöglichende Anteile, sondern auch beschränkende strukturelle Gegebenheiten untersucht werden. Zudem ist es bei der Erforschung von Reintegrationsprozessen wichtig, die Wechselwirkung von gesellschaftlichen Strukturen und individuellen Subjekten zu berücksichtigen. Eine Einzelfalluntersuchung ohne Generalisierung wird empfohlen (Zahradnik, 2022, S. 21-22). Desistance-Forschung basiert auf qualitativen Zugängen, wodurch es gelingt, die individuellen Sichtweisen zu untersuchen und die Gründe für den Ausstiegsprozess zu erkunden (Rieker et al., 2016, S. 148). Der Prozess ist nicht geradlinig, sondern verläuft individuell durch unterschiedliche Auslöser und mit Rückschlägen (Ghanem & Graebisch, 2020, S. 62). Diese prozessorientierte Sichtweise ermöglicht auch die Untersuchung der Wechselwirkung zwischen den einzelnen Subjekten und den gesellschaftlichen Bedingungen (Rieker et al., 2016, S. 148).

Um Desistance zu fördern, schlägt Kawamura-Reindl (2018, S. 293) vor, das soziale Kapital zu stärken. Ghanem und Graebisch (2020, S. 68) bemerken, dass die sozialstrukturellen Voraussetzungen weder von den betroffenen Individuen noch vom Justizsystem direkt veränderbar sind. Die Interventionen der Justiz richten sich nach wie vor an die Individuen und diese sind bestmöglich zu unterstützen, ein höheres soziales Kapital zu erhalten. Farrall spricht sich gegen kognitive Verhaltenstherapien aus und empfiehlt praktische Hilfeleistungen, wie zum Beispiel bei der Arbeitssuche, zu geben. Die Justiz sollte vermehrt auf die Verhinderung von Rückfällen hinarbeiten und weniger die Entstehung von Kriminalität untersuchen. Möglichkeiten zur Unterstützung werden bei der Arbeitsvermittlung, beim Arbeitstraining und bei Arbeitsplätzen gesehen (Farrall, 2002, zitiert nach Hofinger, 2012, S. 22).

Desistance stellt das Individuum, dessen Deutungen und Ressourcen sowie die individuellen Lebensverläufe in den Fokus und steht dadurch in einem engen Verhältnis zur Handlungsstruktur der Sozialen Arbeit (von Spiegel, 2013, zitiert nach Ghanem & Graebisch, 2020, S. 69). Kawamura-Reindl

(2018, S. 290) ergänzt, dass durch Desistance die mit Sozialer Arbeit thematisierbaren lebenslaufbezogene Phänomene für die Wiedereingliederung an Bedeutung gewinnen. Bei Desistance wird die Zusammenarbeit mit den Betroffenen als eine Koproduktion des Hilfeprozesses verstanden und das Verhalten der Klient:innen ist entscheidend für den Verlauf der durch die Soziale Arbeit begleiteten Prozesse. Desistance wie auch Soziale Arbeit sind von aussen nicht steuerbar. Die Interventionen sind mit Unsicherheiten zu ihrer Wirkung verbunden. Das bedeutet, Veränderungen können nicht mit Gewissheit auf sozialarbeiterisches Handeln zurückgeführt werden, denn die Klient:innen werden als Expert:innen ihrer eigenen Situation bezeichnet. Sie haben die Kompetenzen, den Ausstiegsprozess zu gestalten und Sozialarbeitende unterstützen sie dabei (Ghanem & Graebisch, 2020, S. 69). Es ist wichtig, anzuerkennen, dass der Justizvollzug Desistance zwar initiieren und unterstützen kann, jedoch nicht zwangsläufig Legalbewährung nach sich zieht. Zudem ist im Desistance-Prozess mit Rückschlägen und Krisen zu rechnen, welche zu begleiten sind. Die Unterstützung ist individuell zu gestalten und die Bedürfnisse der betroffenen Person zu berücksichtigen (Kawamura-Reindl, 2018, S. 291). Für einen erfolgreichen Ausstieg aus der Kriminalität wird eine Veränderungsbereitschaft der betroffenen Person, das Zusammenspiel von fördernden Rahmenbedingungen, wie eine berufliche Integration, sowie der Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit (Selbstbild) benötigt (Kawamura-Reindl, 2018, S. 294). Auch Humm, Rieker und Zahradnik (2022, S. 11) gehen davon aus, dass die einzelnen Subjekte und deren Handlungen massgeblich den Desistance-Prozess mitgestalten. Die Professionellen der Sozialen Arbeit benötigen fachliche Kompetenz und eine positive Grundhaltung, um die Klient:innen in partizipativer und aktiver Weise am Hilfeprozess zu beteiligen. Zudem ist eine Haltung, die die Klient:innen nicht nur auf Risikofaktoren reduziert, sondern ganzheitlich betrachtet, ausschlaggebend (Kawamura-Reindl & Schneider, 2015, S. 77).

2.2 Übergangsmangement

Unter Übergangsmangement werden die Planung und Interventionen, welche im Rahmen des Übergangs von der Haft in die Freiheit relevant werden, subsumiert (Kawamura-Reindl & Schneider, 2015, S. 282). Wirth (2014, S. 654) erklärt, dass es keinen deutschen Terminus für diesen Begriff gibt, welcher die Komplexität umschreiben könnte. Durch die Verwendung des Begriffs ‚Übergangsmangement‘ kann ein zu enges Verständnis von individueller Einzelfallhilfe aufgebrochen werden und die Bewältigung der komplexen Prozesse zur sozialen Wiedereingliederung umschrieben werden. Strukturbildende Vernetzungsaufgaben, welche auch über den Justizvollzug hinausgehen, sind wesentlich.

Der Mensch ist in seiner Biographie von zahlreichen Übergängen von einer Lebensphase in eine neue betroffen. Diese Übergänge führen zu Veränderungen im sozialökologischen System und können als

kritische Lebensereignisse erlebt werden, welche vom Individuum erhebliche Anpassungsleistungen erfordern. Übergangsmanagement wird als die Gestaltung eines Übergangs unter Mitwirkung von professioneller Unterstützung verstanden. In Bezug auf den Justizvollzug gibt es unterschiedliche Phasen, welche zusätzlich durch die Kriminalität geprägt sind und die Betroffenen haben unterschiedliche Statuspassagen zu bewältigen (Kawamura-Reindl & Schneider, 2015, S. 285). Humm (2018, S. 211) stellt ebenfalls fest, dass Übergänge krisenhafte Momente darstellen, in denen gesellschaftliche Anforderungen und individuelle Möglichkeiten ausgehandelt werden müssen. Theine und Elgeti-Starke (2018, S. 123) ergänzen, dass die Zeit unmittelbar nach der Entlassung als kritische Phase gilt und das Rückfallrisiko erhöht ist. Damit die Wiedereingliederung gelingt und die Gefahr von Rückfällen minimiert wird, ist die Vermittlung einer Arbeitsstelle zusammen mit einer weiteren Betreuung nach der Haft von grosser Bedeutung. Bereits in der Haft werden die Arbeitstätigkeiten für die Wiedereingliederung genutzt und dienen einer Perspektive für die Zeit nach der Haft (Matt, 2014, S. 14). Das Ziel ist immer die Wiedereingliederung in die Gesellschaft (Matt, 2014, S. 28). Muriset (2018, S. 169) erklärt, dass dafür neben der Bearbeitung von Risikofaktoren auch sämtliche Unterstützungsmassnahmen mit allen involvierten Akteur:innen zu koordinieren sind. Damit wird die Wichtigkeit des Übergangsmanagements deutlich.

Beim Übergang vom Strafvollzug in ein selbstbestimmtes Leben in Freiheit stehen Straftentlassene vor einer Vielzahl an Herausforderungen, welche die Integration in die Gesellschaft gefährden (Matt & Hentschel, 2010, zitiert nach Kawamura-Reindl & Schneider, 2015, S. 282). Der Vollzug zeichnet sich durch ein hohes Mass an Fremdbestimmung aus und ist daher kaum geeignet für die Förderung der Selbstbestimmung. Das stellt wiederum Hürden für die Entlassung aus der Haft dar und macht diese zu einer schwer zu bewältigenden Aufgabe. Denn mit der Entlassung wird ein hoher Grad an Selbstständigkeit und ein Umgang mit unstrukturierten Situationen gefordert (Matt, 2014, S. 31). Die sozialen Anforderungen an die Haftentlassenen übersteigen daher oftmals ihre Bewältigungskompetenzen. Mit einem Aufenthalt im Justizvollzug sind auch Wohnungs- und Arbeitsplatzverlust sowie Beziehungsabbrüche verbunden (Kawamura-Reindl & Schneider, 2015, S. 283). Die Klient:innen sind somit vom Fehlen des sozialen Kapitals betroffen, welches prosoziales Verhalten fördern würde (Matt, 2014, S. 47). Um eine Wiedereingliederung in die Gesellschaft zu erreichen, müssen Personen in Haft mit gezielten Strategien und Massnahmen beim Übergang von der Haft in die Freiheit systematisch unterstützt werden (Kawamura-Reindl & Schneider, 2015, S. 286). Es sollen nicht nur die inhaftierten Personen auf die Entlassung vorbereitet werden, sondern auch die Gesellschaft, welche die Person empfängt. Dabei sind alle Beteiligten in den Wiedereingliederungsprozess miteinzubeziehen (Wirth, 2014, S. 656). Das Übergangsmanagement hat das Ziel, ein Hilfesystem zu entwickeln, welches die Einzelmassnahmen in ein gemeinsames Reintegrationskonzept zusammenführt. Betreuungslücken sollen geschlossen und eine verbesserte Kommunikation zwischen den involvierten Institutionen ermöglicht werden, um langfristig

Rückfälle zu minimieren. Schliesslich würden die Bemühungen für eine verbesserte Integration während der Inhaftierung, wie zum Beispiel Beschäftigungsmassnahmen, ohne ein Übergangsmangement in eine nahtlose Nachsorge ihre Wirkung verlieren (Kawamura-Reindl & Schneider, 2015, S. 287-288). Damit die in der Haft begonnenen Interventionen zur Wiedereingliederung ihre Wirkung erzielen, wird eine intensive Nachsorge vorausgesetzt (Petersilia, 2004, S. 7). Deshalb wird es als wichtig erachtet, die Entlassungen frühzeitig einzuleiten und Hilfestellungen zur Verfügung zu stellen. Die Möglichkeit auch nach der Entlassung mit den Institutionen des Justizvollzuges Kontakt aufnehmen zu können, soll aktiv angeboten werden (Rieker et al., 2016, S. 150). Damit eine Stabilität der erreichten positiven Entwicklungen der Klient:innen erzielt wird, schlägt Muriset (2018, S. 172) vor, die Unterstützungsmassnahmen aus der Haft während des Übergangsprozesses weiterzuführen. Matt (2014, S. 34) ergänzt, dass es die Aufgabe des Übergangsmagements ist, die Lage der Klient:innen mittels Beratung, Betreuung aber auch Qualifizierung und Vermittlung in Arbeit zu verbessern. Eine erfolgreiche Methode ist die Unterstützung, welche in der Haft beginnt und fliessend in der Nachsorge endet. Das Übergangsmangement bildet somit das Bindeglied von Hilfen während und nach der Haft und setzt an den Schnittstellen zwischen dem Justizvollzug und externen Unterstützungsangeboten, wie zum Beispiel Sozialämter oder Arbeitsvermittlung, an (Kawamura-Reindl & Schneider, 2015, S. 290-291). Wegel (2019, S. 161) stellt ergänzend fest, dass nicht nur Sozialarbeitende im Vollzug und der Bewährungshilfe kooperieren müssen, sondern auch weitere Akteur:innen und Faktoren die Qualität und Ausgestaltung des Übergangsmagements beeinflussen. Auch Wegel bewertet eine Vernetzung der involvierten Stellen als zentral. Wie bereits im Abschnitt 1.4 erklärt, wird die Wiedereingliederung als Aufgabe für den Justizvollzug (vgl. Art. 75 StGB) sowie auch für die Gesellschaft betrachtet. Das Übergangsmangement dient dazu, an bisherige Arbeitsprozesse anzuknüpfen und bereits Erreichtes für weitere Entwicklungsprozesse zu nutzen. Dazu ist es wichtig, dass eine Vernetzung sämtlicher Akteur:innen gelingt und die betroffenen Personen frühzeitig Zugang zu spezifischen Angeboten erhalten (Muriset, 2018, S. 180-181). Auch Wirth (2015, S. 603) stellt fest, dass ein erfolgreiches Übergangsmangement von der Bereitschaft zur Mitwirkung der Akteur:innen ausserhalb des Justizvollzuges abhängig ist. Damit dies gelingen kann, schlägt er vor, die Netzwerke systematisch aufzubauen und zu pflegen. Die Kooperation mit externen Akteur:innen ist proaktiv zu fördern. Im Rahmen des Übergangsmagements werden unterschiedliche Massnahmen und Methoden relevant. Infolge der Komplexität der Aufträge und der Vielseitigkeit der Zuständigkeiten ist insbesondere die Vernetzung der unterschiedlichen Beteiligten wesentlich. Darunter fallen die Planung, Einleitung, Vermittlung, Durchführung und Kontrolle der Wiedereingliederungsmassnahmen (Kawamura-Reindl & Schneider, 2015, S. 291). Eine erfolgreiche Wiedereingliederung von Inhaftierten setzt an unterschiedlichen Themenbereichen an, wie Wohnen, finanzielle Absicherung, Arbeit oder Gesundheit. Der Fokus der vorliegenden Master-Thesis liegt auf der Arbeitsintegration, welche als zentrale Aufgaben die Klärung der beruflichen Perspektiven, die Herstellung von Arbeitsfähigkeit

sowie die Vermittlung in die Arbeit beinhaltet. Die Vermittlung von Inhaftierten in Beschäftigungsverhältnisse im Arbeitsmarkt gilt als ein wesentliches Handlungsfeld im Übergangsmanagement (Kawamura-Reindl & Schneider, 2015, S. 293-294). Dazu stellt Muriset (2018, S. 174) ergänzend fest, dass mit der Arbeitsintegration nicht bis zum Entlassungstermin zugewartet werden sollte, sondern auch eine Vernetzung mit beispielweise einem regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) schon während der Haft erfolgen sollte. Wirth (2015, S. 604-605) unterscheidet zwischen drei Kooperationsebenen im Übergangsmanagement: Übergang in die Bewährungshilfe, Übergang in soziale oder sozialräumliche Netze und Übergang in Ausbildungs- oder Arbeitsmärkte. Da letztere für die inhaftierten Personen oftmals schwer zugänglich sind, betont er die Wichtigkeit einer systematischen Verknüpfung von Qualifizierungs-, Vermittlungs- und Stabilisierungsmassnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung. Dieser Fokus der Arbeitsintegration wird im nächsten Abschnitt weiter ausgeführt.

2.3 Arbeitsintegration

Arbeit hat in der heutigen Gesellschaft einen wichtigen Stellenwert. Sie bestimmt die soziale Stellung und die Anerkennung einer Person (Hüttenrauch, 2015, S. 84). Humm (2022, S. 152) stellt fest, dass die Integration in den ersten Arbeitsmarkt eine wichtige Aufgabe bei der sozialen Wiedereingliederung darstellt. Die Voraussetzungen für eine gelingende Arbeitsintegration sind für Personen aus der Haft erschwert. Theine und Elgeti-Starke (2018, S. 110) bemerken, dass straffällige Menschen überdurchschnittlich häufig schlecht gebildet und gering qualifiziert sind sowie nur über rudimentäre Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt verfügen. Verbunden mit der Isolation und gesellschaftlichen Stigmatisierung führt dies zu einem erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt. Auch für inhaftierte Personen mit einer Berufsausbildung ist die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt verschärft, da sich die Anforderungen an den Arbeitsmarkt während der Zeit der Inhaftierung wandeln. Aus diesem Grund sind Angebote zur beruflichen und persönlichen Qualifikation während der Haft zentral, um eine Arbeit nach der Haft zu finden und den gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden (Korten, 2018, S. 144). Erismann (2020a, S. 190) erklärt, dass für eine erfolgreiche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ein frühzeitig offenes Vollzugssetting, wie zum Beispiel das Arbeitsexternat, relevant wird. Auch Humm (2018, S. 214) zeigt auf, dass gegen Ende einer Massnahme der Vollzug gelockert wird und die inhaftierten Personen schrittweise an ein Leben in Freiheit vorbereitet werden. Damit die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt gelingt, werden ausreichend berufliche Qualifikationen benötigt. Der Justizvollzug bietet Möglichkeiten, diese zu fördern und entsprechende Massnahmen sind in der Vollzugsplanung miteinzubeziehen. Die Arbeitstätigkeit im Vollzug soll deshalb qualifizierend ausgestaltet und die Tätigkeiten individuell zugewiesen werden. Schliesslich sind die Arbeitsleistungen mit entsprechenden Nachweisen zu

belegen (Erismann, 2020b, S. 325). Nebst den beruflichen Qualifikationen ist es relevant, dass die inhaftierten Personen die sozialen und personalen Kompetenzen weiterentwickeln. Zu den wichtigen Schlüsselqualifikationen zählen: positives Selbstwertgefühl, Konfliktlösekompetenz, Frustrationstoleranz und Verantwortungsgefühl. Gute Angebote zur beruflichen und persönlichen Qualifikation sind jene, welche Wissen und Alltagskompetenzen vermitteln (Theine & Elgeti-Starke, 2018, S. 111-112). Für Theine und Elgeti-Starke (2018, S. 118) stellt der Einsatz von neuen Medien ebenfalls einen wichtigen Punkt in diesen Angeboten dar. Die inhaftierten Personen müssen den Umgang mit den neuen Informationstechnologien erlernen und diese im Alltag sowie bei der Arbeit einsetzen können. Dies kann im Justizvollzug ein Spannungsfeld darstellen. Trotzdem ist es wichtig, die Angebote zur beruflichen und persönlichen Qualifikation gemäss den zeitgemässen Ansprüchen weiterzuentwickeln und an die Bedürfnisse der inhaftierten Personen anzupassen. Es sind dazu individuelle Bildungspläne zu erstellen, welche regelmässig ausgewertet und auch anhand der Anforderungen des Arbeitsmarktes revidiert werden. Dabei orientieren sich gute Angebote auch an der Lebenswelt der Klient:innen und basieren auf regelmässigen Arbeitsmarktanalysen (Theine & Elgeti-Starke, 2018, S. 126). Auch Korten (2018, S. 157-158) zeigt auf, dass es differenzierte, individuelle sowie niederschwellige Angebote zur Unterstützung im Arbeitsintegrationsprozess benötigt.

Erismann (2020b, S. 318) bemerkt, dass durch die Arbeitspflicht im Strafvollzug eine Tagesstruktur gewährleistet wird. Dies entspricht jedoch mehr einer Beschäftigung und eine Förderung der Arbeitsintegration wird nur in Einzelfällen detailliert geplant. Erismann (2020b, S. 325-326) ergänzt, dass die Arbeitstätigkeiten im Justizvollzug nicht umfassend mit den Tätigkeiten ausserhalb der Haft verglichen werden können. Es ist wichtig, dass die Bedingungen des ersten Arbeitsmarktes berücksichtigt werden, da sich diese schnell verändern. Erismann (2020b, S. 326) schlägt folgende Massnahmen für eine erfolgreiche Arbeitsintegration vor: aktive Förderung von Berufserfahrungen, konsequente Bestätigung von im Vollzug erworbenen Qualifikationen, standardisierte Arbeitsmarktabklärung der inhaftierten Personen und eine aktive Stellenvermittlung. Dazu ist die Vernetzung der Justiz und von Arbeitsvermittlungsagenturen zentral (Korten, 2018, S. 147). Für eine nachhaltige berufliche Wiedereingliederung sind nachsorgende Unterstützungen relevant (Wirth, 2006, zitiert nach Wirth, 2014, S. 659). Auch Korten (2018, S. 149) zeigt auf, dass eine Betreuung der Klient:innen und Arbeitgebenden nach Abschluss des Arbeitsvertrages sinnvoll ist, um Fragen rund um das Anstellungsverhältnis zu besprechen und zu reflektieren. Dies kann mit oder ohne Einbezug der Arbeitgebenden erfolgen. Die Arbeitsintegration soll in der Haft beginnen und auch längerfristig in Form einer nachsorgenden Begleitung ausgestaltet sein, damit eine Beschäftigungsstabilisierung erreicht wird (Korten, 2018, S. 155-156).

Die Chance für die Aufnahme einer Arbeitsstelle nach der Haft hängt nicht alleine vom Qualifizierungsniveau ab, sondern wird erhöht, wenn während der Haft ein Kontakt mit unterschiedlichen Arbeitgebenden oder Stellenanbieter:innen geknüpft wird (Simonson, Werther & Lauterbach, 2008, zitiert nach Wirth, 2014, S. 659). Erschwerend dazu stellt Humm (2022, S. 108) fest, dass abhängig von der Straftat die Bereitschaft von Arbeitgebenden gering ist, inhaftierte Personen anzustellen (vgl. Abschnitt 3.2). Die Dauer der Inhaftierung hat ebenfalls einen Einfluss. Inhaftierungen von mehr als drei Jahren verringern die Chance für eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt wesentlich. Einfluss auf eine Anstellung hat ebenfalls die Erwerbstätigkeit vor der Inhaftierung (Ramakers, Apel, Nieuwbeerta, Dirkzwager & van Wilsem, 2014, zitiert nach Humm, 2022, S. 108-109).

3 Forschungsstand

Nachdem im vorherigen Kapitel zwei die theoretischen Grundlagen der vorliegenden Master-Thesis dargestellt wurden, werden in diesem Kapitel relevante Forschungsergebnisse aufgezeigt. Die Erkenntnisse aus der Desistance-Forschung haben einen wesentlichen Einfluss auf die Praxis des Justizvollzuges. Die Vollzugsarbeit wird vermehrt am Individuum orientiert, die Unterstützungsangebote werden individuell angeboten und die Bedürfnisse der inhaftierten Personen werden berücksichtigt (Rieker et al., 2016, S. 149). Erkenntnisse aus der Forschung werden in die Aufgaben der Justizsozialarbeit miteinbezogen, was sinnvoll erscheint, da die Soziale Arbeit innerhalb der Justiz den Auftrag hat, die Menschen im Ausstiegsprozess zu unterstützen (Ghanem & Graebisch, 2020, S. 68). Aus diesen Gründen werden nachfolgend die Funktion der Arbeit im Desistance-Prozess, die Folgen der Inhaftierung auf die Arbeitsintegration sowie die Faktoren zur erfolgreichen Arbeitsintegration beschrieben.

3.1 Funktion der Arbeit im Desistance-Prozess

In der Forschung wird die bewusste Gestaltung von Übergängen aus den Institutionen der Justiz in die Freiheit als zentral beschrieben (Wirth, 2014, zitiert nach Rieker et al., 2016, S. 150). Wichtige Aspekte für einen gelingenden Übergang sind ein stabiles soziales Umfeld, die Einbindung der Arbeit und eine offene Gesellschaft (Schinkel, 2014, zitiert nach Rieker et al., 2016, S. 150). Stelly und Thomas (2005, S. 237-240) stellen fest, dass im mittleren Erwachsenenalter ein Rückgang von kriminellen Verhaltensweisen mit einer Zunahme von sozialen Einbindungen in einer Partnerschaft sowie der Arbeit einhergeht. Die Integration in die Arbeitswelt reduziert die Wahrscheinlichkeit von kriminellen Handlungen. Dieser Effekt verstärkt sich gegenseitig; je stärker die Einbindung in die Arbeit ist, desto geringer wird die Wahrscheinlichkeit. Stelly und Thomas (2005, S. 241) zeigen auf, dass die Intensität und Dauer der Kriminalität die Chancen auf eine Wiedereingliederung beeinflussen. Sie bemerken ebenfalls, dass der Aufbau stabiler Bindungen zu Arbeit und Partnerschaft im mittleren Erwachsenenalter die Wahrscheinlichkeit von kriminellen Handlungen senkt. Auch weitere Studien im Rahmen von Desistance, wie die von Laub und Sampson, zeigen, dass es keine Individuen mit aussichtsloser Prognose gibt. Der Ausstieg kann allen gelingen (Ghanem & Graebisch, 2020, S. 65). Matt (2014, S. 17) stellt fest, dass die berufliche Integration als zentral für die Wiedereingliederung gilt, diese aber nur gelingt, wenn die Arbeit für die betroffene Person selbst von Bedeutung ist. Die Zufriedenheit in der Arbeit hat einen wesentlichen Einfluss auf einen erfolgreichen Desistance-Prozess (Niebuhr & Orrick, 2020, zitiert nach Humm, 2022, S. 109). Humm (2022, S. 109) zeigt auf, dass einerseits die Sinnhaftigkeit der Arbeit und andererseits die soziale An- und Einbindung am Arbeitsplatz eine zentrale Rolle für den Desistance-Prozess spielen. Mit

Sinnhaftigkeit wird das Produkt, welches durch die Arbeit entsteht, oder die finanzielle Entlohnung verbunden. Zudem ist die Motivation für die Arbeit ein zentraler Grund für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit (Humm, 2022, S. 111-112). Auch Hüttenrauch (2015, S. 99) stellt fest, dass die innere Motivation für die Arbeit anzustreben sei, welche erreicht werden kann, wenn die Arbeitnehmenden einen Sinn erkennen. Insbesondere für die Finanzierung des Lebensunterhaltes und auch für die Tilgung von Schulden wird die Entlohnung als zentral beschrieben. Auch können Arbeitsplätze die Möglichkeit darstellen, soziale Beziehungen einzugehen (Humm, 2022, S. 115-117). Humm (2022, S. 119) bemerkt, dass ein Zusammenhang zwischen Einbindung in den ersten Arbeitsmarkt und einem stabilen Reintegrationsprozess besteht. Die Untersuchung von Novo-Corti und Barreiro-Gen (2015) weist darauf hin, dass auch von inhaftierten Personen die Arbeit als Möglichkeit, ein Leben nach der Haft zu führen und nicht wieder straffällig zu werden, bewertet wird. Stelly und Thomas (2004, S. 264) bestätigen den positiven Effekt von Arbeit auf den Desistance-Prozess in ihrer Studie mit Jugendlichen. Einerseits stellt das Erzielen eines Lohnes die einzige Möglichkeit dar, sich materielle Wünsche zu erfüllen. Andererseits ist der berufliche Erfolg für die Selbstbestätigung und den Status wichtig. Zudem führen die zeitlichen Einbindungen durch eine Arbeitsstelle zu weniger Zeit für strafbare Handlungen, der Tagesablauf wird angepasst und die Lebensinhalte verändern sich. Hüttenrauch (2015, S. 154) stellt fest, dass auch die Höhe des Lohnes Einfluss auf die Legalbewährung hat. Dies kann damit begründet werden, dass eine Delinquenz durch die Sicherung des Lebensunterhaltes durch einen Beruf nicht mehr notwendig erscheint.

Eine Einbindung in das Erwerbsleben wird als zentraler Faktor für die gesellschaftliche Teilhabe betrachtet. Sie ermöglicht finanzielle Stabilität, gesellschaftliche Anerkennung und bietet die Grundlage für soziale Beziehungen (Erismann, 2020b, S. 325). Auch Hüttenrauch (2015, S. 88) zeigt auf, dass die berufliche Integration das Selbstwertgefühl, die innere Zufriedenheit, die soziale Anerkennung und die gesellschaftliche Interaktionsfähigkeit bestimmt. Berufstätigkeit gilt als Ideal und Norm der Gesellschaft. Dennoch gibt es einen Wertewandel und die Freizeit, Selbstverwirklichung und Solidarität gewinnt an Bedeutung. Die Arbeit gilt nach wie vor als Erfüllungsort von materiellen und immateriellen Bedürfnissen (Hüttenrauch, 2015, S. 89-92). Zudem drohen die rückfallvermindernden Effekte in Bezug auf die berufliche Förderung im Strafvollzug zu scheitern, wenn nach der Haft keine Arbeitsstelle gefunden wird (Petersilia, 2003, zitiert nach Wirth, 2014, S. 659).

3.2 Folgen der Inhaftierung auf die Arbeitsintegration

Wie im vorherigen Abschnitt aufgezeigt, haben Forschungen festgestellt, dass die Aufnahme einer Erwerbsarbeit einen Desistance-Prozess begünstigen kann (Wienhausen-Knezevic, 2016, S. 160). Die Dauer der Inhaftierung wird als zentral bezeichnet, denn bereits ab sechs Monaten sinken die Chancen auf eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt (Ramakers et al., 2014, zitiert nach Humm, 2019, S. 26).

Humm (2019, S. 172) stellt in seiner Studie fest, dass die Aufnahme und der Verbleib im Erwerbsleben voraussetzungsvoll ist und Straftäter:innen vor grosse Herausforderungen stellt. Auch sind inhaftierte Personen von Stigmatisierungen betroffen. Zahradnik (2021, S. 193) zeigt in seiner Untersuchung auf, dass Personen mit einer ausgeprägten Reintegrationsorientierung versuchen, Situationen mit hohem Stigmatisierungspotenzial aktiv entgegenzutreten. Zahradnik (2021, S. 196) erklärt, dass Medien das Bild von straffälligen Personen in der Öffentlichkeit aktiv mitprägen. Zudem gibt es institutionelle Gegebenheiten, welche Stigmatisierungen reproduzieren. Dies ist auf strukturelle Ursachen zurückzuführen, da die Institutionen teilweise auf Zuschreibungen und Kategorisierungen angewiesen sind, um die Personen in eine passende Institution zuzuteilen (Zahradnik, 2021, S. 215). Hüttenrauch (2015, S. 131-133) zeigt auf, dass die negative Einstellung der Öffentlichkeit gegenüber inhaftierten Personen Einfluss auf die Wiedereingliederung hat und der Justizvollzug an sich negativ bewertet wird. Zudem spielt die negative Haltung der Arbeitgebenden und Arbeitskolleg:innen eine Rolle bei der Arbeitssuche. Novo-Corti und Barreiro-Gen (2015) bestätigen, dass es bei der Arbeitssuche keine Rolle spielt, welches Delikt begangen wurde, sondern bereits die Inhaftierung abschreckend wirkt. Es scheint, als würde eine Person jede Glaubwürdigkeit verlieren, wenn sie in Haft war. Hüttenrauch (2015, S. 134-135) zitiert amerikanische Studien aus dem Jahr 2001, welche feststellen konnten, dass zwei Drittel der Arbeitgebenden ungern vorbestrafte Personen einstellen, unabhängig von der Art des Deliktes. Eine unzureichende Vertrauenswürdigkeit sowie der Wunsch nach Einblick in das Führungszeugnis sind Begründungen dafür. Zahradnik (2021, S. 208) stellt ebenfalls fest, dass sich einerseits Einträge im Strafregisterauszug und andererseits Namen der Justizvollzugsanstalt auf Arbeitszeugnissen negativ auf den Bewerbungsprozess auswirken und mit ausbleibenden Rückmeldungen in Verbindung stehen können. Ein möglicher Umgang mit der strafrechtlichen Verurteilung liegt im Kaschieren derselben im Lebenslauf (Zahradnik, 2021, S. 210). Stelly und Thomas (2004, S. 262) bemerken, dass es bei Einträgen im Führungszeugnis immer wieder zu einer ‚Enttarnung‘ der eigenen Vergangenheit kommen kann. Das Kaschieren stellt bei der Arbeitssuche im Gegensatz zum offenen Umgang den einfacheren Weg dar. Humm (2019, S. 167) ergänzt, dass für eine Etablierung im Arbeitsmarkt ehemals inhaftierte Personen in Bezug auf ihre Vergangenheit über ein Kommunikationsmanagement verfügen müssen. Auch nach erfolgter Arbeitsintegration kann der Umgang mit der strafrechtlichen Verurteilung herausfordernd sein und sich zum eigenen Schutz auch ändern (Zahradnik, 2021, S. 211).

3.3 Faktoren zur erfolgreichen Arbeitsintegration

Petersilia (2004, S. 4) zeigt auf, dass aus der Haft entlassene Personen einen hohen Bedarf an Unterstützungsleistungen haben. Die Hindernisse, mit welchen die entlassenen Personen konfrontiert wer-

den, wie zum Beispiel bei der Arbeitsintegration, haben zugenommen. Zudem erhält die Arbeitsintegration bei der Wiedereingliederung eine wichtige Rolle, da diese die Verwirklichungschancen einer Person beeinflusst (Sommerfeld, Calzaferri & Holenstein, 2006, S. 9). Es stellt sich daher die Frage, welche Faktoren zu einer erfolgreichen Arbeitsintegration beitragen können. Unterschiedliche Forschungsergebnisse werden nachfolgend aufgezeigt.

Die Zeit in Haft wird von den betroffenen Personen unterschiedlich bewertet; einerseits als Bruch im Leben und andererseits als Chance, das Leben zu verändern. Diese Einstellung und auch die Persönlichkeit der inhaftierten Personen hat einen grossen Einfluss auf die Arbeitsintegration. Menschen mit viel Willenskraft und dem Wunsch, von der Kriminalität loszukommen, werden eher ihre Ziele erreichen (Novo-Corti & Barreiro-Gen, 2015).

Inhaftierte Personen haben berufliche Defizite, welche die Integration in den ersten Arbeitsmarkt erschweren. Zudem verfügen sie oft über mangelhafte Schlüsselqualifikationen, wie zum Beispiel eine realistische Selbsteinschätzung. Solche Eigenschaften sind Grundvoraussetzungen für ein langfristiges Anstellungsverhältnis (Hüttenrauch, 2015, S. 136-138). Institutionen des zweiten Arbeitsmarktes haben eine wichtige Funktion bei der Arbeitsintegration. Diese bieten eine Möglichkeit, die notwendigen beruflichen Qualifikationen sowie Schlüsselqualifikationen zu erwerben (Stelly & Thomas, 2004, S. 262). Ebenfalls stellen Stelly und Thomas (2004, S. 263) fest, dass sich Jugendliche aus der Haft nicht scheuten, schlechter bezahlte Arbeitsstellen anzunehmen und sich nach entsprechender Berufserfahrung für besser bezahlte Arbeiten zu bewerben. Auch Hüttenrauch (2015, S. 135-136) merkt an, dass die Betroffenen häufig froh sind, eine Anstellung gefunden zu haben, auch wenn diese nicht den beruflichen Qualifikationen entspricht und es sich um schlecht bezahlte Arbeitsstellen handelt. Auch Untersuchungen in der Schweiz konnten feststellen, dass ehemalige Straftäter:innen aufgrund schlechter Ausbildungen von tieferen Löhnen betroffen sind (Berner Fachhochschule, 2007, zitiert nach Humm, 2019, S. 27). Humm (2018, S. 219) bestätigt, dass sich die Arbeitssuchenden in einem Spannungsverhältnis zwischen der Suche nach einer sinnhaften Arbeitstätigkeit und einer langfristigen Anstellung befinden. Alós, Esteban, Jódar und Miguélez (2014, S. 1) legen dar, dass sich die Arbeit während der Haft positiv auf die Beschäftigungsfähigkeit nach der Entlassung auswirkt, hingegen die Berufsausbildung eine weniger starke Wirkung hat. Dennoch stellen Alós et al. (2014, S. 7) fest, dass ehemals inhaftierte Personen mit einer Ausbildung vermehrt arbeitstätig sind. Ausserdem ist das Alter vor allem nach einer längeren Inhaftierung ein wesentlicher Faktor bei der Stellensuche. Ältere Personen und Personen mit längerer Inhaftierung haben weniger grosse Chancen, eine Stelle zu finden. Die Teilnahme an Kursen während der Inhaftierung und die Arbeit im Gefängnis wirkt sich positiv auf die Arbeitsintegration aus (Alós et al., 2014, S. 8). Hüttenrauch (2015, S. 321-322) untersuchte den Einfluss der Tätigkeit in der Haft auf die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Sie stellte fest, dass die Arbeitstätigkeit von den inhaftierten Personen

während der Haft als zufriedenstellend bewertet wurde. Die Beziehung zwischen den Arbeitgebenden und den Arbeitskolleg:innen verlief unproblematisch und unterstützend. Die meisten inhaftierten Personen waren froh, eine Arbeit zu haben, obwohl sie die Entlohnung gegenüber einer Anstellung im ersten Arbeitsmarkt als geringer und dadurch ungerecht empfanden. Hüttenrauch (2015, S. 323) merkt an, dass die Arbeitstätigkeit in der Haft einen positiven Einfluss auf die Arbeitsintegration im ersten Arbeitsmarkt haben kann. In ihrer Untersuchung erkennt Hüttenrauch (2015, S. 324), dass die Umstände, welche durch eine Arbeitstätigkeit in der Haft ermöglicht wurden, mehr als die Tätigkeiten an sich Einfluss auf die Motivation hatten. Insbesondere der Kontakt zu vorgesetzten Personen sowie Arbeitskolleg:innen und Vorteile durch den Arbeitsplatz, wie Telefonieren, Nutzung des Internets und mehr Freiheit, beeinflussten die Motivation, einer Arbeit nachzugehen. Zudem hatten arbeitende Inhaftierte teilweise Privilegien gegenüber Nichtinhaftierten, da diese aufgrund der Vorgaben der Justizvollzugsanstalt auch bei einem hohen Arbeitsaufkommen, die Arbeitsstelle rechtzeitig verlassen mussten, wobei die Befragten für die Leistung von Überstunden gegen entsprechende Vergütung offen waren (Hüttenrauch, 2015, S. 326). Für inhaftierte Personen bietet die Arbeitstätigkeit in der Haft zudem die Möglichkeit, die Zeit angenehmer zu gestalten und die Haftzeit als kürzer zu erleben (Novo-Corti & Barreiro-Gen, 2015). Visher, Winterfield und Coggeshall (2005, S. 311) stellen fest, dass Massnahmen zur Arbeitsintegration auf die individuellen Bedürfnisse der inhaftierten Personen zugeschnitten sein müssen, damit diese erfolgreich sind. Zudem betonen sie die Wichtigkeit einer regelmässigen Evaluation bestehender Angebote. Novo-Corti und Barreiro-Gen (2015) schlagen vor, dass Institutionen, welche die Arbeitsintegration aus der Haft unterstützen, auch als Vermittler:innen auftreten, welche das Misstrauen in der Gesellschaft abschwächen können. Für sie sind auch spezifische finanzielle Unterstützungsleistungen eine Möglichkeit, die Arbeitsintegration gelingend zu gestalten.

Das Vorhandensein von starken sozialen und familiären Netzwerken wird als Schlüssel einer erfolgreichen Arbeitssuche bewertet. Es besteht eine grosse Chance, dass die inhaftierten Personen über Bekannte eine Arbeitsstelle finden, da diese ihnen Vertrauen entgegenbringen (Novo-Corti & Barreiro-Gen, 2015). Soziale Netzwerke können den Zugang zu Arbeit und damit Desistance-Prozesse fördern (Abeling-Judge, 2020, zitiert nach Humm, 2022, S. 109). Erschwert wird dies durch Beziehungsabbrüche, welche durch die Inhaftierung geschehen (Erismann, 2020b, S. 323).

Hüttenrauch (2015, S. 325) stellt fest, dass Arbeitgebende, welche noch nie inhaftierte Personen beschäftigt haben, sehr offen im Umgang mit dieser Situation waren. Diese Arbeitgebenden legten grossen Wert auf die Arbeitsleistung sowie die Persönlichkeit. Ein unvoreingenommener Umgang ist für eine erfolgreiche Wiedereingliederung wichtig. Zudem betont Hüttenrauch (2015, S. 330-331), dass die Vorteile einer Arbeitstätigkeit in Haft auf die Wiedereingliederung nach der Entlassung gegenüber den in-

haftierten Personen deutlich gemacht werden müssten. Dadurch können diese den Arbeiten offen gegenüberstehen und diese nicht als Teil der Bestrafung betrachten. Berghuis (2018, S. 4671) hat mehrere Studien zur Wiedereingliederung von inhaftierten Personen durchgeführt und festgestellt, dass die Kontinuität der Betreuung für einen reibungslosen Übergang in die Gesellschaft relevant ist. Dazu notwendig ist eine klare Kommunikation zwischen den Verantwortlichen aus der Justiz und den Einrichtungen ausserhalb des Gefängnisses, welche den Übergang unterstützen. Darunter kann auch die Kommunikation zwischen Justiz und Arbeitgebenden verstanden werden. Auch Sommerfeld et al. (2006, S. 32) stellen fest, dass die Begleitung und Unterstützung der Wiedereingliederungsprozesse als Voraussetzung für deren Erfolg gelten. Die Chancen der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt hängen auch vom Arbeitsplatzangebot ab, auf welches nicht eingewirkt werden kann. Zudem beeinflussen die persönlichen Faktoren und die strukturellen Gegebenheiten sich gegenseitig in einer Wechselwirkung (Alós et al., 2014, S. 12). Theine und Elgeti-Starke (2018, S. 125) zeigen auf, dass in Zeiten des Fachkräftemangels die qualifizierten inhaftierten Personen auf dem Arbeitsmarkt höhere Chancen haben, welche genutzt werden müssen.

4 Methodisches Vorgehen

Für die Bearbeitung der Fragestellung der vorliegenden Master-Thesis wurde als Methode eine qualitative Datenerhebung gewählt. Es handelt sich um eine Einzelfallstudie. Damit die Schnittstelle zwischen Justiz und Arbeitsmarkt erforscht werden kann, wird ein Fall ausgewählt, bei welchem der Arbeitsintegrationsprozess bereits begonnen hat, der jedoch nach wie vor mit der Justiz in Verbindung steht. Ein Fall mit einem laufenden Arbeitsexternat erscheint daher geeignet. Die Person befindet sich noch in Haft und arbeitet bereits im ersten Arbeitsmarkt. Dadurch können drei Sichtweisen erfragt werden: Klient:in, Arbeitgeber:in und Fallverantwortliche:r der Justiz. Dies ermöglicht die Erarbeitung von unterschiedlichen Faktoren. Die Datenerhebung erfolgt mittels eines Leitfadeninterviews. Das konkrete Vorgehen wird in den folgenden Abschnitten beschrieben. Zuerst erfolgt eine Beschreibung der Auswahl des Sample, dann der Erstellung des Leitfadeninterviews, der Datenerhebung und des Feldzugangs. Anschliessend wird das Vorgehen bei der Auswertung beschrieben.

4.1 Triangulation und Auswahl Sample

Die Lebenssituationen sind komplex geworden und benötigen deshalb eine Mehrperspektivität, um sie erfassen und untersuchen zu können (Flick, 2011, S. 4). Die Triangulation wird als Forschungsmethode in unterschiedlichen qualitativen Forschungen seit langer Zeit angewandt (Flick, 2011, S. 9). Die Triangulation als Konzept bezieht sich auf die Beantwortung einer Fragestellung. Durch eine Daten-Triangulation ergeben sich mehrere Perspektiven auf den Forschungsgegenstand (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 251). Dieser wird bei einer Triangulation aus mindestens zwei Punkten betrachtet (Flick, 2011, S. 11). Es gibt unterschiedliche Vorgehensweisen. In der vorliegenden Master-Thesis wird die Daten-Triangulation angewandt. Bei dieser wird dieselbe Erhebungsmethode angewandt, jedoch nach Raum, Zeit und Personen unterschieden. Zudem kann gewählt werden, welcher Fokus für die Forschungsfrage gewinnbringend ist (Flick, 2022, S. 541). Wegel (2019, S. 4) bemerkt kritisch, dass sich die Forschung im Rahmen von Reintegration lediglich auf die ehemals inhaftierten Personen fokussiert. Da diese im System des Vollzuges eingebettet waren, ist eine Forschungsperspektive, welche auch weitere Sichtweisen einbezieht essentiell. Aus diesem Grund war es für die Untersuchung in der vorliegenden Master-Thesis wichtig, unterschiedliche Sichtweisen zu integrieren. Insbesondere auch die Perspektive von Arbeitgeber:in erscheint für die Untersuchung des Arbeitsintegrationsprozesses relevant. Auch der Blickwinkel der Sozialen Arbeit bildet einen wesentlichen Beitrag für die vorliegende Fragestellung. Wie bereits beschrieben, stellt die Soziale Arbeit die Brücke zum Leben in- und ausserhalb der Haft dar. Sie begleitet den Prozess der Arbeitsintegration und kann die professionelle Sichtweise gewinnbringend einbringen. Dies

führt schliesslich zu einer Daten-Triangulation, bei welcher drei unterschiedliche Personen befragt werden. Daraus ergeben sich drei Perspektiven und somit drei zu interviewende Personen, welche in folgender Abbildung dargestellt werden. Es wurde pro Person ein Interview geplant.

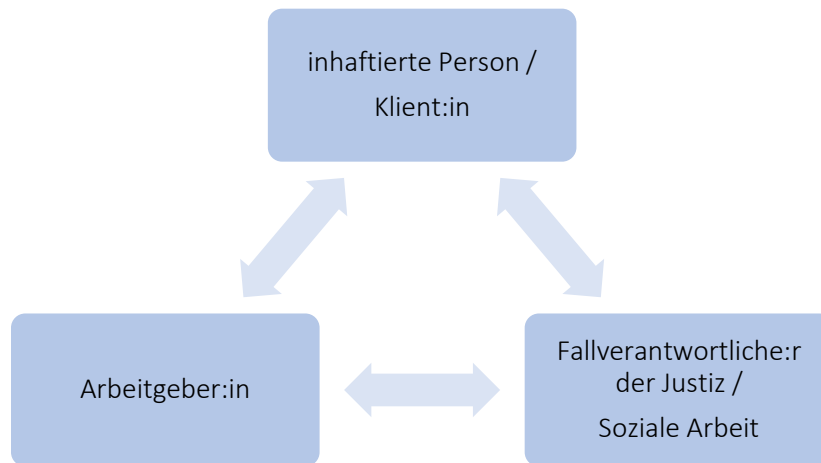


Abbildung 2. Triangulation: Drei Sichtweisen
Quelle: Eigene Darstellung

Es ist nicht das Ziel der vorliegenden Master-Thesis, repräsentative Ergebnisse zu erhalten. Vielmehr ist es relevant, die unterschiedlichen subjektiven Sichtweisen zu erfassen, im Sinne einer Daten-Triangulation auszuwerten und daraus Empfehlungen abzuleiten. Aus diesem Grund beschränkt sich die vorliegende Master-Thesis auf einen Fall. Da qualitative Forschung das Besondere fokussiert, ist dies möglich (Helfferich, 2011, S. 173).

Die Triangulation kann dazu dienen, Widersprüchlichkeiten aufzudecken (Flick, 2022, S. 542). Deshalb ist es wichtig, dass die drei zu interviewenden Personen im selben Fall involviert sind und es sich nicht um drei unabhängige Personen handelt. Die Auswahl einer Person, die sich im Arbeitsexternat befindet, ist wie bereits im Abschnitt 1.4 beschrieben, angezeigt, da es sich hierbei um die letzte Progressionsstufe vor der bedingten Entlassung handeln kann.

4.2 Leitfadeninterview

Interviews gelten als zentraler Bestandteil von qualitativ-empirischen Forschungen (Strübing, 2013, S. 80). Auch in dieser Master-Thesis erfolgt die Datenerhebung über Interviews. Dazu wurde die Form des Leitfadeninterviews gewählt. Der Interviewleitfaden dient einerseits der Strukturierung des Interviews und andererseits wahrt er ausreichend Offenheit, um der Entwicklung des Interviews gerecht zu werden (Strübing, 2013, S. 92). Für eine anschliessende Auswertung werden bereits die Fragen des Interviews in thematische Kategorien eingeteilt, damit in allen drei Interviews dieselben Themenbereiche

erfragt werden (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 56). Ein solches standardisiertes Verfahren hilft, die Komplexität zu reduzieren (Helfferich, 2011, S. 29). Ebenfalls strukturiert die Auswahl der Interviewtechnik die möglichen Ergebnisse vor (Friebertshäuser, 1997, zitiert nach Helfferich, 2011, S. 38).

Für die Forschung in der vorliegenden Master-Thesis wurden drei Interviewleitfäden erstellt. Die Fragen wurden in Themenblöcke kategorisiert. Es wurde jeweils pro Themenblock eine offene Frage und diese mit Ergänzungs- sowie Vertiefungsfragen im Leitfaden ausformuliert (Strübing, 2013, S. 92). Das Interview mit der inhaftierten Person wurde als erstes durchgeführt. Die Interviewleitfäden für die beiden weiteren Interviews wurden anschliessend erstellt, damit eine Verifikation der Aussagen möglich wurde.

Trotz des vorhandenen Leitfadens ist es in den Interviews wichtig, dass die Forschenden auf die Entwicklung des Interviews eingehen. Der Leitfaden ist deshalb nicht starr, sondern soll situativ angepasst werden. Es benötigt eine kommunikative Eigenleistung der Forschenden, um eine umfassende Datengewinnung zu erreichen (Strübing, 2013, S. 80). In der Interviewsituation muss der Gesprächsfluss erhalten bleiben und zugleich die geplanten Themenblöcke abgefragt werden (Strübing, 2013, S. 93). Es ist deshalb sinnvoll, den Interviewleitfaden vor dem Interview auswendig zu lernen oder zumindest die formulierten Fragen und Themenblöcke ausreichend zu kennen, damit kein Ablesen der Fragen notwendig ist. Dies würde die Asymmetrie der Interviewsituation verstärken und allenfalls den Redefluss der interviewten Person unterbrechen.

4.3 Feldzugang und Datenerhebung

Wie im Abschnitt 4.1 beschrieben, war es für die vorliegende Master-Thesis wichtig drei unterschiedliche Sichtweisen von einem Fall zu analysieren. Die Auswahl des Falles war deshalb begrenzt. Der Feldzugang erfolgte über sogenannte Schlüsselpersonen (Helfferich, 2011, S. 175). Die Autorin dieser Master-Thesis konnte auf einen Kontakt, welcher durch eine Projektarbeit im Rahmen des Master-Studiums beim Amt für Justizvollzug Kanton Zürich entstand, zurückgreifen. Dieser wiederum vermittelte entsprechende Schlüsselpersonen. Diese wurden durch die Autorin zuerst per E-Mail und in einem zweiten Schritt telefonisch kontaktiert. Die Forschungsfrage sowie das benötigte Sample wurden erläutert. Die Auswahlkriterien wurden somit vorab festgelegt und der Datenschutz wurde jederzeit gewahrt (Helfferich, 2011, S. 175). Nachdem durch eine Schlüsselperson ein Klient angefragt werden konnte, nahm dieser telefonisch Kontakt mit der Autorin auf. Anschliessend erfolgte die Anfrage an dessen Arbeitgebenden zuerst durch den Klienten selbst und nach der Zustimmung durch die Autorin. Die Fallverantwortliche der Justiz wurde am Schluss angefragt, wobei für dieses Interview die Datenschutzthematik erneut besprochen wurde. Damit das Interview in der für diese Master-Thesis gewählten methodischen

Vorgehensweise durchgeführt werden konnte, wurde diesbezüglich erneut die Zustimmung der inhaftierten Person eingeholt. Zudem wurde der Interviewleitfaden vorab per E-Mail zugestellt, wodurch sich die zu interviewende Person vorbereiten konnte. Während des Interviews nahm diese auf ihre zuvor angefertigten Notizen Bezug.

Die Interviews wurden im Zeitraum vom 08.12.2022 bis 09.01.2023 einzeln durchgeführt. Die Interviews fanden vor Ort in der Institution der Justiz (Klient und Fallverantwortliche der Justiz) sowie am Arbeitsort (Arbeitgeber) statt. Die Dauer der Interviews war unterschiedlich und erstreckte sich von 53 Minuten bis 1 Stunde und 34 Minuten.

Für die Durchführung der Interviews wurden forschungsethische Aspekte berücksichtigt. Insbesondere wurde eine Einwilligungserklärung der einzelnen Personen schriftlich eingeholt (Miethe & Gahleitner, 2010, S. 575). Die Interviews wurden mit einem Apple iPad aufgezeichnet, wodurch eine anschließende Transkription (Strübing, 2013, S. 105) ermöglicht wurde, welche als Grundlage für die Auswertung dient. Die Tonaufnahmen werden nach Abgabe der Master-Thesis vernichtet. Die Transkripte werden anonymisiert und pseudonymisiert. Das Datengeheimnis wird während der gesamten Forschung stets gewahrt (Helfferich, 2011, S. 191).

Nach der Durchführung der Interviews wurden diese direkt in MAXQDA manuell transkribiert. Für die Transkription wurden einfache Transkriptionsregeln angewendet (Kuckartz & Rädiker, 2020, S. 2-3). Die Interviews wurden auf Mundart geführt und für die Auswertung in Schriftdeutsch übersetzt sowie sprachlich leicht geglättet, was den Transkriptionsregeln entspricht. Die interviewende Person wurde durch ein ‚I:‘, die befragte Person durch ein ‚B:‘ gekennzeichnet.

Nach der Durchführung der Interviews und deren Transkription wurden die unterschiedlichen Daten aus den drei Interviews ausgewertet. Es wurde eine Inhaltsanalyse durchgeführt, deren Vorgehensweise im nachfolgenden Abschnitt beschrieben wird. Bei der Auswertung wird die Daten-Triangulation, welche bereits im Abschnitt 4.1 beschrieben wurde, vorgenommen.

4.4 Auswertungsmethode: Qualitative Inhaltsanalyse

Für die Auswertung von qualitativen Interviews können unterschiedliche Verfahren gewählt werden. Für die vorliegende Master-Thesis wird die qualitative Inhaltsanalyse verwendet. Darunter wird die systematische und methodisch kontrollierte Analyse der Interviewinhalte verstanden (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 39). Die erhobenen Interviews zählen zu den typischen Daten, welche mit einer qualitativen Inhaltsanalyse untersucht werden können. Die dazu benötigte Transkription wurde vorab erstellt

(Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 41-42). Damit eine systematische Textanalyse möglich ist, ist es erforderlich, sich an vorab festgelegte Regeln zu halten (Mayring, 2022, S. 49). Die gesamte Analyse wurde mithilfe der Computersoftware MAXQDA durchgeführt.

Die qualitative Inhaltsanalyse bietet die Möglichkeit, das Vorwissen in die Analyse miteinzubeziehen. Da dieses bereits bei der Erstellung des Interviewleitfadens relevant war, bildet es auch für die Kategorien bei der Auswertung eine Grundlage (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 51).

Für die Auswertung wurde der Ablauf, angelehnt an eine inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2022, S. 132), gewählt. Der Auswertungsprozess wird in folgender Abbildung visualisiert. Die nachkommenden Abschnitte 4.4.1 bis 4.4.5 dienen der Beschreibung des Auswertungsprozesses. Im Kapitel fünf erfolgt anschliessend die detaillierte Analyse und Triangulation, die Verschriftlichung sowie Interpretation der Ergebnisse.

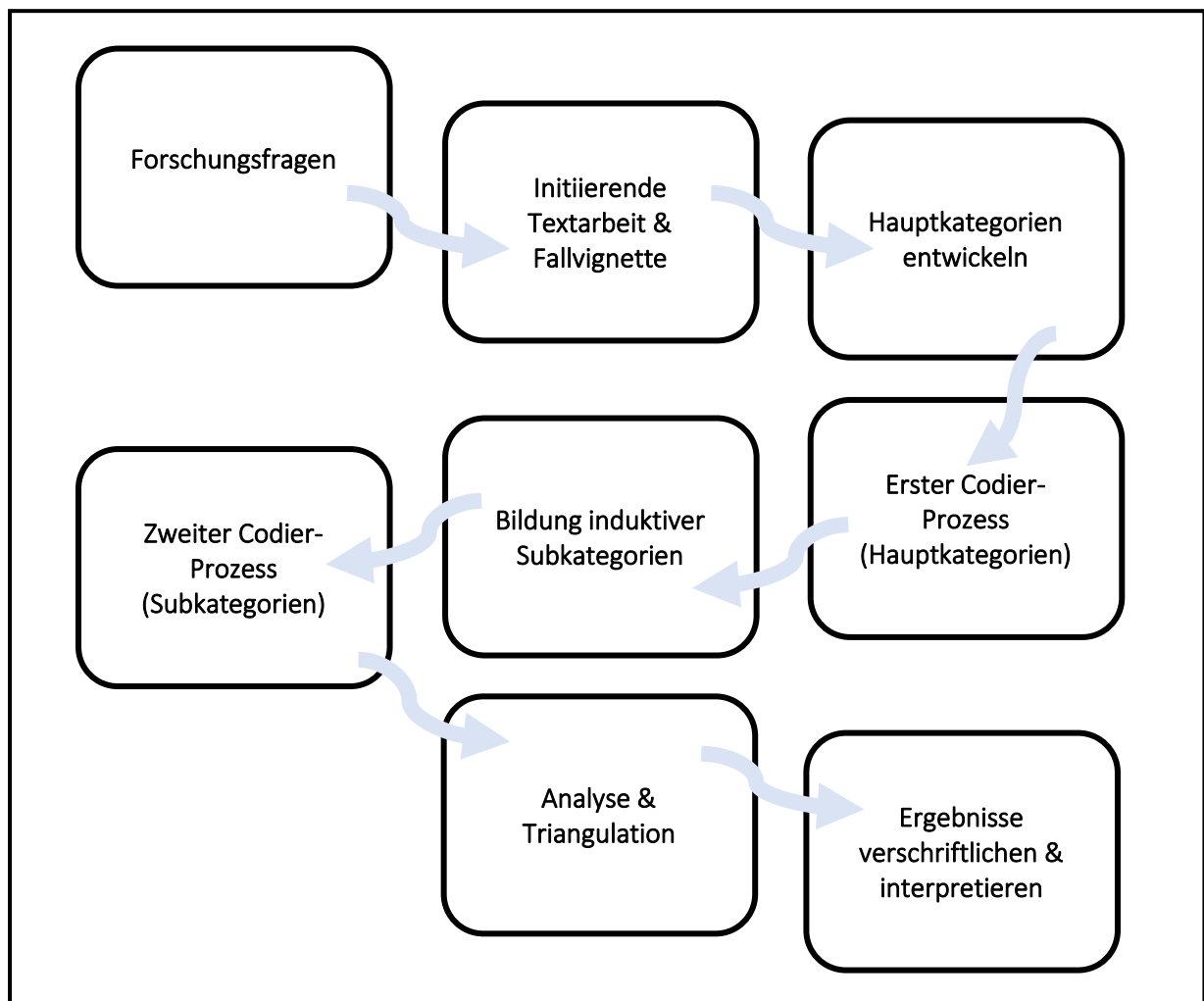


Abbildung 3. Vorgehen bei der Auswertung

Quelle: Eigene Darstellung (in Anlehnung an Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 132)

4.4.1 Initiierende Textarbeit, Fallvignette und Zusammenfassung Interviews

Bei der Inhaltsanalyse ist der erste Schritt der Auswertung die initiierende Textarbeit. Dazu werden erste Memos in den Interviews festgehalten und Fallzusammenfassungen erstellt (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 132). Kuckartz und Rädiker (2022, S. 118-119) schlagen deshalb vor, sich vor Beginn der Analyse die Forschungsfrage und den Fokus nochmals zu vergewissern. Das widerspricht nicht dem Prinzip der Offenheit, sondern führt zu einem reflexiven Vorgehen bei der Auswertung. Deshalb wurde vor der Auswertung nochmals die Forschungsfrage wiederholt. Danach wurden die Transkripte der Interviews sorgfältig durchgelesen und versucht, den subjektiven Sinn zu verstehen (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 119).

Es erfolgte eine intensive Auseinandersetzung mit dem gewonnenen Datenmaterial. Die relevanten Textstellen wurden markiert und erste Gedanken verschriftlicht. Mögliche Zusammenhänge oder Widersprüche für die folgende Analyse wurden in Memos festgehalten. Zur Einleitung in die empirische Erhebung wurde eine Fallvignette sowie Zusammenfassungen der einzelnen Interviews erstellt.

Fallvignette

Beim für diese Master-Thesis ausgewählten Fall handelt es sich um einen Mann im Alter von 31 Jahren, der zum Zeitpunkt der Durchführung der Interviews vom Arbeitsexternat ins Wohn- und Arbeitsexternat wechselte. Vom befragten Klienten wurde das Pseudonym ‚Martin‘ sowie ‚Herr M.‘ gewählt. Dieses wird im Verlauf dieser Master-Thesis, bei der Pseudonymisierung der Transkripte und bei der Auswertung der Interviews verwendet.

Martin war infolge eines Deliktes im Bereich der Brandstiftung insgesamt neun Jahre inhaftiert. Da es sich hierbei um ein Delikt in Verbindung mit einer psychischen Erkrankung handelt, wurden Massnahmen gemäss Art. 59 StGB angeordnet.

Beim ausgewählten Fall ist die Haftzeit zum Zeitpunkt der Interviews noch nicht abgeschlossen. Da sich die Person im Arbeitsexternat beziehungsweise Wohn- und Arbeitsexternat befindet, kann die letzte Progressionsstufe mit Fokus auf die Arbeitsintegration untersucht werden. Die bedingte Entlassung ist in spätestens vier Monaten geplant. Er steht aktuell vor einem Wechsel seiner Erwerbssituation.

Der Fall eignet sich deshalb ideal für das beschriebene methodische Vorgehen dieser Master-Thesis. Es konnten die drei Sichtweisen: Klient, Arbeitgeber und Fallverantwortliche der Justiz erfragt werden. Die Inhalte der einzelnen Interviews werden nachfolgend zusammengefasst.

Zusammenfassung Interview 1: Klient (Pseudonym: Martin)

Das Interview mit dem Klienten wurde als erstes geführt und hat insgesamt 1 Stunde 34 Minuten gedauert. Dieses fand in der Institution statt, in welcher sich Martin zum Interviewzeitpunkt (Anfang Dezember 2022) noch befand. Der Wechsel ins Arbeits- und Wohnexternat war aktuell, fand am Tag des Interviews und am darauffolgenden Tag statt.

Im Interview erzählte Martin vieles von seiner Zeit in Haft. Er erklärte, in welchen unterschiedlichen Institutionen er inhaftiert war und wo er jeweils gearbeitet hat. In den insgesamt neun Jahren Inhaftierung hat er seinen Angaben zufolge fast immer gearbeitet und dies als Chance und Freiheit betrachtet. Er hätte gerne eine weitere Ausbildung oder eine Weiterbildung gemacht, dies wurde jedoch seitens der Justiz nicht ermöglicht. Die berufliche Ausbildung hat Martin bereits vor dem Delikt und vor seiner Zeit in Haft abgeschlossen. Er hat anschliessend ein paar Jahre gearbeitet und konnte in unterschiedlichen Bereichen Berufserfahrung sammeln. Er erzählt detailliert aus seinem Arbeitsalltag in Haft und nennt viele Beispiele. Sein erlernter Beruf sei vielseitig und davon profitiere er auch bei seiner aktuellen Tätigkeit.

Die Stelle bei der Firma, bei der er zum Zeitpunkt des Interviews arbeitete, hatte er über private Kontakte gefunden. Er wollte finanziell unabhängig sein und hat sich deshalb eine neue Arbeitsstelle gesucht. Der Wechsel steht wenige Wochen nach dem Interview bevor. Er erzählte vom Bewerbungsprozess, Absagen und wie er die Arbeitssuche gestaltet hat. Bei den Bewerbungen hat er jeweils seinen Hintergrund und die Inhaftierung offen kommuniziert. Er erklärt, dass er allgemein sehr selbstständig Stellen gesucht und potentielle Arbeitgebende angeschrieben hat. Er erzählt auch von Stigmatisierungserfahrungen und Absagen aufgrund der Inhaftierung, dies einerseits bei der Arbeitssuche und andererseits auch bei seiner Wohnungssuche.

Martin erwähnt von sich aus das Delikt und erzählt, was danach geschehen ist. Er thematisiert soziale Kontakte, die Familie und seine Freizeitbeschäftigung. Allgemein geht er sehr offen mit seiner Inhaftierung um. Er spricht über seine Werte und die Stellung der Arbeit in seinem Leben sowie seine Pläne für die Zukunft.

Zusammenfassung Interview 2: Arbeitgeber

Das Interview mit dem Arbeitgeber von Martin war das zweite Interview und hat insgesamt 54 Minuten gedauert. Dieses wurde in der Firma geführt. Zum Zeitpunkt des Interviews mit dem Arbeitgeber (Ende Dezember 2022) hat Martin bereits nicht mehr in dieser Firma gearbeitet. Insgesamt war er acht Monate dort beschäftigt. Zudem war es die erste Anstellung ausserhalb der Justiz-Institutionen und somit

im ersten Arbeitsmarkt seit der Inhaftierung. Infolge des laufenden Arbeitsexternats war er nach wie vor in Haft.

Die Firma wird als eine klassische Handelsfirma mit Logistikaufgaben beschrieben, in welcher Martin seine Aufgaben im Bereich Logistik hatte. Die Firma ist jung und hat insgesamt fünf Mitarbeitende. Davon ist Martin der erste Mitarbeiter, welcher die Firma wieder verlässt. Der Arbeitgeber beschrieb die achtmonatige Zusammenarbeit als gut und erwähnte auch Schwierigkeiten in Bezug auf Arbeitsleistung, Motivation und Kommunikation. Die Entscheidung von Martin, die Firma wieder zu verlassen, wird bedauert und kann durch den Arbeitgeber infolge der Anstellungsbedingungen nachvollzogen werden.

Die Anstellung entstand aus einem persönlichen Kontakt zwischen Martin und einer ehemaligen Mitarbeiterin. Diese ermöglichte einen Erstkontakt zur Firma. Die Zusammenarbeit mit der Justiz wurde positiv wahrgenommen, wobei sich der Arbeitgeber am Anfang der Anstellung finanzielle Unterstützung sowie auch einen Austausch mit Arbeitgebenden, die bereits eine ähnliche Erfahrung gemacht haben, erhofft hätte.

Im Interview geht der Arbeitgeber auch auf Fragen, die die Firma aufgrund des Hafthintergrundes vor der Anstellung beschäftigt haben, ein. Die Frage nach dem Delikt war für ihn zentral. Er beschrieb eine Unsicherheit und wie die Firma dennoch versucht hatte, einen Neustart zu ermöglichen, welcher nicht von Stigmatisierungen geleitet wird.

Die positive Erfahrung mit der Anstellung von Martin hat die Firma geprägt und führt zukünftig dazu, dass Bewerbungen aus der Haft berücksichtigt werden. Der Arbeitgeber erklärt trotzdem, dass es wahrscheinlich ist, dass eine Person aus dem ersten Arbeitsmarkt bevorzugt wird. Dies hauptsächlich aus ökonomischen Entscheidungen.

Zusammenfassung Interview 3: Fallverantwortliche der Justiz

Als letztes Interview wurde jenes mit der Fallverantwortlichen der Justiz geführt. Dieses hat insgesamt 1 Stunde und zwei Minuten gedauert. Das Interview fand in der Institution statt, in welcher Martin zuletzt gelebt hat. Die Institution gehört zu einer Justizvollzugsanstalt und bietet Plätze für Personen, die sich im Arbeitsexternat oder im Wohn- und Arbeitsexternat befinden. Zum Zeitpunkt des Interviews (Anfang Januar 2023) war Martin bereits nicht mehr in dieser Institution wohnhaft. Er wird jedoch während des Wohn- und Arbeitsexternats weiterhin von derselben Fallverantwortlichen der Justiz und der Institution begleitet und unterstützt.

Beim Interview mit der Fallverantwortlichen der Justiz wurden einerseits fallspezifische Fragen gestellt, damit die Triangulation möglich ist. Andererseits wurden auch Verallgemeinerungen und Vergleiche zu

anderen Fällen erfragt. Es wurde deutlich, dass Martin im Vergleich zu anderen Personen sehr selbstständig war und wenig Unterstützungsleistungen beansprucht hat. Im Interview wird auch der Kontakt zum Arbeitgeber von Martin sowie sein Bewerbungsprozess thematisiert.

4.4.2 Hauptkategorien entwickeln

Anhand der drei Interviews wurde deutlich, dass sich die Aussagen auf individuelle und institutionelle Aspekte beziehen. Bei der Auswertung wurden deshalb die individuelle Ebene und die institutionelle Ebene einzeln untersucht. Diese Ebenen verfügen jeweils über unterschiedliche Haupt- sowie Subkategorien (vgl. Abschnitt 4.4.4). Nachfolgend werden die beiden Ebenen und deren Inhalte kurz erläutert.

Individuelle Ebene

Dieser Ebene wurden persönliche Eigenschaften einer Person zugeordnet, welche für eine erfolgreiche Arbeitsintegration relevant oder allenfalls hinderlich sein könnten. Zudem werden die Erfahrungen und die Handlungen im eigentlichen Bewerbungsprozess und bei der Arbeitssuche untersucht. Ebenfalls wird der Bildungsweg und der Einfluss von Bildung oder Ausbildung und Weiterbildung auf die Arbeitsintegration analysiert. Stigmatisierungserfahrungen sind nicht selten, wie auch Zahradnik (2021) darlegt. In den Interviews wurden auch solche Erfahrungen erwähnt, weshalb diese auch in die Auswertung auf individueller Ebene einfließen. Wie bereits Kieselbach und Beelmann (2006, zitiert nach Humm, 2019, S. 19) beschrieben haben, hat Arbeit einen sozial-integrierenden Charakter. Sie gewährleistet eine finanzielle Autonomie, löst Anerkennung aus und vermittelt einen gesellschaftlichen Status. Was die Sinnhaftigkeit der Arbeit auf individueller Ebene ist, wird entsprechend ausgewertet. Der Kontakt zum sozialen Umfeld, deren Einfluss auf die Arbeitsintegration und die Persönlichkeit des Klienten werden analysiert. Zukunftspläne sowie die Stellung der Arbeit für die Zukunft werden untersucht.

Institutionelle Ebene

Darunter werden neben den einzelnen Beschäftigungsmöglichkeiten in Haft auch die Haltungen zu den Arbeitstätigkeiten und der Einfluss von diesen Berufserfahrungen im Rahmen der Arbeitssuche untersucht. In dieser Ebene werden auch die Unterstützungsmöglichkeiten der Justiz, einerseits bezogen auf den Kontakt mit den Klient:innen und andererseits mit den Arbeitgebenden, sowie die Zusammenarbeit der Justiz mit den Klient:innen und mit den Arbeitgeber:innen untersucht.

Hauptkategorien

Für die Auswertung werden Hauptkategorien gebildet. Die Kategorien dienen dem Codieren der Interviews. Das Codieren der Daten spielt eine wesentliche Rolle bei der Auswertung. Im Prozess des Codierens werden die Textstellen den Kategorien zugeordnet (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 65-67). Bei der Bildung der Kategorien gibt es verschiedene Verfahren. Für die Auswertung in dieser Master-Thesis wurde eine Mischform von deduktiver und induktiver Kategorienbildung gewählt. Dies entspricht einem häufigen Verfahren bei qualitativen Forschungen (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 102). Deduktive Kategorienbildung bedeutet, dass die Kategorien aus der Theorie hergeleitet werden. Induktive Kategorienbildung umschreibt, die Kategorien im Verlauf der Auswertung aus dem Datenmaterial heraus zu bilden (Früh, 2017, S. 145-148). Deduktive Kategorien wurden verwendet, da aus dem Interviewleitfaden bereits Kategorien abgeleitet werden konnten (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 76). Diese bilden auch die Hauptkategorien.

In der folgenden Abbildung 4 wird die Anzahl verwendeter Codes in den beiden Ebenen dargestellt. Es ist ersichtlich, dass die individuelle Ebene mehr Codes beinhaltet. Dies ist auch mit der Gewichtung der Fragen in den Leitfadeninterviews vergleichbar, es gab mehr Fragestellungen und Hauptkategorien auf individueller Ebene.

<ul style="list-style-type: none"> ▼ ● 📁 Codesystem > ● 📁 Individuelle Ebene > ● 📁 Institutionelle Ebene 	640 443 197
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------

Abbildung 4. Ebenen und Häufigkeiten der Kategorien

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung (Screenshot MAXQDA)

4.4.3 Erster Codier-Prozess

Vor dem ersten Codier-Prozess wurden nochmals die Fragestellungen der vorliegenden Master-Thesis in Erinnerung gerufen. Dies vereinfachte den Prozess, da dadurch die Interview-Transkripte mit dem entsprechenden Fokus durchgearbeitet wurden. In einem ersten Codier-Prozess wurden alle drei Interviews der jeweiligen Ebene zugeordnet und mit den Hauptkategorien codiert. Die Codierung erfolgte in MAXQDA und die Kategorien konnten unterschiedlichen Farben zugeordnet werden (Kuckartz & Rädiker, 2020, S. 16). Durch die farblichen Hervorhebungen konnten die relevanten Textstellen einfacher ausgewertet werden. Bei der Codierung wurde darauf geachtet, dass die Textstellen grosszügig markiert werden, damit bei der Auswertung der Zusammenhang aus dem Interview besser nachvollziehbar ist. Der Prozess der Codierung wurde so oft wie notwendig wiederholt. Es wurden in einem ersten Schritt alle Interviews der Reihe nach codiert. Anschliessend erfolgte eine weitere Codierung pro Interview. Die

Abschnitte wurden teilweise mehrmals durchgelesen und die Codierung geprüft. Während dieses Prozesses wurden wiederum Gedanken zur Auswertung und zur Bildung von induktiven Subkategorien in Memos festgehalten. Die Subkategorien werden im folgenden Abschnitt beschrieben.

4.4.4 Bildung induktiver Subkategorien

Mayring (2022, S. 50) empfiehlt, bei der induktiven Kategorienbildung sehr offen vorzugehen und einen Textabschnitt nach dem anderen zu analysieren. Das induktive Verfahren wurde insbesondere für die Verfeinerung der Kategorien und die Bildung von Subkategorien gewählt. Es wurden in beiden Ebenen jeweils zu den unterschiedlichen Hauptkategorien die Subkategorien gebildet. Diese helfen, die Auswertung differenziert vorzunehmen. Bei der Bildung der Subkategorien wurde darauf geachtet, möglichst alle drei Sichtweisen für eine anschließende Triangulation zu berücksichtigen. Die nachfolgenden Tabellen zeigen das Kategoriensystem der individuellen Ebene (Tabelle 1) sowie der institutionellen Ebene (Tabelle 2).

Table 1. Übersicht Kategorien individuelle Ebene

<div style="border: 2px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; text-align: center; background-color: #d9e1f2;">Individuelle Ebene</div> <div style="border: 2px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; text-align: center; margin-top: 5px;">Hauptkategorien</div>	<div style="border: 2px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; text-align: center;">Subkategorien</div>	
(Aus-)Bildung	technisches Wissen	Berufserfahrung vor Haft
	Erfahrungen durch Haft	
Arbeitsuche / Bewerbungsprozess	Probearbeiten	Erste Anstellung als Schlüssel
	Information über Haft	Vertrauen
	neue Chance	Herausforderung bei Reintegration
	Unterschiede nach Delikt	Vorstellungsgespräch
	Einfluss Haft bei Stellensuche	Umgang mit Lücke im Lebenslauf infolge Haft
	Delikt	
Stigmatisierungserfahrungen	bei der Wohnungssuche	bei der Arbeitsuche
Arbeitsleistung im AEX	handwerkliche Fähigkeiten	Motivation für die Arbeit
	selbstständiges Arbeiten	Arbeit ohne Struktur
	kollegiales Verhältnis bei der Arbeit	Austausch Mitarbeiter und Arbeitgeber
	Integration im Team	
Sinnhaftigkeit Arbeit	Anerkennung Team / Vorgesetzte	Finanzielle Aspekte / Einfluss Lohn
	Integration Arbeitsstelle	
Freizeit und soziales Netzwerk	Kontakt mit sozialem Umfeld	Einfluss persönlicher Kontakte
	Nutzung Mobiltelefon / Internet	
Persönlichkeit	Informiert sein	Realitätsbezug
	Offenheit	Entschlossenheit
	Mitdenken	Humor
	Ordentlich	Kommunikation
	Werte des Klienten	Schwierigkeiten
	Reaktion auf Kritik oder Ablehnung	
Zukunftspläne	Wahrscheinlichkeit Rückfall	Stellung Arbeit
	Befürchtungen	Wünsche

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Tabelle 2. Übersicht Kategorien institutionelle Ebene

<div style="border: 2px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; text-align: center; background-color: #d9e1f2;">Institutionelle Ebene</div> <div style="border: 2px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; text-align: center; margin-top: 5px;">Hauptkategorien</div>	<div style="border: 2px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; display: inline-block;">Subkategorien</div>	
Beschäftigungsmöglichkeiten in der Haft	Ausbildungen in Haft	Arbeit als Freiheit
	Anforderungen vom ersten Arbeitsmarkt	Unterschied zu erstem Arbeitsmarkt
	örtliche Gegebenheiten Haftanstalten	
Unterstützungsmöglichkeiten Justiz	Überprüfungen durch Justiz	Überarbeitung Bewerbungs-dossier
	Unterstützung nach der Haft	Verlängerung Anstellung
	wenig Unterstützung benötigt	finanzielle Entlastung
	Austausch mit anderen Firmen	externe Angebote Justiz
Zusammenarbeit Justiz	auf Entscheid Justiz warten	Flexibilität Justiz
	Schwierigkeiten mit Justiz	Unsicherheiten
	Rücksichtnahme auf Situationen Arbeitgeber	Unterschied Massnahmen-vollzug zu Strafvollzug
	Regelungen Justiz	

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

4.4.5 Zweiter Codier-Prozess

Im zweiten Codier-Prozess wurden die Interviews mit den Subkategorien codiert. Überschneidungen der Kategorien konnten teilweise nicht verhindert werden. Mehrere Textstellen wurden unterschiedlichen Kategorien zugeordnet, da diese jeweils mit einem anderen Blickwinkel anders interpretiert werden können. Nach einem ersten Abschluss des Codier-Prozesses fand ein Coaching mit der Begleitperson statt. Sie empfahl, die Codierungen weiter auszudifferenzieren und mehr Subkategorien zu bilden. Der zweite Codier-Prozess wurde deshalb nochmals aufgenommen. Durch die weitere Auseinandersetzung mit dem Datenmaterial wurden Zusammenhänge und Unterschiede bezogen auf die Interpretation der Ergebnisse immer deutlicher. Dies bestätigt, dass das gewählte Vorgehen geeignet war für die vorliegende Untersuchung.

Folgende Tabelle zeigt die Häufigkeit der codierten Textstellen in den einzelnen Interviews auf.

Tabelle 3. Anzahl Kategorien pro Interview

Interview	Anzahl Kategorien
inhaftierte Person / Klient	281
Arbeitgeber	179
Fallverantwortliche der Justiz / Sicht Soziale Arbeit	180

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Das Interview mit dem Klienten ist das längste Interview. Zudem hat er die Fragen sehr ausführlich und in einem schnellen Redefluss, welcher teilweise sehr sprunghaft war, beantwortet. Deshalb wurden im Vergleich zu den anderen Interviews mehr Kategorien gebildet. Beim Interview mit dem Arbeitgeber und der Fallverantwortlichen der Justiz waren die Antworten geordneter, dadurch konnten einzelne Textstellen komplett einer Kategorie zugewiesen werden. Deshalb entstanden weniger Kategorien.

5 Darstellung und Interpretation der Ergebnisse

Im vorherigen Kapitel wurde das Vorgehen bei der Auswertung detailliert beschrieben. Durch die Triangulation der drei Interviews können die Ergebnisse verglichen werden, ohne das Ziel einer völligen Übereinstimmung erreichen zu wollen (Mayring, 2016, S. 147-148). Wichtiger erscheint es, durch die Triangulation drei unterschiedliche Sichtweisen auf den Forschungsgegenstand zu erhalten. Die Analyse und Triangulation erfolgten im Anschluss an den im Abschnitt 4.4 beschriebenen Codier-Prozess. Die daraus gewonnenen Ergebnisse werden nachfolgend beschrieben und interpretiert.

Die Analyse wurde ebenfalls mithilfe von MAXQDA durchgeführt. Durch die Funktionen ‚Liste der codierten Segmente‘, ‚Code-Matrix-Browser‘ und ‚Summary Grid‘ konnten die einzelnen Kategorien (Codes) aus den drei unterschiedlichen Interviews einfach gegenübergestellt und die Inhalte verglichen werden. Für die Darstellung der Ergebnisse werden relevante Aussagen aus den Interviews zitiert. Die Interviews wurden anonymisiert und pseudonymisiert. Sämtliche Anpassungen und Ergänzungen der Autorin dieser Master-Thesis werden in eckigen Klammern festgehalten. Mit [...] werden Streichungen aus den Interviewpassagen dargestellt.

Wie bereits im Abschnitt 4.4.2 erläutert, wurde bei der Auswertung zwischen der individuellen und der institutionellen Ebene unterschieden. Zahradnik (2022, S. 22) empfiehlt bei der Untersuchung von Reintegrationsprozessen die Wechselwirkung von individuellen und strukturellen Gegebenheiten mitzubetrachten. Aus diesem Grund wird die Wechselwirkung dieser beiden Ebenen ebenfalls analysiert und in Kapitel sechs näher beschrieben. Zuerst werden die Ergebnisse der individuellen Ebene (Abschnitt 5.1) und anschliessend der institutionellen Ebene (Abschnitt 5.2) dargelegt. Die Darstellung der Ergebnisse ermöglicht die Triangulation der drei Sichtweisen: inhaftierte Person/Klient:in, Arbeitgeber:in sowie Fallverantwortliche:r der Justiz/Sicht Soziale Arbeit. Zudem können durch die Verknüpfung der empirischen Daten mit theoretischen Grundlagen Empfehlungen für die Praxis ausgearbeitet werden, welche schliesslich im sechsten Kapitel weiter ausgeführt werden.

5.1 Individuelle Ebene

Bei der Auswertung der individuellen Ebene wurden Aussagen bezogen auf den Klienten der vorliegenden Einzelfallstudie ausgewertet. Dies waren einerseits die Aussagen, welche er selbst über sich und seine Fähigkeiten gemacht hat und andererseits die Zuschreibungen des Arbeitgebers sowie der Fallverantwortlichen der Justiz. Diese Unterscheidung entspricht der Vorgehensweise aus der Desistance-Forschung, welche sich auf die Ressourcen und Stärken des Individuums fokussiert (Kawamura-Reindl, 2018, S. 288). Mithilfe der deduktiv gebildeten Hauptkategorien der individuellen Ebene wird dieser

Abschnitt strukturiert und die Ergebnisse werden systematisch dargelegt. Bei der Darstellung der Ergebnisse werden alle Hauptkategorien verwendet. Bei den Subkategorien beschränkt sich die Autorin auf die wesentlichen Ergebnisse. Zudem wurde für das methodische Vorgehen eine Triangulation gewählt. Damit möglichst in allen Punkten die drei Sichtweisen analysiert werden können, werden die Subkategorien in sinnvoll übergeordnete Themenbereiche zusammengefasst und dann ausgewertet. Nachfolgend werden die für die Beantwortung der Fragestellung relevanten Ergebnisse auf individueller Ebene dargelegt und interpretiert.

5.1.1 (Aus-)Bildung

Für eine erfolgreiche Arbeitsintegration gilt in der Schweiz eine abgeschlossene Ausbildung als zentral. Der befragte Klient hat vor dem Delikt und vor der Inhaftierung eine Ausbildung abgeschlossen. Er verfügt somit über eine Ausbildung aus dem ersten Arbeitsmarkt. Der erlernte Beruf lautet Fachmann Betriebsunterhalt mit Fachrichtung Hausdienst. Er beschreibt die Vielseitigkeit seines Berufes als Vorteil für seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

[...] Aber wenn du von überall ein bisschen kannst und eben Hauswart ist ja schon ein Beruf, wo viele verschiedene Berufe drin hat. [...] Ja und das ist so der Vorteil, wo ich halt sehe. (Interview Klient, Pos. 29)

Dennoch erhielt Martin bei der Stellensuche aufgrund fehlender Ausbildungen und Weiterbildungen diverse Absagen. Es scheint, als könnte Martin diese Begründung gut akzeptieren, da er selbst weiss, dass er an dieser Situation nichts ändern kann.

Die Fallverantwortliche der Justiz bestätigt, dass vorhandene Ausbildungen das Finden einer Arbeitsstelle positiv beeinflussen. Sie bringt die Wichtigkeit zum Ausdruck, indem sie die Aussage zusätzlich betont. Sie zeigt auch auf, dass die Ausbildung ausserhalb der Haft ein zusätzlicher Vorteil sein kann, da dies eine Arbeitserfahrung im ersten Arbeitsmarkt darstellt.

[...] Also wenn jemand eine Ausbildung hat, dann erhöht dies die Chancen. Also das merken wir wirklich gut. [...] (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 76)

Der Arbeitgeber hat die Ausbildung oder Weiterbildung selbst nicht als einen relevanten Grund für die Anstellung in dieser Firma angegeben. Für ihn waren andere Gründe, welche in den folgenden Abschnitten aufgezeigt werden, von Bedeutung. Als mögliche Erklärung kann interpretiert werden, dass der Arbeitgeber über die vorhandene Ausbildung und die Berufserfahrung Bescheid wusste und er diese als gegeben beurteilte. Wichtiger waren für ihn deshalb die persönlichen Eigenschaften und die Stimmigkeit der Teamkonstellation. Diesen Fokus auf die Persönlichkeit hat auch Hüttenrauch (2015, S. 325)

festgestellt, insbesondere bei Arbeitgebenden, die das erste Mal eine Person aus der Haft angestellt haben. Dies konnte in der vorliegenden Untersuchung bestätigt werden. Dennoch unterschied der Arbeitgeber zwischen der Arbeitserfahrung in Haft und ausserhalb (vgl. Abschnitt 5.2.1). Aus diesem Grund ist es möglich, dass die Ausbildung, welche ausserhalb der Haft abgeschlossen wurde, als positiv gewichtet wurde, dies jedoch nicht explizit erwähnt wurde. Wie bereits in Abschnitt 2.3 aufgezeigt, haben auch Menschen aus der Haft mit einer abgeschlossenen Ausbildung einen erschwerten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt (Korten, 2018, S. 144). Daraus lässt sich die Wichtigkeit einer Ausbildung und auch von Qualifikationsmöglichkeiten innerhalb der Haft ableiten. Zudem sollten inhaftierte Personen mit einer abgeschlossenen Ausbildung die Möglichkeit erhalten, ihr Wissen auf einem aktuellen Stand halten zu können. Martin war insgesamt neun Jahre in Haft. Die Ausbildung schloss er vor der Inhaftierung ab, diese liegt somit über zehn Jahre zurück. Dadurch konnte Martin über eine längere Zeit nicht auf Berufserfahrungen seiner Ausbildung zurückgreifen. Es ist deshalb nachvollziehbar, dass er sich auch auf andere Stellen beworben hat, welche nicht direkt mit seiner Ausbildung in Verbindung stehen, bei denen er jedoch seine beruflichen Erfahrungen aus der Haft miteinbringen kann.

Informelle Bildung und Erfahrungswissen

Neben der Relevanz der formalen Bildung wurden auch die informelle Bildung sowie die Erfahrungen durch die beruflichen Tätigkeiten und die gemachten Erfahrungen in der Zeit der Haft als zentral beurteilt. Insbesondere das technische Wissen kann im Berufsleben eingesetzt und als Vorteil beschrieben werden. Die drei Subkategorien ‚technisches Wissen‘, ‚Berufserfahrung vor Haft‘ und ‚Erfahrungen durch Haft‘ werden zusammengefasst und die Ergebnisse nachfolgend dargelegt.

Martin beschreibt einerseits, dass er Dinge nicht im Rahmen der Schulbildung oder Ausbildung gelernt hat, sondern sich infolge des digitalen Wandels während seiner Jugendzeit entsprechend Wissen aneignen konnte. Andererseits interessiert er sich sehr für technische Themen und auch Computerwissen.

[...] Aber so Computer bedienen und so, ja ich bin mit dem aufgewachsen, das ist für mich kein Problem. [...] (Interview Klient, Pos. 19)

Er konnte sein Wissen auch beim Probearbeiten während seiner Stellensuche einsetzen, was wiederum durch die zukünftige vorgesetzte Person als positiv gewertet wurde. Seine Hilfsbereitschaft, dieses Wissen einzusetzen und andere zu unterstützen, ist für Martin wichtig. Dies wurde auch durch die Fallverantwortliche der Justiz im Umgang mit anderen inhaftierten Personen beobachtet.

[...] und hat auch immer geholfen, wann jetzt jemand so eine technische Frage gehabt hat. Dort ist er recht versiert. [...] (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 20)

Mit dieser Aussage zeigt sie einerseits das Wissen von Martin auf und andererseits beschreibt sie ihn als hilfsbereit und offen gegenüber anderen inhaftierten Personen. Beide Eigenschaften wurden auch durch den Arbeitgeber bestätigt. Dieser wiederum erklärt differenzierter, dass die Erfahrungen, welche Martin mit anderen Personen in Haft gemacht hat, sich teilweise auch negativ zeigen können.

[...] Im Austausch mit ihm hat man halt gemerkt, dass er gewisse Sachen einfach extremer erlebt hat oder auch mega geprägt ist von dieser Zeit in Haft. [...] (Interview Arbeitgeber, Pos. 64)

Bildung ist für eine erfolgreiche Arbeitsintegration wesentlich. Dies kann formale oder informelle Bildung sein. Jedoch zeigt die Aussage des Arbeitgebers, dass die Verhaltensweisen ebenso relevant sind. Auch in den theoretischen Grundlagen wurde aufgezeigt, dass Angebote zur beruflichen und persönlichen Qualifikation in der Haft auch Alltagskompetenzen und Verhaltensweisen im Umgang mit Mitmenschen vermitteln sollten. Denn die Schlüsselqualifikationen, wie eine realistische Selbsteinschätzung, sind nach Hüttenrauch (2015, S. 136-138) wichtig für eine langfristige Arbeitsintegration. Es erscheint deshalb relevant, dass die Justiz ihren Fokus nicht nur auf formale Bildung legt und sich die inhaftierten Personen lediglich solches Wissen aneignen. Die Angebote zur beruflichen und persönlichen Qualifikation sind entsprechend zu ergänzen und Verhaltensweisen im Umgang mit Arbeitgebenden, Mitarbeitenden und weiteren Dienstleister:innen im ersten Arbeitsmarkt müssen ebenfalls thematisiert und allenfalls erlernt werden. Die Zeit in Haft ist prägend und kann sich abhängig von der Dauer auch auf die Verhaltensweisen auswirken. Aus diesem Grund ist dies für eine umfassende Vorbereitung für die Zeit nach der Haft ebenfalls zu fokussieren. Möglichkeiten dazu könnten Verhaltenskurse für den Umgang im ersten Arbeitsmarkt sein. Diese Kurse können für die Herausforderungen in der Arbeitswelt sensibilisieren.

5.1.2 Arbeitssuche / Bewerbungsprozess

Die Arbeitssuche im Rahmen des (W)AEX erfolgt je nach Unterstützungsbedarf mit mehr oder weniger Begleitung und kann selbstständig mithilfe des Internets erfolgen.

[...] Aber ich habe angefangen Jobs zu suchen. (klopft auf Tisch) Eben über klar Jobscout, oder was auch immer. Jobs.ch und über die Apps und dort kannst du ja deine Daten raupladen. [...] (Interview Klient, Pos. 87)

Mit dieser Aussage macht Martin deutlich, dass für ihn die Arbeitssuche einen hohen Stellenwert hat. Obwohl ihm mehrere Möglichkeiten mit der Nutzung des Internets offenstanden, hat er seinen Fokus auf die Stellensuche gelegt. Diese Wichtigkeit betont er mit dem Klopfen auf den Tisch.

Die Gestaltung der Suche entspricht somit der von Arbeitssuchenden, die nicht in Haft sind. Die Anforderungen und die Bedingungen für eine gelingende Arbeitssuche sind unterschiedlich, wie die vorliegende Master-Thesis untersucht. In diesem Abschnitt wird das Vorgehen im Bewerbungsprozess des Klienten in dieser Einzelfallstudie analysiert. Als erstes ist der Umgang mit der Lücke im Lebenslauf als zentral zu betrachten, da dies auch in der Literatur und der Forschung untersucht wurde. Zudem wird dem Delikt mehr Bedeutung zugeschrieben als in den bisherigen Forschungen angenommen (vgl. Abschnitt 3.2). Diese zwei Punkte bezüglich des Bewerbungsprozesses werden nachfolgend dargelegt.

Umgang mit der Lücke im Lebenslauf

Ein Bewerbungsdossier für die Arbeitssuche beinhaltet einen Lebenslauf und damit die bisherigen Berufserfahrungen, Ausbildungen und weiteren Tätigkeiten. Durch den Aufenthalt in einer Justizvollzugsanstalt entsteht eine Lücke im Lebenslauf – zumindest eine auf dem ersten Arbeitsmarkt. Es stellt sich die Frage, wie dies gegenüber potentiellen Arbeitgebenden kommuniziert werden sollte. Für Martin war es im Bewerbungsprozess wichtig, seine Situation transparent zu machen. Er erklärte dies wie folgt.

[...] Ich habe die Fakten auf den Tisch gelegt, das habe ich gemacht, wie lange geht das ganze Spiel eventuell noch und was sind es so für Voraussetzungen, wo ich haben muss. (Interview Klient, Pos. 67)

In seiner Aussage wird deutlich, dass er während der laufenden Haft auch kommuniziert hat, wie lange die Haftdauer noch ist und welche Voraussetzungen für eine Anstellung im Rahmen des (W)AEX bestehen. Die Fallverantwortliche der Justiz erklärte, dass aufgrund der Regelungen im Rahmen des AEX eine Offenlegung zwingend ist, da es in dieser Institution eine Zusammenarbeitsvereinbarung zwischen Klient:in, Arbeitgebenden und der Justiz gibt (vgl. Abschnitt 5.2.3). Es ist daher nicht möglich, im (W)AEX den aktuellen Haftaufenthalt zu verheimlichen. Zu diesem Zeitpunkt der Arbeitssuche scheint die Frage nach dem Umgang mit der Lücke im Lebenslauf noch nicht relevant und trotzdem beschäftigt diese Frage die interviewten Personen.

In einem späteren Verlauf der Arbeitssuche, insbesondere nach Entlassung aus der Haft, gibt es seitens der Justiz keine Vorgaben mehr. Der Umgang ist womöglich sehr individuell und von persönlichen Einstellungen sowie der Dauer der Inhaftierung abhängig. Auch Martin erklärte, dass er bei einer kürzeren Haftdauer die Inhaftierung verschwiegen hätte.

[...] Weil ich halt sage, zwei, drei Jahre kannst du locker fälschen. Ich sag es mal so. Wo du mal schreibst, ich habe temporär geschafft oder so und die Haft kannst du draussen lassen. (..) Nach neun Jahren musst du nicht wollen, zehn, neun Jahre irgendwie temporär arbeiten gehen, das glaubt dir niemand. [...] (Interview Klient, Pos. 125)

Der Arbeitgeber betrachtet dies umfassender und stellte sich auch die Frage nach der Kommunikation des Hafthintergrundes gegenüber den Mitarbeitenden sowie Dritten, wie zum Beispiel Kund:innen und Dienstleister:innen. Für den Arbeitgeber war es wichtig, dass die Vorgesetzten informiert waren. Da das Unternehmen selbst klein war, wussten sämtliche Mitarbeitende Bescheid. Auch er knüpft die Entscheidung über die Art und Weise der Kommunikation an die Dauer der Haft.

[...] Ich glaube jetzt die Zeit, es sind neun Jahre gewesen, die er weg war, dass er es schon einfach sagen muss, was passiert ist. [...] Und gleich finde ich müssen es nicht alle wissen. Also bei uns ist es vor allem ein Thema gewesen im Umgang mit den Kunden. Da haben wir einfach gesagt, wir möchten nicht, dass sie das wissen oder auch nicht wissen müssen. Auch zum Schutz von Martin. Deshalb würde ich empfehlen, dass es wichtig ist, dass der Arbeitgeber das weiss. [...] (Interview Arbeitgeber, Pos. 90)

Die Fallverantwortliche der Justiz hat im Interview bestätigt, dass Martin jeweils sehr transparent seine Situation kommuniziert hat. Auch in ihrer Aussage wird der Einfluss der Dauer des Haftaufenthaltes deutlich.

Wir machen jetzt die Erfahrung, dass die Offenlegung sicher gegenüber dem Chef Sinn macht. [...] Wenn es ein Jahr, zwei sind, das kann man natürlich schon mal ein wenig vertuschen im Lebenslauf. Aber je länger die Haftstrafe ist, umso schwieriger ist es. [...] (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 86)

Die Kommunikation der Inhaftierung beschäftigt alle drei befragten Personen. Auch in der Literatur und bisherigen Forschung gibt es unterschiedliche Empfehlungen. Da inhaftierte Personen von Stigmatisierungen betroffen sind, kann eine Verheimlichung eine mögliche Vorgehensweise sein. Das Kaschieren im Lebenslauf als Möglichkeit scheint einfach (Zahradnik, 2021, S. 210). Dennoch müssen die unterschiedlichen Interessen abgewogen werden und die Klient:innen durch die Justiz entsprechend aufgeklärt und beraten werden. Die Klient:innen sind durch die Entlassung aus der Haft und mit der Integration in den Arbeitsmarkt mit vielen Herausforderungen konfrontiert. Nach einer längeren Zeit in Haft ist es auch fraglich, ob sie die Folgen ihrer Entscheidungen über die Zurückhaltung von Informationen abschätzen können. Auch besteht nach erfolgter Arbeitsintegration immer wieder die Möglichkeit, mit der Vergangenheit konfrontiert zu werden (Zahradnik, 2021, S. 211). Ein langfristiger Umgang mit der Vergangenheit und der Kommunikation dieser ist schwierig zu finden und benötigt möglicherweise Unterstützung. Neben der Dauer der Inhaftierung ist auch offen, wie das Delikt kommuniziert werden soll, was nachfolgend aufgezeigt wird.

Delikt

Die Kommunikation bezüglich des Deliktes erfolgt aufgrund des Datenschutzes über die Klient:innen. Die Justiz kann diese Information nicht weitergeben. Die Fallverantwortliche der Justiz hat dies als klar definierte Vorgehensweise erklärt.

[...] Was wir nicht dürfen ist das Delikt offenlegen. Das ist ganz klar. Wenn jetzt ein potentieller Arbeitgeber das unbedingt wissen möchte, dann muss er den Gefangenen selbst fragen. [...] (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 74).

Obwohl auch die Fallverantwortliche der Justiz erklärt, dass der Hafthintergrund an sich schon ein Grund für eine Absage sein kann, wird vom Arbeitgeber dennoch eine Unterscheidung in Bezug auf die Art des Deliktes gemacht.

[...] Aber es ist wie auch nicht etwas, in erster Linie nur zwischenmenschliches gewesen irgendwie, oder etwas was nur auf Personen. Also ja wie nicht eine Gewalttat oder so. [...] (Interview Arbeitgeber, Pos. 80)

Aus dieser Aussage lässt sich ableiten, dass Delikte, welche die Integrität einer Person verletzen, sich verstärkt negativ auf den Erfolg der Arbeitssuche auswirken können, da sich Arbeitgebende und ihre Mitarbeitenden in Gefahr sehen können. Diesbezüglich scheint es angezeigt, dass die inhaftierten Personen auf diese Fragen vorbereitet und sensibilisiert werden. Auffällig ist deshalb, dass sich Martin der Relevanz des Deliktes nicht bewusst ist, obwohl die Kommunikation schliesslich durch ihn erfolgen müsste.

[...] Weil das Delikt selbst, das ist in der Arbeitswelt eigentlich zweitrangig in meinen Augen. Weil schlussendlich es geht ja um die Person, die arbeiten kommt. [...] (Interview Klient, Pos. 105)

Diese unterschiedlichen Betrachtungsweisen der Wichtigkeit des Deliktes zeigen auf, dass es wichtig ist, dass die inhaftierten Personen ausreichend über ihre Verantwortlichkeiten im Bewerbungsprozess informiert sind. Anhand dieses Falles kann aufgezeigt werden, dass die Art des Deliktes und der Hintergrund der Haft unterschiedlich bewertet werden. Andere Studien haben festgestellt, dass bereits die Inhaftierung abschreckend wirken kann und Personen, welche in Haft waren, als weniger vertrauenswürdig eingestuft werden (Novo-Corti & Barreiro-Gen, 2015). Infolge der Offenheit von Martin wird vermutlich eher von einer vertrauenswürdigen Person ausgegangen, womöglich hat dies der Arbeitgeber positiv bewertet, was sich wiederum günstig auf die Arbeitssuche auswirkte.

5.1.3 Stigmatisierungserfahrungen

Zahradnik (2021, S. 194) beschreibt, dass strafrechtlich verurteilte Personen von Stigmatisierungen betroffen sind. Der Verurteilungsgrund beeinflusst die Zuschreibung einer möglichen Gefährlichkeit der inhaftierten Person. Diese Unterscheidungen nach Delikt wurden auch in der vorliegenden Einzelfallstudie deutlich (vgl. Abschnitt 5.1.2). Die Reaktionen von Dritten und auch mutmasslichen Arbeitgebern auf das Delikt von Martin sowie das dazugehörige Strafmass wurden als überrascht beschrieben. Anzumerken gilt, dass die Haftstrafe insgesamt neun Jahre betrug, was wiederum mit der Schwere des Deliktes begründet werden kann. Durch die Inhaftierung machte Martin auch Erfahrungen mit Stigmatisierungen, einerseits bei der Wohnungssuche und andererseits bei der Arbeitssuche. Letzteres wird in diesem Abschnitt aufgezeigt. Er erhielt auch Absagen während der Stellensuche, welche seiner Zeit in Haft und der Straffälligkeit zuzuschreiben waren. Auf die Frage, weshalb er Absagen erhalten hat, stand es teilweise für ihn ausser Frage, dass diese mit der Zeit in Haft begründet wurden.

Ja, am Knast. Ganz klar. (Interview Klient, Pos. 93)

Arbeitgebende sorgen sich um die Sicherheit ihrer Mitarbeitenden. Dieser Sicherheitsaspekt wirft im Anstellungsprozess diverse Fragen auf. Martin wurde ebenfalls mit solchen Fragen konfrontiert und hatte selbst Verständnis für diese Bedenken.

[...] Er hat einfach seine Fragen gehabt. Ich weiss er hat zum Beispiel gefragt: Thema Sicherheit ob er sich da Sorgen muss machen. Das verstehe ich auch. Meine das würde ich als Arbeitgeber wahrscheinlich auch nachfragen. [...] (Interview Klient, Pos. 81)

Die Fallverantwortliche der Justiz stellt ergänzend fest, dass die Arbeitgeber:innen bei Menschen mit einer Haftvergangenheit strenger sind und dadurch die inhaftierten Personen, welche auf Stellensuche sind, mehr Hürden zu bewältigen haben.

[...] Aber gerade bei jemanden, der aus der Haft kommt, schaut man halt noch einmal mehr drauf. [...] (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 112)

Diese zusätzlichen Hürden erschweren den Zugang zum Arbeitsmarkt und können durch die inhaftierten Personen selbst nicht abgebaut werden. Die Haft an sich wird als erschwerender Aspekt in der Arbeitsintegration bewertet. Auch der Arbeitgeber erklärt deutlich, dass bei einer Auswahl von Bewerbungen die Personen aus der Haft vermutlich geringere Chancen haben.

[...] Ich glaube aber trotzdem, wenn man es jetzt vergleicht mit einer normalen Bewerbung, dass die Chancen schon geringer wären. Irgendwie weil man trotzdem von dieser Zeit in Haft weiss. [...] (Interview Arbeitgeber, Pos. 64)

Neben den Stigmatisierungen durch die Arbeitgebenden stellt sich die Frage, inwiefern der Justizvollzug Stigmatisierungen selbst reproduziert, welche dann wiederum auf individueller Ebene zum Ausdruck kommen. Ob bei Arbeitszeugnissen für Anstellungen während der Haft die Angaben der Justizvollzugsanstalt erwähnt werden, konnte durch die Fallverantwortliche der Justiz im Interview nicht abschliessend beantwortet werden und wurde mittels einer E-Mail ergänzt. Bei der Rückmeldung per E-Mail vom 19.01.2023 erklärte die Fallverantwortliche der Justiz, dass das Arbeitszeugnis den Briefkopf der Justizvollzugsanstalt beinhaltet. Beim Lehrzeugnis wird hingegen die Firma und nicht die Justizvollzugsanstalt als Verfasserin des Zeugnisses erwähnt. Dies zeigt einerseits auf, dass der Justiz eine mögliche Reproduzierung von Stigmatisierungen nicht bewusst sein könnte und deshalb dies bisher nicht thematisiert wurde. Andererseits ist es möglich, dass das Vorhandensein von Berufserfahrungen und Arbeitszeugnissen höher gewichtet wird, als die Tatsache, dass es sich hierbei um Erfahrungen innerhalb der Haft handelt. Dennoch ist es so, dass der Justizvollzug selbst Stigmatisierungen reproduziert. Dies ist aufgrund der notwendigen Zuteilungen in die jeweiligen Institutionen aus strukturellen Gründen auch unumgänglich (Zahradnik, 2021, S. 215). Zum Abbau von Stigmatisierungen ist es in einem ersten Schritt wichtig, dass sich die Beteiligten dessen bewusst sind. Dies beginnt bei der Justiz und ihren Möglichkeiten. Insbesondere der Name der Justizvollzugsanstalt auf dem Arbeitszeugnis wirkt sich negativ auf den Bewerbungsprozess aus (Zahradnik, 2021, S. 208). Es wäre deshalb zu prüfen, ob bei den Arbeitszeugnissen die Angaben der Arbeitsstelle analog zu den Lehrzeugnissen erwähnt werden könnten. Um Stigmatisierungen in der Gesellschaft sowie auch auf der Ebene der Arbeitgebenden abbauen zu können, erscheint Öffentlichkeitsarbeit als ein mögliches und wichtiges Vorgehen. Der persönliche Umgang mit Stigmatisierungserfahrungen hängt von der jeweiligen Person ab und kann entsprechend mehr oder weniger belastend sein. Wenn die Justiz selbst auch Stigmatisierungen reproduziert, erscheint es als Aufgabe der Justiz den Folgen entgegenzuwirken und die betroffenen Personen zu stärken.

5.1.4 Arbeitsleistung im Arbeitsexternat

Das AEX kann als wichtiger Schritt in einer erfolgreichen Arbeitsintegration beurteilt werden (Erismann, 2020a, S. 190), da durch die Öffnung des Vollzuges und die Arbeitstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt bereits relevante Arbeitserfahrungen gesammelt werden können. In den Interviews wurde die Arbeitsleistung im AEX ebenfalls thematisiert, da der befragte Arbeitgeber der Vorgesetzte der Firma während des AEX war und deshalb entsprechend involviert war. Zudem erzählte Martin von vorherigen Arbeitstätigkeiten in der Haft, welche wiederum als für ihn wichtige Berufserfahrungen bewertet werden können.

Im AEX befindet sich die inhaftierte Person in einem Anstellungsverhältnis im ersten Arbeitsmarkt. Die Anforderungen entsprechen dem ersten Arbeitsmarkt. Wie diese erfüllt werden, entscheidet schliesslich über den weiteren Verlauf nach dem AEX. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, dass auch nach der bedingten Entlassung in derselben Firma weitergearbeitet werden kann. Dies wird seitens der Justiz gefördert und als positiv beurteilt, ist jedoch nicht immer möglich. Die Anstellungsverhältnisse werden aus unterschiedlichen Gründen beendet. Im Fall der vorliegenden Master-Thesis hat der Klient selbst die Anstellung gekündigt (vgl. Abschnitt 5.1.5). Bezogen auf die Arbeitsleistung im AEX können die Subkategorien in den drei Themen Motivation für die Arbeit, selbstständiges Arbeiten und die Zusammenarbeit im Team zusammengefasst werden. Diese Ergebnisse werden nachfolgend dargelegt.

Motivation für die Arbeit

Martin beschreibt die Motivation für die Arbeit als zentralen Punkt, um selbst produktiv und aktiv bei der Arbeit zu sein. Dies wird in mehreren Interviewpassagen deutlich. Nachfolgend wird ein Zitat dargelegt, welches als Ankerbeispiel für weitere Erwähnungen von eigener Motivation bei der Arbeit steht.

[...] Das ist für mich halt wichtig, wenn wie der Job kein Spass macht, dann hängt es mir auch aus und dann habe ich keine Lust mehr. [...] (Interview Klient, Pos. 19)

Auch Spass scheint ein wichtiger Aspekt für die Motivation an der Arbeit zu sein. Unter Spass wird von Martin auch die Produktivität und das Aktiv-sein bei der Arbeit zusammengefasst. Sich selbst beschreibt Martin als motiviert und grundsätzlich zufrieden mit den Aufgaben und Arbeitstätigkeiten, welche er erhalten hat. Dem Arbeitgeber hingegen fiel zeitweise auf, dass die Motivation von Martin unbefriedigend war. Der Arbeitgeber bestätigt zwar, dass die Arbeit mehrheitlich zufriedenstellend erledigt wurde. Mit folgender Aussage des Arbeitgebers zeigt sich aber, dass es nicht ausreicht, wenn die Arbeit erledigt wird, sondern auch das Verhalten und die Motivation einen Einfluss auf eine erfolgreiche Anstellung haben.

[...] Ich glaube es ist wirklich wichtig, vor allem die Motivation und die Art im Umgang miteinander, die in erster Linie zählt und nicht unbedingt der Inhalt der Arbeit. (Interview Arbeitgeber, Pos. 88)

Der Arbeitgeber selbst erklärte sich die mangelnde Motivation mit der tiefen Entlohnung (vgl. Abschnitt 5.1.5). Auch die persönliche Einstellung zur Arbeit hat einen Einfluss auf die Motivation. Durch die Abnahme der Motivation erhöhten sich die Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber stellte fest, dass die Arbeitsleistung abgenommen hatte, was er auch im Interview entsprechend äusserte.

[...] wurde dann mit der Zeit immer mehr klar, dass mehr einfach das Engagement nicht so stark vorhanden war. (Interview Arbeitgeber, Pos. 12)

Durch die Abnahme der Arbeitsleistung von Martin erhöhte sich die Unzufriedenheit des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber spricht damit Herausforderungen im Arbeitsverhältnis an, welche nicht weiter thematisiert wurden. Der Fallverantwortlichen der Justiz waren solche Herausforderungen nicht bekannt, sie selbst schätzt Martin als motiviert ein.

[...] Er ist auch sehr arbeitsmotiviert. [...] (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 108)

Diese Aussage bezieht sich auf eine allgemeine Motivation für die Arbeit. Wie die Motivation für die Arbeit bei der ehemaligen Arbeitsstelle tatsächlich war, wird durch sie nicht beurteilt. In ihrem Interview werden die Schwierigkeiten, welche der Arbeitgeber anspricht, nicht thematisiert. Es stellt sich die Frage, ob ihr diese Informationen nicht bekannt waren. Und falls dies zutrifft, aus welchen Gründen die Fallverantwortliche der Justiz nicht über die wachsenden Schwierigkeiten während der Arbeit im AEX informiert ist. Eine mögliche Erklärung ist, dass der Kontakt hauptsächlich zwischen dem Klienten und der Fallverantwortlichen der Justiz stattfindet. Es gibt keinen regelmässigen Austausch zwischen den Arbeitgebenden und der Justiz (vgl. Abschnitt 5.2.3). Da für den Arbeitgeber die Motivation einen hohen Stellenwert hat, erscheint es als äusserst wichtig, dass die zuständige Fallverantwortliche der Justiz über die Schwierigkeiten informiert ist. Schliesslich ist es ihr Auftrag, die Reintegration zu unterstützen und zu fördern, dies auch im Sinne von Art. 75 Abs. 1 StGB. Dazu kann auch die Vermittlung zwischen dem Klienten und dem Arbeitgeber zählen. Zudem besteht eine Zusammenarbeitsvereinbarung zwischen Klient:in, Arbeitgebenden und der Justiz (vgl. Abschnitt 5.2.3), welche sich nicht nur auf formelle Regelungen und organisatorische Abmachungen beziehen sollte, sondern auch eine Grundlage für die Begleitung der Arbeitsverhältnisse bilden kann.

Selbstständiges Arbeiten

In den neun Jahren in Haft hat Martin an unterschiedlichen Arbeitsplätzen innerhalb der Haft arbeiten können. Diese Arbeitstätigkeiten in der Haft wirken sich positiv auf die Arbeitsintegration aus (Alós et al., 2014, S. 1). Gemäss seinen Erzählungen gab es nur kurze Phasen, in denen er nicht beschäftigt war. Die Möglichkeit zu arbeiten war für ihn eine Form von Freiheit und er schätzte die Selbstständigkeit sehr. Er wurde nicht immer begleitet, sondern musste auch diverse Aufträge selbst ausführen, wie zum Beispiel im Rahmen seiner Tätigkeit in der Landwirtschaft.

[...] Und da ist Keiner dabei gestanden (...) Oh was machst du jetzt da? Ah schön, machen. Sondern das ist dein Auftrag, geh Hirschen füttern. Und nimm ein Traktor und dann gehst du auf das Feld dort hinten oben links, geh mähen oder was auch immer. [...] (Interview Klient, Pos. 19)

Er schätzt sich selbst als einen selbständigen Mitarbeiter ein. Der Arbeitgeber hingegen stellt bei der selbstständigen Ausführung von unterschiedlichen Aufträgen mangelnde Arbeitsleistung fest. Dies fiel auch bei bekannten Tätigkeiten auf.

Vor allem wenn Martin selbstständig arbeiten konnte, da sind oft Aufträge viel langsamer erledigt worden oder ich habe auch oft erlebt, dass ich mehrfach nachfragen musste, ob die Sachen erledigt wurden. [...] (Interview Arbeitgeber, Pos. 12)

Der Arbeitsalltag konnte teilweise autonom gestaltet werden und die Arbeitsstelle war ohne eine enge Struktur. Nach Einschätzung des Arbeitgebers führte dies zu einer Überforderung von Martin.

[...] Und das ist auch ein Teil von uns, dass er dort wenig Struktur hatte und auch recht viel selber aufbauen musste oder einteilen musste. Also es war eine sehr selbstständige Stelle. (...) Also wo er auch nicht immer begleitet ist oder auch nicht immer jemand vor Ort war. (Interview Arbeitgeber, Pos. 14)

Als mögliche Erklärung dienen die Strukturen der Haft, in welchen Martin die letzten neun Jahre seines Lebens verbracht hatte. Obwohl er immer gearbeitet hat und dadurch viele Berufserfahrungen sammeln konnte, konnte er wichtige Anforderungen, welche der erste Arbeitsmarkt an ihn stellt, nicht erlernen. In Haft bestehen enge Strukturen, starre Regeln, eine kontrollierte Tätigkeit und zudem ein hohes Mass an Fremdbestimmung (Matt, 2014, S. 31). Martin konnte viel in Gruppen und begleitet arbeiten. Dies entspricht nicht der Tätigkeit, welche er schliesslich im ersten Arbeitsmarkt ausführen musste. Möglicherweise wäre es zur Vorbereitung auf den ersten Arbeitsmarkt wichtig, nicht nur Berufserfahrungen in Form von Arbeitstätigkeiten und der Ausführung von Arbeiten zu sammeln, sondern die inhaftierten Personen auch auf die weiteren Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes vorzubereiten. Dazu können sogenannte Schlüsselqualifikationen zählen, da solche sozialen Anforderungen für eine erfolgreiche Arbeitsintegration wichtig sind (Kawamura-Reindl & Schneider, 2015, S. 283). Dazu gehört auch der Umgang bei der Arbeit mit weiteren Mitarbeitenden sowie die Zusammenarbeit im Team, welche nachfolgend untersucht wird.

Zusammenarbeit im Team

Der Kontakt im Team ist Martin selbst wichtig. Auch bei der zukünftigen Stelle sei das Team gut. Dies motiviert ihn und er geht davon aus, dass es bei der Arbeit gut laufen wird, wenn die Zusammenarbeit im Team positiv ist.

[...] Ich mache mir jetzt keine Sorgen, weil ich weiss, das Team ist cool. [...] (Interview Klient, Pos. 145)

Die offene und hilfsbereite Art von Martin führte dazu, dass er sich gut im Team integriert hat und sich teilweise Freundschaften bei der Arbeit entwickeln konnten. Der Arbeitgeber beurteilte dies ebenfalls als positiv.

[...] Es ist auch eine Freundschaft gewesen, die wir aufgebaut haben, auch wenn es nur ein Jahr war. Das habe ich schon sehr geschätzt. [...] (Interview Arbeitgeber, Pos. 110)

Die Wichtigkeit der Beziehungen bei der Arbeit betont auch die Fallverantwortliche der Justiz. Sie ergänzt, dass Martin bei einer guten Beziehung loyal gegenüber den Arbeitgebenden sein wird.

[...] Ich habe wirklich auch das Gefühl, wenn er sich gut behandelt fühlt, ist er sehr loyal gegenüber einem Arbeitgeber. [...] (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 122)

Offen bleibt, inwiefern Martin auf schwierige Situationen bei der Arbeit vorbereitet wurde. Nicht immer sind die Verhältnisse zwischen Mitarbeitenden einfach und es kann zu Differenzen kommen. Zudem scheint es relevant, unterscheiden zu können, wie der Umgang zu Personen im Rahmen von Freundschaften im privaten Umfeld gestaltet wird und wie dies im Kontakt in der Arbeitswelt ist. Nicht immer scheint ein äquivalentes Verhalten angebracht. Insbesondere gegenüber vorgesetzten Personen und Kund:innen muss eine professionelle Distanz gewahrt werden können. Diesbezüglich stellt sich die Frage, inwiefern die Haft die inhaftierten Personen auf diese unterschiedlichen zwischenmenschlichen Beziehungen vorbereiten kann, da die Strukturen in der Haft sehr starr sind und kein Kontakt zu unterschiedlichen Personen von draussen besteht, wodurch geübt werden könnte.

5.1.5 Sinnhaftigkeit der Arbeit

In der Studie von Humm (2022) wird Sinnhaftigkeit der Arbeit unterschiedlich begründet und verstanden. Es sind finanzielle Aspekte, aber auch der sozial-integrierende Charakter der Arbeit, welche eine Sinnhaftigkeit begründen können. Diese beiden Aspekte werden nachfolgend untersucht, wobei die Subkategorien zusammengefasst wurden in ‚finanzielle Aspekte‘ und ‚soziale Anerkennung im Team‘.

Finanzielle Aspekte

Im Interview mit Martin wird deutlich, dass Arbeit einen wichtigen Stellenwert in seinem Leben hat. Arbeit steht für ihn nicht an erster Stelle. Trotzdem ist diese wichtig, vor allem auch zur Finanzierung seines Lebensunterhalts. Es ist ihm wichtig, dass die finanziellen Mittel ausreichen und er sich keine Sorgen um seine finanziellen Verpflichtungen machen muss.

Also Arbeit ist wichtig, klar ich muss Geld verdienen, dass ich den Unterhalt zahlen kann. [...] Das ist so, das ist mein Ziel und nicht, dass ich am Abend heimkomme und denke so ‚oh shit‘, ich muss morgen schon wieder arbeiten gehen und uh reicht das Geld Ende Monat. (..) Ich weiss, dass es reicht. [...] (Interview Klient, Pos. 133)

Dennoch war der Lohn immer wieder Anlass für Diskussionen innerhalb der Anstellungen, wie auch der Arbeitgeber bestätigte. Zwischen Martin und dem Arbeitgeber gab es in Bezug auf die Festsetzung der Höhe des Lohnes unterschiedliche Haltungen.

[...] Und gleich wäre die Erwartung gewesen, dass zuerst die Leistung kommt und nachher der Lohn, anstatt zuerst der Lohn und dann die Leistung. Ich habe das Gefühl, an diesem Punkt haben wir uns widersprochen. (Interview Arbeitgeber, Pos. 34)

Die Fallverantwortliche der Justiz ergänzt, dass Martin auch im Hinblick auf die weitere Progressionsstufe im Vollzug (vgl. Abbildung 1) mehr finanzielle Mittel benötigt und deshalb der Lohn ein zentraler Punkt war.

Das ist auch der Lohn gewesen. Das hat er auch ganz offen gesagt. [...] Und ja deshalb hat er auch im Hinblick auf ein Wohn- und Arbeitsexternat beziehungsweise auf eine bedingte Entlassung, wo er dann selbstständig wohnen muss, einfach mehr Lohn gebraucht. Es wäre sonst nicht aufgegangen. (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 70)

Diesen finanziellen Aspekt im Rahmen der Sinnhaftigkeit der Arbeit bestätigt auch Humm (2022). Obwohl Martin einerseits erklärt, dass Geld für ihn nicht an erster Stelle steht, ist er auf ein Einkommen angewiesen, das seinen Lebensunterhalt deckt. Dies geben auch die Regelungen der Justiz entsprechend vor. Ein Wechsel in ein WAEX ist nur möglich, wenn ausreichend finanzielle Mittel erwirtschaftet werden. Als letzte Progressionsstufe vor der bedingten Entlassung (vgl. Abbildung 1) scheinen diese Vorgaben sinnvoll, da der Justizvollzug die inhaftierten Personen auf ein selbstständiges Leben nach der Haft vorbereiten soll. Dennoch können die Vorgaben zu einem erhöhten Druck, ausreichend Lohn zu erzielen, führen. Dies wäre gemäss dem Arbeitgeber auch in diesem Anstellungsverhältnis möglich gewesen, doch scheint Martin unter einem zeitlichen Druck gewesen zu sein, um die Anforderungen des WAEX zu erfüllen und in dieses wechseln zu können. Zudem hat die Höhe des Lohnes einen Einfluss auf die Legalbewährung (Hüttenrauch, 2015, S. 154).

Soziale Anerkennung im Team

Im Interview mit Martin wird aus unterschiedlichen Erzählungen deutlich, dass ihm Wertschätzung durch Vorgesetzte und eine angenehme Zusammenarbeit im Team wichtig sind. Beides hat Einfluss auf

seine Einstellung zur Arbeit und motiviert ihn. Diese soziale Integration bei der Arbeitsstelle hat einen Einfluss auf den Desistance-Prozess (Humm, 2022, S. 109). Martin macht deutlich, dass ihm dies wichtig ist, indem er beispielsweise einen Unfall während der Arbeitstätigkeit infolge einer Fehlanweisung durch die Vorgesetzten erwähnte. Die Reaktion und Entschuldigung seiner Vorgesetzten empfand er als wertschätzend. Dies war ihm wichtiger, als rechtliche Schritte einzuleiten.

Der Arbeitgeber bestätigt, dass der Umgang im Team sehr kollegial war und Martin sich gut ins Team integrieren konnte. Für ein positives und gelingendes Arbeitsverhältnis beschreibt der Arbeitgeber die Wichtigkeit des Verhältnisses zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden.

Ja genau, ich denke es kommt wahrscheinlich auch darauf an, mit was für Personen er zu tun haben wird oder auch wie seine Vorgesetzten auch sind. (Interview Arbeitgeber, Pos. 106)

Arbeit vermittelt Martin gemäss der Fallverantwortlichen der Justiz auch das Gefühl von Zugehörigkeit und Einflussnahme.

[...] Also er schätzt es, wenn er aufstehen und arbeiten gehen kann. Vielleicht auch wenn er gebraucht wird. (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 124)

Einerseits scheint es zentral, dass die Beziehung zwischen den Mitarbeitenden und vorgesetzten Personen positiv ist, damit sich eine gute Zusammenarbeit entwickeln kann. Andererseits wird der sozial-integrierende Charakter von Arbeit deutlich. In beiden untersuchten Aspekten zur Sinnhaftigkeit der Arbeit wird ersichtlich, dass die Arbeit für Martin eine hohe Bedeutung hat. Dies ist zentral für einen erfolgreichen Desistance-Prozess (Matt, 2014, S. 17). Das Erkennen eines Sinnes für die Arbeit stellte auch Hüttenrauch (2015, S. 99) als wichtigen Faktor bei der Wiedereingliederung fest. Daraus lässt sich ableiten, dass Martin selbst die Voraussetzungen für einen erfolgreichen Desistance-Prozess erfüllt.

5.1.6 Freizeit und soziales Netzwerk

Martin erzählte von seinen Beschäftigungen in der Freizeit und erklärte, dass er nach wie vor Kontakt zu Personen pflegt, mit welchen er bereits zum Zeitpunkt des Deliktes in Kontakt stand. Bezogen auf die Arbeitsintegration erhält das persönliche Umfeld eine wichtige Rolle. So konnte die aktuelle Arbeitsstelle durch einen persönlichen Kontakt gefunden werden.

[...] Der Job, den ich jetzt habe als Logistiker, oder Logistikmitarbeiter, ist ja gleich wie. Der habe ich eigentlich seit 18 schon fix gehabt. Weil die Mutter meiner Ex-Freundin dort gearbeitet hat. [...]
(Interview Klient, Pos. 61)

Die persönliche Beziehung zu einer angestellten Person in derselben Firma beziehungsweise im selben Gebäude konnte erste Hürden abbauen und wird als entscheidend für die Herstellung des Kontaktes zwischen Martin und dem Arbeitgeber beschrieben. Letzterer macht deutlich, dass ohne diesen persönlichen Kontakt vermutlich kein Anstellungsverhältnis entstanden wäre, da die Firma auch nicht aktiv auf der Suche nach neuen Mitarbeitenden war.

[...] Genau und danach ist sie vom Büro, sie wo Martin schon lange kennt, ist auf uns zugekommen und hat gefragt, ob wir bereit wären, jemanden zu integrieren. [...] Danach ist es wirklich vor allem durch diese Kollegin von Martin überhaupt zu Stande gekommen. (Interview Arbeitgeber, Pos. 38)

Der Arbeitgeber erklärt, dass der persönliche Kontakt ausschlaggebend für die Entwicklung von Vertrauen war, jedoch schliesslich die Persönlichkeit von Martin überzeugt hat.

[...] Zum einen wirklich die persönliche Beziehung zu dieser Freundin. Das ist sehr wichtig gewesen. Ich denke das hat auch uns und dem Chef das Vertrauen irgendwie gegeben. [...] Ja sein Charakter in dem Sinne, so wie er sich vorgestellt hat. Das hat schon auch noch mal viel ausgemacht, denke ich. (Interview Arbeitgeber, Pos. 42)

Daraus lässt sich schliessen, dass das persönliche Umfeld der inhaftierten Personen einen wesentlichen Beitrag bei der Arbeitsintegration leisten kann, indem erste Kontakte hergestellt werden können. Auch die Untersuchung von Novo-Corti und Barreiro-Gen (2015) hat aufgezeigt, dass das soziale Netzwerk als Schlüssel zu einer erfolgreichen Arbeitsintegration bewertet werden kann. Die Fallverantwortliche der Justiz bestätigt ebenfalls, dass die Unterstützung des sozialen Umfeldes und der Familie ein relevanter Punkt ist.

[...] Es kommt auf das soziale Umfeld an, wie viel Hilfe bekommen sie von der Familie. Haben sie eine Familie, oder eben nicht. Also es ist ganz, ganz unterschiedlich. [...] (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 40)

Jedoch kann dies auch eine Belastung für das persönliche Umfeld darstellen und einen zusätzlichen Druck aufbauen. Dies führt zur Frage, inwiefern die Justiz durch Schlüsselpersonen Kontakte zu potentiellen Arbeitgebenden herstellen könnte, um Hürden abzubauen. Denkbar wäre hierbei, dass die Arbeitgebenden aus der Justizvollzugsanstalt sich aktiv mit den Arbeitgebenden vom ersten Arbeitsmarkt vernetzen und in einen Austausch kommen. Diese Vernetzung stellt eine zentrale Aufgabe im Rahmen des Übergangsmanagements dar (Matt, 2014, S. 34). Die Fallverantwortliche der Justiz erklärt, dass sie mit wenigen Firmen in Kontakt stehen, an welche sie Arbeitnehmende vermitteln können.

[...] Wir können auch immer wieder auf ein Kontakt zurückgreifen. Also wir haben doch auch ein, zwei Arbeitgebende, welche wir immer wieder Anfragen können. [...] (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 128)

Möglicherweise reichen diese Kontakte allein zur Vermittlung nicht aus, sondern eine Vernetzung der Firmen und der Arbeitssuchenden untereinander wäre sinnvoller. Auch wäre es möglich, dass sich inhaftierte Personen, welche auf Stellensuche sind, frühzeitig mit Arbeitgebenden vernetzen und Kontakte hergestellt werden können. Dies ist sinnvoll, da im Sinne des Übergangsmanagements die Unterstützung im Übergang zwischen Haft und Freiheit frühzeitig eingeleitet werden sollte. Auch die Vermittlung von Beschäftigungsverhältnissen gilt als wesentliche Aufgabe im Übergangsmanagement (Kawamura-Reindl & Schneider, 2015, S. 290-294). Darunter kann auch die Vermittlung von ersten Kontakten verstanden werden. Schliesslich ist die Persönlichkeit der inhaftierten Personen als Schlüssel zur Anstellung zu sehen, dennoch muss die Möglichkeit, sich gegenseitig kennenzulernen, zuerst geschaffen werden. Solche Möglichkeiten könnte der Justizvollzug bieten, in dem dieser aktiv auf Arbeitgebende zugeht und erste Hürden abbaut. Wie auch Wirth (2014, S. 659) aufgezeigt hat, wird die Chance für eine Arbeitsstelle erhöht, wenn noch in Haft Kontakte mit Arbeitgeber:innen geknüpft werden können. Nachfolgend wird untersucht, wie der Kontakt zum persönlichen Umfeld gehalten werden kann und insbesondere welche Schwierigkeiten die Nutzung des Mobiltelefons mit sich bringen kann.

Kontakt zu persönlichem Umfeld – Nutzung Mobiltelefon

Eine Möglichkeit regelmässigen Kontakt mit dem sozialen Umfeld zu pflegen, besteht über die Nutzung des Mobiltelefons. Im Interview mit dem Arbeitgebenden wurden zudem die Herausforderungen durch diese Nutzung deutlich. Da es sich hier um ein mögliches Spannungsfeld handelt, werden die Ergebnisse in Bezug auf die Nutzung des Mobiltelefons nachfolgend aufgezeigt.

Martin hat in seinem Interview erklärt, dass er die Stellensuche hauptsächlich über sein Mobiltelefon und im Internet gestaltet hat.

Dadurch, dass ich ja hier ein Natel habe, habe ich in dem Sinn Zugriff auf das Internet. (...) Und kann machen was ich will (lacht). [...] (Interview Klient, Pos. 87)

Bei der Nutzung des Internets gibt es durch die Justiz die Einschränkung, dass im Haus der Institution lediglich telefoniert werden darf. Dies erklärt die Fallverantwortliche der Justiz wie folgt.

Also ganz rasch zum online. Er ist ja der ganze Tag draussen. Sofern sie ausserhalb vom Haus sind, können sie das Internet nutzen und so über die gängigen Stellenportale die Stellen suchen und anschreiben, ein Mail machen. [...] Telefonieren dürfen sie auch im Haus. [...] (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 64)

Dies führte dazu, dass Martin in seiner Zeit ausserhalb der Institution regelmässig im Internet war und vermutlich auch infolge seiner aktiven Stellensuche darauf angewiesen war, schnell seine E-Mails zu prüfen. Die Nutzung des Mobiltelefons war für den Arbeitgeber auffällig.

[...] Weil ich denke schon, dass er auch seine sozialen Kontakte über das Mobiltelefon gepflegt hat oder pflegt. Und das halt auch während der Arbeitszeit. [...] Oder auch bei der Mittagspause oder in der Pause, wenn es okay gewesen ist, ist er schon auch oft mit dem Mobiltelefon beschäftigt gewesen. Ich denke schon eher mehr als eine durchschnittliche Person. (Interview Arbeitgeber, Pos. 28)

Der Arbeitgeber macht auf die überdurchschnittlich häufige Nutzung des Mobiltelefons aufmerksam, welche auch während der Arbeitszeit auffiel. In Anbetracht der Regeln während der Arbeitszeit kann dies zu einer Herausforderung werden. Aus diesem Grund scheint es relevant, die inhaftierten Personen auch in dieser Hinsicht auf die Regeln ausserhalb der Justiz vorzubereiten. Es ist unangebracht, das Mobiltelefon regelmässig und während der Arbeitszeit zu nutzen. Dies zeigen auch Theine und Elgeti-Starke (2018, S. 111-112) auf, indem sie empfehlen, die neuen Medien in die Qualifizierungsangebote der Justiz miteinzubeziehen. Dadurch können die inhaftierten Personen den Umgang mit den neuen Medien erlernen und Grenzen aufgezeigt werden. Dennoch stellt die unbegrenzte Nutzung des Mobiltelefons eine Freiheit dar, welche Martin in den engen Strukturen des Justizvollzuges nicht möglich war. Es ist deshalb nachvollziehbar, dass diese neu gewonnene Freiheit genutzt wird und zunächst die Folgen nicht abgeschätzt werden können. Der Umgang mit mehr Freiheit kann herausfordernd sein und sollte daher begleitet werden.

5.1.7 Persönlichkeit

Bei der Auswertung der individuellen Ebene erhalten die persönlichen Eigenschaften einer Person einen wichtigen Stellenwert. Auch diese werden mit dem Fokus auf die Fragestellung der gelingenden Arbeitsintegration untersucht. Bereits in den vorherigen Abschnitten wurden persönliche Eigenschaften von Martin deutlich, welche die Arbeitsintegration positiv beeinflusst haben. Als relevante persönliche Eigenschaften haben sich das Kommunikationsverhalten, die Entschlossenheit, der Umgang mit Ablehnung sowie das Interesse an Weiterentwicklung herausgestellt. Die unterschiedlichen Subkategorien konnten in diesen drei Themen zusammengefasst werden. Diese drei Eigenschaften beziehungsweise

Verhaltensweisen wurden in den Interviews stark gewichtet und scheinen daher einen wesentlichen Einfluss auf die Arbeitsintegration zu haben.

Kommunikationsverhalten

Die Art und Weise, wie kommuniziert wird, ist zentral, sei es im Kontakt zwischen den Mitarbeitenden, zwischen Vorgesetzten und Arbeitnehmenden oder gegenüber Dritten. Im Interview mit Martin erzählte er, dass sich seine Kommunikation im Verlauf der Inhaftierung gewandelt habe. Er sei sich bewusst, welche Wirkung seine Aussagen auf das Gegenüber haben und er wähle seine Worte mit mehr Bedacht. Folgendes Zitat zeigt, dass er sich darüber im Klaren ist, dass die Art, wie er kommuniziert, auch beeinflusst, wie mit ihm kommuniziert wird.

[...] Weil schlussendlich, wie du in den Wald rufst, so kommt es zurück. Also wenn ich da rauskomme und denen einen dummen Latz habe, dann geht es nicht lange und dann haben die mir auch einen dummen Latz oder dann ich weiss doch nicht. [...] (Interview Klient, Pos. 59)

Hinzu kommt, dass er selbst von sich sagt, dass er sehr direkt und redegewandt ist. Dies wird einerseits in seiner Kommunikation im Interview mit der Autorin der vorliegenden Master-Thesis deutlich und andererseits auch von den zwei anderen interviewten Personen bestätigt.

Ich bin recht direkt, also anständig aber direkt. Also ich bin nicht aufs Maul gefallen (lacht) Ich lasse meine Sprüche mal fallen, das hat Vor- und Nachteile, aber ja eben die Flexibilität und Vielseitigkeit das ist wirklich der Hauptpunkt. [...] (Interview Klient, Pos. 129)

Während der Arbeitgeber bestätigt, dass Martin sehr kommunikativ war, weist er auch auf eine Herausforderung hin, die entstehen kann, wenn ein Mensch zu direkt ist.

[...] Er war sehr offen und kommunikativ. Er hat klar seine Meinungen geäussert, dies hat es manchmal einfach gemacht und manchmal auch schwieriger. [...] (Interview Arbeitgeber, Pos. 10)

Zudem äussert der Arbeitgeber die Vermutung, dass die Kommunikation von Martin durch die Erfahrungen und die Zeit in der Haft geprägt wurde. Er zieht einen Vergleich mit der Kommunikation im Baugewerbe und stellt fest, dass die Kommunikation in Haft vermutlich noch forscher sein kann. Der Arbeitgeber selbst hat sich vor dem Kontakt und der Anstellung von Martin diverse Gedanken über mögliche Herausforderungen gemacht und stellt fest, dass sich seine Vermutung hinsichtlich der Art der Kommunikation bestätigt hat.

Ja Martin ist ein sehr impulsiver Mensch ich denke schon vom Grundsatz. (...) Und er hat mir auch oft erzählt wie es manchmal im Vollzug zu und her geht. Auch wie manchmal der Ton ist. (...) Vom

Bau her bin ich mir schon ein gewisser Grundton gewohnt und trotzdem bin ich überrascht gewesen, wie die Reaktionen gewesen sind von Martin. Und das ist auch so gewesen wie ich es erwartet habe und hat sich bestätigt. (Interview Arbeitgeber, Pos. 66)

Auch zeigt der Arbeitgeber auf, dass das Kommunikationsverhalten zu Herausforderungen im Arbeitsverhältnis führen kann. Er ergänzt, dass es in der Arbeitswelt die Fähigkeit benötigt, abschätzen zu können, welche Aussagen zu welchem Zeitpunkt angebracht sind oder nicht.

[...] Und dann denke ich auch, dass es wichtig ist, dass er seine Meinung kontrollieren kann, wenn es angebracht ist was er von gewissen Menschen und Situationen denkt und wann nicht. Das wird auch viel ausmachen in Zukunft. (Interview Arbeitgeber, Pos. 104)

Die Fallverantwortliche der Justiz fasst die Art und Weise der Kommunikation von Martin kurz wie folgt zusammen.

[...] Er hat gute Umgangsformen. [...] (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 108)

Die durch den Arbeitgeber angesprochenen Schwierigkeiten werden durch die Fallverantwortliche der Justiz nicht thematisiert. Es ist möglich, dass diese nicht über diese Bedenken des Arbeitgebers informiert ist oder sie sich im Rahmen des Interviews eher mit Bedacht äusserte. Es erscheint wichtig, dass exakt solche Punkte im Umgang der Klient:innen mit Arbeitgebenden in den Gesprächen mit den Sozialarbeitenden der Justiz thematisiert werden. Die Arbeitgebenden verfügen nicht über die notwendigen Ressourcen und Fachkenntnisse, um eine Aufklärung der Folgen unterschiedlichen Kommunikationsverhaltens machen zu können. Vielmehr scheint dies als Aufgabe der Justiz, die Klient:innen auch in diesen Themen auf die Arbeitswelt ausserhalb der Haft vorzubereiten. Dies betrifft wiederum Schlüsselqualifikationen, welche die Justiz ebenfalls fördern sollte. Da sich eine Person im AEX noch immer in Haft befindet, ist es sinnvoll, dass ausreichend Möglichkeiten geschaffen werden, um das Kommunikationsverhalten zu reflektieren.

Entschlossenheit und Umgang mit Ablehnung

Ein Punkt, welchen Martin in seinem Interview angesprochen hat, sind die ausbleibenden Rückmeldungen bei seinen Bewerbungen. Diese ausbleibenden Antworten sowie auch standardisiert formulierte Absageschreiben wurden von ihm nicht akzeptiert. Er setzte sich für sich ein und versuchte, eine Rückmeldung zu erhalten. Er stellte fest, dass die Inhaftierung ein wesentlicher Grund für die Absagen bei der Stellensuche war, dieser jedoch nicht von vornherein angegeben wurde.

Ja, ja keine Antwort mehr gekommen und dass finde ich eigentlich mehr störend oder die ganzen Standard Texte. Wo ich dann irgendwann mal angefangen habe zurück zu schreiben [...] die Hälfte hat dann zurückgeschrieben und dann eine anständige Antwort gegeben und gesagt es sei eben der und der Aspekt und aus dem und dem Grund. Mehrheitlich Vollzug. [...] (Interview Klient, Pos. 99)

Auf diese Stigmatisierungen im Rahmen der Arbeitssuche wurde bereits in Abschnitt 5.1.3 eingegangen. Im Umgang mit Absagen wird deutlich, dass Martin selbst hartnäckig blieb und sich aktiv für eine erfolgreiche Stellensuche einsetzte. Dies scheint eine grosse Ressource von ihm zu sein und beeinflusste vermutlich den Erfolg seiner Stellensuche. Die Fallverantwortliche der Justiz bestätigt, dass der Erhalt von Absagen nicht dazu geführt hat, die Stellensuche abubrechen. Im Gegenteil, sie bestätigt Martins Hartnäckigkeit, die schliesslich in einem Erfolg endete.

[...] Er hat auch doch die eine oder andere Absage akzeptieren müssen, ist aber drangeblieben und hat wirklich intensiv gesucht und so auch eine Stelle gefunden. (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 60)

In folgender Aussage von Martin wird deutlich, dass er die sich bewerbende Person in der Pflicht sieht, schliesslich die Stelle und die damit verbundene Chance für eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt anzunehmen.

[...] Die sollen einem die Chance geben und dann musst du die Chance aber auch packen, weil sonst hast du wieder schlechtes Licht. [...] (Interview Klient, Pos. 165)

Mit dieser Aussage unterstreicht Martin, dass er einen grossen Wunsch nach beruflicher Integration hegte. Neben dieser Hartnäckigkeit hat sich auch die Entschlossenheit und das Wissen darüber, was er für seine Person für die Zukunft möchte, als relevant herausgestellt. Martin erklärt deutlich, dass er eine langfristige Anstellung sucht und nicht die kurzfristigen Angebote der Justiz annehmen wollte. Er zeigt damit, dass er bereit ist, zu arbeiten und dies auch möchte. Dies scheint eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeitsintegration.

[...] Und ich so: ich habe jetzt lange genug übergangsmässig gearbeitet. (..) So, wo ich gerne wieder normal [arbeiten möchte]. [...] (Interview Klient, Pos. 163)

Für ihn wäre es auch eine Möglichkeit gewesen, beim damaligen Arbeitgeber angestellt zu bleiben. Er hätte dazu aber mehr Lohn benötigt, was er in folgender Aussage deutlich zum Ausdruck bringt, indem er auf den Tisch klopft.

[...] Und ich könnte ja dort noch schauen, und ich so schau: wir können und ich bleibe und ich mache (klopft mehrfach auf Tisch) ich brauche mindestens einen Tausender mehr ausbezahlt. [...] (Interview Klient, Pos. 137)

Der Arbeitgeber bestätigt, dass Martin ein entschlossener Mensch ist und weiss, was er erreichen möchte. Er sieht dies als Bedingung für eine gelingende Arbeitsintegration.

Ich glaube die Personen müssen wissen, was sie wollen. Das hat Martin auf jeden Fall gewusst. Ich glaube sie müssen ein Ziel haben, wo sie auch hinmöchten. [...] (Interview Arbeitgeber, Pos. 68)

Martin war auch bei der Stellensuche offen und versuchte bei diversen Stellen seine Chancen. Seine beruflichen Erfahrungen und die Berufsausbildung, welche er selbst als sehr vielseitig beschrieb, ermöglichten eine breite Arbeitssuche. Die Fallverantwortliche der Justiz erklärte auch, dass er sehr offen war und auch Anstellungen mit tieferer Entlohnung annehmen wollte.

[...] Er zeigt auch sehr Interesse und er ist nicht, ich sage jetzt mal, nicht wählerisch. Also er startet auch mal und schaut, und sagt sich, ja ich kann ja dann auch immer noch vielleicht... Ich sag jetzt mal bei einem eher tieferen Lohn etwas aushandeln. (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 68)

Unterschiedliche Untersuchungen zeigen, dass viele inhaftierte Personen zuerst eine Anstellung mit tieferem Lohn annehmen und sich dann mit der Zeit ein besseres Einkommen erarbeiten (Stelly & Thomas, 2004, S. 263). Dies hat auch Martin gemacht. Er blieb aktiv und wollte innert kürzerer Zeit mehr Lohn erzielen. Das Engagement und die Hartnäckigkeit von Martin zahlten sich schliesslich aus. Zudem sieht er die Verantwortung für eine erfolgreiche Arbeitsintegration bei ihm. Diese Verantwortungszuschreibung scheint wesentlich. Er geht nicht davon aus, dass ihm die Türen offenstehen, sondern er sich selbst aktiv bemühen muss und auch beweisen möchte, dass er die Wiedereingliederung erreichen kann. Dadurch können folgende Aspekte als wichtige Faktoren ausgearbeitet werden: Bewusstsein über Verantwortung und Hartnäckigkeit. Dies entspricht der Studie von Novo-Corti und Barreiro-Gen (2015), welche herausgefunden haben, dass Menschen mit viel Willenskraft eher von der Kriminalität loskommen werden. Die Persönlichkeit hat demnach einen wesentlichen Einfluss. Diese Auszüge aus den Interviews zeigen, dass es wichtig ist, dass die Klient:innen selbst eine intrinsische Motivation haben, sich auf dem ersten Arbeitsmarkt zu etablieren und auch zusätzlich einen starken Durchhaltewillen mitbringen. Beides scheinen sehr individuelle Ressourcen zu sein. Es ist deshalb wichtig, dass die Justiz die Menschen, welche selbst nicht so gut mit Rückschlägen umgehen können, aktiv unterstützt.

Interesse an Weiterentwicklung

Bei der Auswertung der Interviews wurde deutlich, dass Martin ein Mensch ist, der mitdenkt und selbst informiert sein möchte. Dennoch erklärt Martin, dass er erhaltene Aufträge teilweise ohne Hinterfragen ausführt. Dies lässt vermuten, dass er selbst wenig in Frage stellt und er sich als ausführender Mitarbeiter betrachtet.

[...] Chef hat gesagt geh dort helfen. Dann gehe ich dort helfen. Dann ist nicht warum oder so, sondern machst du einfach. [...] (Interview Klient, Pos. 49)

Der Arbeitgeber hingegen äussert deutlich, dass sich Martin auch aktiv für die Entwicklung im Unternehmen interessiert hat und er zudem weiterführende Gedanken geäussert hat.

[...] Also er hat schon eine gewisse Ordnung oder auch Vorstellung wie Sachen sein sollten. Also er ist nicht so kleinkariert oder er denkt manchmal auch fürs Grössere mit oder für das Gesamte. (Interview Arbeitgeber, Pos. 100)

Teilweise waren die Vorschläge von Martin für die Firma ungeeignet und finanziell nicht machbar. Dies kann damit begründet werden, dass Martin durch die längere Zeit in Haft und die Berufstätigkeit innerhalb des Justizvollzuges die Möglichkeiten des ersten Arbeitsmarktes nicht realistisch einschätzen kann.

[...] Also er hat viele Verbesserungsvorschläge eingebracht. Wie gesagt manchmal sind die nicht ganz realistisch gewesen und nicht umsetzbar. Einfach weil Sachen, die er sich gewünscht hat, viel teurer sind und finanziell nicht drin lagen. Aber er sieht schon wie etwas sein könnte oder wie es gut wäre. (Interview Arbeitgeber, Pos. 102)

Daneben vermutet die Fallverantwortliche der Justiz, dass die Ideen zur Optimierung teilweise auch überfordernd sein können und dies allenfalls zu Herausforderungen führen kann. Sie erklärt, dass es dazu von Martin die Akzeptanz benötigt, nicht aufdringlich zu wirken, da dies zu Spannungen im Team oder mit den Vorgesetzten führen kann.

[...] Und ich kann mir halt vorstellen, manchmal wenn er gerade in eine neue Firma kommt, dass man sich dann über ihn ärgern kann. In dem Sinne er frisch bei uns und versucht schon alles auf den Kopf zu stellen. Aber alles in allem finde ich, kann man dies auch positiv auslegen. Es ist so der blinde Fleck in der Firma, den er sieht und mal darauf aufmerksam macht. Dort muss er einfach aufpassen, dass er nicht zu penetrant wird. (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 110)

Infolge der Dauer der Inhaftierung beschränkt sich die Berufserfahrung der letzten neun Jahre auf die Tätigkeiten in der Haft. Zudem hat Martin Zugang zum Internet und kann sich dadurch auch selbst Wissen aneignen. Ausserdem wird deutlich, dass er sich weiterentwickeln und sich selbst sowie sein Arbeitsumfeld weiterbringen möchte. Er verfügt vermutlich über viele Ideen, welche er bisher nicht anbringen konnte. In der Haft herrschen starre Strukturen und die Abläufe sind womöglich bereits festgelegt und können nicht verändert werden. Dies ist im freien Markt anders und deshalb bringt Martin seine Ideen entsprechend ein. Infolge der fehlenden Berufserfahrung und des Wissens über die Kosten von solchen Optimierungen besteht die Gefahr, dass diese Ideen nicht realitätsnah sind und abgelehnt werden. Das scheint grundsätzlich kein Hinderungsgrund zu sein, Ideen einzubringen. Sollte sich Martin in seinem Verhalten gekränkt fühlen und die Ablehnung nicht akzeptieren können, wird dies als grosse Herausforderung betrachtet. Diesbezüglich scheint es wichtig, dass die Fallverantwortliche der Justiz dieses Verhalten und diese Reaktionen mit den Klient:innen bespricht und diese auch hinsichtlich der möglichen Folgen des eigenen Verhaltens aufklärt. Es ist auch ein Auftrag der Sozialen Arbeit innerhalb der Justiz, die inhaftierten Personen zu unterstützen, damit ein Veränderungsprozess möglich wird (Dörr & Klomann, 2019, S. 237).

5.1.8 Zukunftspläne

Die Zukunftspläne sind geprägt von Selbstständigkeit und Unabhängigkeit sowie von der Stellung der Arbeit. All diese Punkte werden in diesem Abschnitt zusammengefasst untersucht. Für die Zukunft wünscht sich Martin ein Leben ohne Justiz. Er vergleicht sich mit anderen Personen, welche die Strukturen der Justiz als Vorteil für die Lebensführung sehen. Er selbst möchte unabhängig leben und eine eigene Wohnung haben. Die Entlassung kann er deshalb kaum erwarten.

[...] Aber es gibt halt solche, die haben die Haltung: und ja ist nicht so schlimm, komme ich halt wieder, habe ja alles. Und ich denke so (...) Ich bange wie blöd, dass ich endlich meine eigene Wohnung habe und dass ich endlich von da wegkomme. (...) Aber ja. (Interview Klient, Pos. 33)

Die Fallverantwortliche der Justiz schätzt die Chancen für eine selbstständige Zukunft gross ein. Sie geht auch davon aus, dass die Anstellung bei der neuen Firma längerfristig ist.

Also (...) Wenn er so weitermacht wie bisher, dann sehe ich ihn (...) hoffentlich selbstständig, wohnen, weiterhin bei dieser Firma arbeitend. [...] (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 122)

Der Arbeitgeber unterscheidet bei der Zukunft zwischen zwei Szenarien. Einerseits bestätigt er die Selbstständigkeit von Martin, andererseits stellt er die Wahl der neuen Arbeitsstelle in Frage und steht dieser als einziger der drei interviewten Personen kritisch gegenüber.

[...] Ich glaube auch, dass er selbstständig unterwegs ist. Wahrscheinlich wird er weiterhin dort wohnen, wo er jetzt wohnt. Ich glaube es gefällt ihm sehr dort. [...] Das Andere ist, dass er es vielleicht nicht so gut getroffen hat, mit dieser Stelle wo er jetzt anfangen konnte. Das er vielleicht in Konflikt kommt mit den Vorgesetzten durch seine Art. Und dass es vielleicht dadurch wie noch ein Schritt retour gibt und er sich nochmals neu orientieren muss. [...] (Interview Arbeitgeber, Pos. 124)

Durch diese Aussage macht der Arbeitgeber deutlich, dass er die Persönlichkeit von Martin und die für ihn als eher schwierig bewerteten Punkte, welche in den vorherigen Abschnitten ersichtlich wurden, mit weitreichenden Folgen einschätzt. Er schliesst einen Stellenwechsel nicht aus und schätzt bei einer erneuten Arbeitssuche die Chancen auf dem Arbeitsmarkt für Martin als eingeschränkt ein. Zudem zeigt der Arbeitgeber mögliche Risiken für die Zeit nach der Entlassung auf. Diese Zeit gilt ohnehin als krisenhafte Phase, in welcher das Rückfallrisiko erhöht ist (Theine & Elgeti-Starke, 2018, S. 123). Die Gestaltung eines langfristigen Übergangs ist deshalb wichtig. Auch die Fallverantwortliche der Justiz erklärt, dass die Stelle im (W)AEX eine möglichst langfristige Anstellung sein sollte und dadurch ein erster Start in die Selbstständigkeit ermöglicht wird.

[...] Weil es sollte durchaus eine langfristige Anstellung sein, wann immer möglich. Also über den Vollzug hinaus. Dass sie danach auch eine stabile Situation haben. Und dann macht es Sinn, dass es eine Stelle ist, die einigermassen passt. Es muss nicht immer die perfekte Stelle sein. Also irgendwo müssen sie auch ein bisschen Abstriche machen, gerade aus der Haft raus, als erster Job. [...] (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 104)

Obwohl sie die Wahrscheinlichkeit anspricht, dass die erste Anstellung nach der Haft teilweise nicht die ideale Lösung ist, schätzt sie die Anstellung von Martin als längerfristig ein. Sie geht davon aus, dass die Arbeitsstelle von Martin für ihn passend ist. Die vom Arbeitgeber als kritisch angebrachten Punkte scheint sie nicht zu erkennen. Möglicherweise möchte sie der neuen Anstellung zunächst unvoreingenommen entgegenreten und den Verlauf abwarten. Es könnte auch sein, dass der Arbeitgeber, welcher enger mit Martin zusammengearbeitet hat, für die Arbeitswelt mehr Spannungen sieht, als an die Fallverantwortliche der Justiz herangetragen wurden. Für eine erfolgreiche Wiedereingliederung empfiehlt auch Wirth (2014, S. 656), alle Beteiligten miteinzubeziehen. Inwieweit dies gemacht wurde, bleibt unbeantwortet. Ebenso bleibt die Frage offen, inwiefern die Wahl der neuen Stelle reflexiv durch die Fallverantwortliche der Justiz begleitet wurde und ob Martin auf mögliche Herausforderungen vorbereitet wurde. Schliesslich ist auch fraglich, ob er die Arbeitsintegration tatsächlich meistern wird. Dies wird vermutlich der zeitliche Verlauf zeigen, welcher nicht mehr Teil der vorliegenden Master-Thesis ist. Gerade im Hinblick auf den Wechsel vom WAEX zur bedingten Entlassung und die Übergabe der Fallfüh-

rung zur Bewährungshilfe scheint es relevant, dass die Fallverantwortliche der Justiz mögliche Herausforderungen an die nächste zuständige Person weitergibt. Dies kann nur geschehen, wenn diese Punkte erkannt werden. Die Wichtigkeit eines nahtlosen Übergangsmanagements (vgl. Abschnitt 2.2) wird hier nochmals deutlich.

5.2 Institutionelle Ebene

Neben den individuellen Aspekten, welche die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt beeinflussen, haben auch institutionelle Faktoren eine Bedeutung. Deren Auswertung wird in diesem Abschnitt dargestellt. Da die Desistance-Forschung ebenfalls untersucht, wie Betroffene unterstützt werden können (Ghanem & Graebisch, 2020, S. 62), ist ein Fokus auf die institutionelle Ebene angezeigt. Anhand der deduktiv gebildeten Hauptkategorien der institutionellen Ebene wird dieser Abschnitt strukturiert. Bei der Darstellung der Ergebnisse werden alle Hauptkategorien verwendet und ausdifferenziert dargestellt. Dies geschieht mit ausgewählten oder zusammengefassten Subkategorien. Für die Methode der Triangulation ist es wichtig, dass möglichst bei allen Punkten die drei Sichtweisen gegenübergestellt werden können. Deshalb werden einzelne Subkategorien in übergeordnete Themenbereiche zusammengefasst und dann ausgewertet. Nachfolgend werden die für die Beantwortung der Fragestellung relevanten Ergebnisse auf institutioneller Ebene dargestellt und interpretiert.

5.2.1 Beschäftigungsmöglichkeiten in der Haft

Während der Inhaftierung wird, wenn immer möglich, einer Beschäftigung nachgegangen. Welche Funktion die Beschäftigung in der Haft hat, der Unterschied zum ersten Arbeitsmarkt und die Ausbildungsmöglichkeiten in der Haft werden in diesem Abschnitt untersucht.

Martin hat erklärt, dass er in der gesamten Zeit der Inhaftierung gearbeitet hat. Er wurde in unterschiedlichen Arbeitsbereichen eingesetzt und konnte verschiedene Erfahrungen sammeln. Im offenen Vollzug waren dies Tätigkeiten in der Landwirtschaft und im geschlossenen Vollzug arbeitete er in der Druckerei. Die Möglichkeit, draussen arbeiten zu können, vermittelt ihm ein Gefühl von Freiheit. Zudem beurteilt Martin die unterschiedlichen Arbeitstätigkeiten als Vorteil und Gewinn für seine Berufserfahrung.

Ja (...) klar für mich ist jetzt da Freiheiten mehr im Sinn von ich kann arbeiten gehen raus. Ich muss aber dazu sagen, es ist nicht etwas Neues für mich. Ich habe eigentlich bis jetzt auf die drei Jahre [Gefängnisanstalt] innerhalb von den Mauern, habe ich immer in der Landwirtschaft gearbeitet. [...]
(Interview Klient, Pos. 19)

Auch die Fallverantwortliche der Justiz betrachtet die unterschiedlichen Anstellungen und die damit gewonnenen Erfahrungen als einen positiven Aspekt für die Arbeitsintegration.

[...] Und ich denke er hat vor allem auch im Vollzug viele Skills erlernen können in verschiedenen Bereichen, in welchen er tätig gewesen ist. Und das hat ihm sicher auch mitgeholfen. [...] (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 68)

Der Arbeitgeber hingegen beurteilt die Arbeitserfahrung in der Haft differenzierter. In seiner Aussage wird deutlich, dass er die Anforderungen an die Arbeitnehmenden in der Haft und im ersten Arbeitsmarkt als unterschiedlich einstuft.

[...] Ich glaube mehr was die Arbeit selbst betrifft würde ich es anders gewichten. Wahrscheinlich jemand, der Gärtner gewesen ist in Haft, hat nicht dieselben Gärtnerarbeiten verrichten müssen, wie jemand der Gärtner in einem Betrieb ausserhalb gewesen ist. Ich glaube das würde ich anders gewichten, ja. (Interview Arbeitgeber, Pos. 76)

Es ist wichtig, dass die inhaftierten Personen durch die Beschäftigungsmöglichkeiten eine Tagesstruktur erhalten und weitere Berufserfahrungen sammeln können. Denn diese tragen einen wesentlichen Anteil dazu bei, nach der Haft auf den ersten Arbeitsmarkt vorbereitet zu sein. Wie auch die Studie von Hüttenrauch (2015, S. 323) feststellte, leistet die Beschäftigung in der Haft einen zentralen Beitrag für die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Dennoch ist es wichtig, dass die Beschäftigungsmöglichkeiten an die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes angepasst und immer wieder evaluiert werden. Wie bereits Erismann (2020b, S. 325-326) aufgezeigt hat, entsprechen die Tätigkeiten in der Haft mehr einer Beschäftigung als einer Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt. Dies hat auch der Arbeitgeber entsprechend festgestellt und in seiner oben erwähnten Aussage deutlich gemacht. Es ist deshalb wichtig zu untersuchen, inwiefern die Arbeitserfahrung in Haft mit den Erfahrungen im ersten Arbeitsmarkt gleichzusetzen ist. Diese Unterscheidung wird nachfolgend weiter betrachtet.

Unterschied zum ersten Arbeitsmarkt

In seinen Arbeitstätigkeiten in Haft hat Martin unterschiedliche Vorfälle und Anpassungen von Arbeitsabläufen miterlebt. Er stellte fest, dass solche Prozesse in der Justiz sowie auch im ersten Arbeitsmarkt ähnlich funktionieren. Er geht deshalb davon aus, dass die Gegebenheiten der beiden Arbeitswelten vergleichbar sind und an ihn ebenso ähnliche Erwartungen gestellt werden.

[...] Also die Mechanismen funktionieren schon und es sind jetzt nicht irgendwelche Mechanismen wo man sagt, oh das sind jetzt wirklich rein auf Haft bezogen, sondern draussen wäre es wahrscheinlich gleich. (Interview Klient, Pos. 57)

Dem Arbeitgeber hingegen ist aufgefallen, dass der Inhalt der Arbeiten und auch die Einstellung gegenüber der zu leistenden Arbeit sich im Vergleich zu den Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes unterscheiden.

[...] Wenn Martin teilweise von seinen Arbeiten in Haft erzählt hat, als er zum Beispiel einen ganzen Tag lang Mehlsäcke abpacken musste. Dann ist es wie etwas, wie er mir gesagt hat, es spielt keine Rolle wie schnell er das macht, es muss einfach gemacht sein. Und dann manchmal der Gegensatz vom Arbeitsmarkt draussen: Manchmal können Sachen vielleicht nicht perfekt gemacht werden, sie müssen einfach schnell gemacht werden. Oder der Kunde wartet, es muss jetzt erledigt sein. Ich glaube schon das ist ein sehr grosser Unterschied, der mir auch auffiel. (Interview Arbeitgeber, Pos. 72)

Der Arbeitgeber zeigt auf, dass die Anforderungen im ersten Arbeitsmarkt leistungsorientierter sind und weniger als Beschäftigung dienen als in Haft. Dies stellt eine Diskrepanz dar. Die Fallverantwortliche der Justiz hat dies in ihrem Interview wie folgt zusammengefasst.

[...] Wir müssen natürlich schon sagen, es gibt ganz viele Leute, die lange in Haft gewesen sind und die Arbeit ist eher mit einem zweiten Arbeitsmarkt zu vergleichen, von den Anforderungen her, von der Geschwindigkeit, welche verlangt wird und dieser Übergang vom zweiten in ersten Arbeitsmarkt meistern zu können, das ist doch auch ein Punkt. [...] Ja dass man das Gefühl hat, das ist die Anforderung auch im ersten Arbeitsmarkt. Dies ihnen beizubringen, dies benötigt halt auch Zeit, dass sie sehen, dass sie halt mehr und schneller leisten müssen. [...] (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 112)

In den Interviews wurde deutlich, dass sich die beiden Arbeitsmärkte innerhalb und ausserhalb der Haft unterscheiden. Dies ist Martin selbst nicht gleichermassen bewusst, wie es der Arbeitgeber sowie die Fallverantwortliche der Justiz erklären. Aus diesem Grund könnte es wichtig sein, dass die inhaftierten Personen auf die Gegebenheiten des Arbeitsmarktes ausserhalb der Haft ausreichend vorbereitet werden. Der Schwerpunkt ist nicht nur auf die Arbeitsleistung zu legen, sondern auch die unterschiedlichen Anforderungen sind aufzuzeigen. Zudem sind die Arbeitsmöglichkeiten in der Haft so weit wie möglich an die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes anzupassen (Erismann, 2020b, S. 325-326). Dennoch sind die Anforderungen unterschiedlich, was strukturelle Gegebenheiten sind, welche nicht kurzfristig geändert werden können. Deshalb ist es wichtig, dass ein Bewusstsein über die vorhandenen Differenzen geschaffen wird, da ohne dieses die Integration in den ersten Arbeitsmarkt erschwert wird. Die betroffenen Personen könnten überrascht sein und die erwartete Leistung nicht erbringen. Die Fallverantwortliche der Justiz macht deutlich, dass dies eine Herausforderung sein kann. Deshalb ist es wichtig,

dass die Klient:innen entsprechend vorbereitet werden, um Schwierigkeiten und divergente Arbeitshaltungen vorzubeugen.

Ausbildungsmöglichkeiten in Haft

Neben den Berufserfahrungen, welche in der Haft gesammelt werden können, gibt es auch die Möglichkeit, Ausbildungen oder Kurse zu absolvieren. Martin erklärte im Interview, dass er den Wunsch hatte, eine Ausbildung zum Polygrafen zu absolvieren. Dies sei eine Möglichkeit gewesen, welche ihm durch die Justiz nicht gewährt wurde. Ihm wurde erklärt, dass er die Fertigkeiten ohne Ausbildung durch die Berufserfahrung erlernen könne.

[...] Und dann hat meine damalige Chefin dort drüben gefunden, ja sie würde nicht. Also nicht, dass sie mir das nicht zutraut, aber es sei halt einfach das was ich kann, ist das was man draussen braucht. Also eben um ein Flyer zu machen, oder irgendwelche Visitenkarten oder mal eine Broschüre erstellen, so Basics, die kann ich und mit denen schafft man draussen auch. [...] (Interview Klient, Pos. 29)

Diese Berufserfahrung konnte er auch bei der aktuellen Firma einsetzen, dies wurde durch den Arbeitgeber bestätigt. Trotzdem wird, wie vorgängig aufgezeigt, zwischen den Berufserfahrungen innerhalb der Haft und auf dem ersten Arbeitsmarkt unterschieden.

Dieses Beispiel macht sichtbar, dass die Berufserfahrungen aus der Haft im ersten Arbeitsmarkt eingesetzt werden und dadurch einen Vorteil darstellen können. Jedoch ist es Martin aufgrund der fehlenden Ausbildung nicht möglich, eine Anstellung in dieser Branche zu finden. Die Ausbildungen sind auch nicht immer anschlussfähig und trotzdem erhöhen Kurse die Chancen auf eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt (Alós et al., 2014, S. 7). Es scheint relevant, dass die Justiz im Einzelfall abschätzen kann, welche Ausbildung für die betroffene Person sinnvoll ist. Auch Weiterbildungen und Kurse erhöhen die Chancen bei der Arbeitssuche. Insbesondere wenn eine Person von sich aus motiviert und gewillt ist, solche Kurse zu absolvieren, könnte in der Zeit der Haft nicht nur auf Berufserfahrung gesetzt, sondern auch in die Absolvierung von Kursen investiert werden. Martin stellt beispielsweise fest, dass er durch die Staplerprüfung mehr Chancen bei der Stellensuche erhalten hat.

[...] Ich sage jetzt mal die Staplerprüfung hat mir garantiert eine grössere Bandbreite zum Bewerben gegeben, für Jobsuche als vorher. [...] (Interview Klient, Pos. 45)

5.2.2 Unterstützungsmöglichkeiten der Justiz

In diesem Abschnitt werden die Unterstützungsmöglichkeiten der Justiz dargelegt. Die Soziale Arbeit in der Justiz hat weitere Aufträge und unterstützt auch in Bezug auf Finanzen, Administration sowie anderen Lebensthemen. Wie bereits im Abschnitt 2.1 dargelegt, kann die Soziale Arbeit den Desistance-Prozess unterstützen, dieser muss schliesslich durch die betroffene Person selbst durchlaufen werden (Maruna, 2001, zitiert nach Kawamura-Reindl, 2018, S. 289). Dennoch beeinflussen die strukturellen Gegebenheiten die individuelle Handlungsfähigkeit (Farrall et al., 2010, zitiert nach Rieker et al., 2016, S. 149). Der Fokus der vorliegenden Master-Thesis liegt bei den Unterstützungsangeboten bezogen auf die Arbeitsintegration. Neben den Unterstützungsmöglichkeiten werden externe Angebote, finanzielle Entlastung, die Vernetzung von Arbeitgebenden und die Unterstützung nach der Entlassung analysiert. Es wird untersucht, wie diese Angebote von den drei involvierten Personen bewertet werden und welche alternativen und ergänzenden Unterstützungen sich diese gewünscht hätten. Daraus können mögliche Empfehlungen für die Praxis formuliert werden, welche im sechsten Kapitel zusammengefasst werden.

Das (W)AEX an sich kann bereits als Unterstützungsmöglichkeit der Justiz bewertet werden, da dieses als Lernfeld im Übergang von der Haft in die Freiheit gilt (Humm, 2018, S. 214). Die Fallverantwortliche der Justiz hat dies wie folgt erklärt.

[...] Was bedeutet: Arbeitssuche, allenfalls Wohnungssuche und bei uns ist es wirklich auch so ein Bewährungsfeld und ein Lernfeld, wo man halt auch sieht: Im geschlossenen [Vollzug] sind sie noch ein bisschen in einer Blase und bei uns im offenen [Vollzug] und dann im Arbeitsexternat bewegen sie sich relativ frei. Und dort kann dann auch ein wenig beobachtet werden, ob das Früchte trägt. (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 4)

Da die Justiz den gesetzlichen Auftrag der Reintegration und der Unterstützung bei der Wiedereingliederung hat, ist die Arbeitsintegration ein relevantes Thema. Während des Arbeitsexternats beschreibt die Fallverantwortliche der Justiz ihren Auftrag als Unterstützung beim Start vom Übergang von der Haft in den ersten Arbeitsmarkt, wobei die Haft noch andauert. Dieser Übergang wird durch den Justizvollzug begleitet und unterstützt.

[...] Genau mit Herr M. meine Aufgabe ist in dem Status wo er sich befunden hat, im Arbeitsexternat, ist es wirklich so, dass wir abholen wie ist der Start in die Arbeitswelt gelungen. [...] (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 20)

Auch schon in anderen Stufen des Vollzuges werden Vorarbeiten für die Arbeitsintegration geleistet. Dies widerspiegelt den gesetzlichen Auftrag zur Reintegration, welchen der Justizvollzug erfüllen muss. Martin hat zum Beispiel während des geschlossenen Vollzuges mit Unterstützung der Justiz seinen Lebenslauf und das Bewerbungsdossier überarbeitet. Für ihn war es wichtig bei der Erstellung des Lebenslaufes unterstützt zu werden.

Jein, also ich habe in der Geschlossenen drüben habe ich einfach meinen Lebenslauf auf Vordermann gebracht, einfach so zum Schauen, wie schreibt man es. Was schreibt man. [...] (Interview Klient, Pos. 125)

Es scheint sinnvoll, dass in jeder Stufe der Inhaftierung die Arbeitsintegration thematisiert wird. Die Unterstützung kann auf die einzelnen Schritte des Arbeitsintegrationsprozesses abgestimmt werden. Bei einer Anstellung im ersten Arbeitsmarkt, welche nach längerer Inhaftierung stattfindet, ist von einer erhöhten Anpassungsleistung der inhaftierten Personen auszugehen. Die Anforderungen an die Arbeitnehmenden befinden sich in einem ständigen Wandel (Korten, 2018, S. 144). Auch der Arbeitgeber hat einen Mehraufwand bei der ersten beruflichen Integration beschrieben, welche in der Anfangsphase einer Anstellung vorhanden ist. Deshalb hat er es für die Firma bedauert, dass es nicht möglich war, die Anstellung fortzuführen oder eine vertragliche Mindestzeitdauer der Anstellung festzulegen.

[...] Es wäre auch für uns schön gewesen, dass jetzt wo wir Martin aufgebaut haben und er ein Stück weit in unserer Firma integriert war nach knapp einem Jahr, wäre es eigentlich auch schön für uns gewesen, wenn wir ihn auch behalten könnten. Oder auch noch weiter mit ihm arbeiten könnten. Weil er jetzt doch auch zu einem Grossteil eingearbeitet war. Und er auch mit dem Team zu recht kam. Das hätten wir uns so noch gewünscht. Aber das kann man wie nicht unbedingt vertraglich festhalten, ja. (Interview Arbeitgeber, Pos. 52)

Bei einer Anstellung besteht nie die Gewissheit, wie lange das Arbeitsverhältnis besteht. Es gibt immer Gründe, welche zu einer Kündigung führen können. Wenn berücksichtigt wird, dass die Menschen in der Haft bereits in ihrer Freiheit eingeschränkt waren, scheint es nicht förderlich, Vorgaben für die Dauer der Arbeitsverhältnisse zu machen. Zudem gibt es keine rechtlichen Grundlagen, die Arbeitnehmenden weiter einzuschränken und vertraglich verpflichten zu können. Dennoch ist es auch das Ziel der Justiz, dass die Anstellungen längerfristig sind (vgl. Interview-Aussage der Fallverantwortlichen der Justiz in Abschnitt 5.1.8) und nicht direkt nach dem Arbeitsexternat gekündigt werden. Es soll verhindert werden, dass die aus der Haft entlassene Person ohne Anstellung ist, insbesondere da die Arbeit einen wichtigen Faktor bei der Rückfallprävention darstellt und die Zeit nach der Entlassung als kritische Phase für einen Rückfall gilt (Theine & Elgeti-Starke, 2018, S. 123). Entgegen einer vertraglichen Verpflichtung

könnte es hilfreicher sein, wenn die Arbeitsverhältnisse gezielt unterstützt werden und dadurch Herausforderungen gemeinsam geklärt werden können, wodurch langfristige Arbeitsverhältnisse ermöglicht werden. Durch eine Betreuung nach Abschluss des Arbeitsvertrages könnten Fragen rund um das Arbeitsverhältnis geklärt werden und die involvierten Personen reflexiv durch die Justiz begleitet werden (Korten, 2018, S. 149). Neben diesen Unterstützungsmöglichkeiten innerhalb der Justiz gibt es auch externe Angebote. Was diesbezüglich zu beachten ist, wird nachfolgend erläutert.

Externe Angebote

Insbesondere bei der Arbeitsintegration gibt es auch professionalisierte Stellen, an welche sich die inhaftierten Personen wenden können. Der Kanton Zürich verfügt über ein spezifisches Angebot, welches die Fallverantwortliche der Justiz erwähnt.

[...] Zusätzlich gibt es ein Angebot, welches Time2work heisst. [...] Das ist halt eine Vermittlungsstelle, für Straftlassene oder eben für Arbeitsexternat. Das ist so sensibilisiert auf dieses Thema und auch entsprechend jemand auch ein neuer Arbeitgeber gewinnen kann. Genau das, und sonst gäbe es natürlich noch das RAV. Dies ist auch immer eine Möglichkeit. (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 64)

Die Vernetzung zu diesen Angeboten wird durch die fallverantwortlichen Personen der Justiz bei Bedarf vorgenommen. Dies wird abhängig vom Unterstützungsbedarf der inhaftierten Personen entschieden. Martin benötigte eher wenig Unterstützung, was ihn selbst auch mit Stolz erfüllt. Dennoch wusste er, dass er die Unterstützung bekommen würde, wenn er diese einfordern würde.

[...] Eben ich kann von mir sagen, ich habe es ohne Justizvollzug geschafft, auch Wohnungssuche und auch Job. Wo vielleicht andere noch Unterstützung brauchen, es ist mir schon angeboten worden, so ist es nicht. Ich habe einfach gesagt ich brauche es nicht. Oder noch nicht. (Interview Klient, Pos. 161)

Im Sinne eines bewussten Umgangs mit den vorhandenen Ressourcen aller Unterstützungsangebote scheint es sinnvoll, dass im Einzelfall abgeschätzt wird, ob eine Vernetzung an externe Angebote erfolgt oder nicht. Individuelle und niederschwellige Angebote zur Unterstützung der Arbeitsintegration werden auch in der Literatur empfohlen (Korten, 2018, S. 157-158). Dennoch bleibt ein gewisses Risiko, da die Arbeitsintegration ein komplexes Thema darstellt und unterschiedliche Herausforderungen auf die inhaftierten Personen zukommen. Es kann deshalb sinnvoll sein, wenn die fallverantwortlichen Personen der Justiz in einem engen Austausch mit spezialisierten Stellen sind und sie sich auch von diesen beraten lassen. Sollte eine Vernetzung zu einem externen Angebot erfolgen, ist es wichtig, dass dieses

im Rahmen des Übergangsmangements professionell begleitet wird und die Fallverantwortung geklärt wird (Kawamura-Reindl & Schneider, 2015, S. 291).

Finanzielle Entlastung

Neben den spezifischen Angeboten für den Prozess der Arbeitssuche könnte auch ein Bedarf an Unterstützungsmöglichkeiten während der ersten Phase der Anstellung im ersten Arbeitsmarkt bestehen. Wie bereits aufgezeigt, sind die Anpassungsleistungen zu Beginn hoch und ein Bedarf an Unterstützungsangeboten zeichnet sich ab. Eine mögliche Notwendigkeit wurde im Interview durch den Arbeitgeber aufgezeigt. Der Arbeitgeber erklärte, dass für die Firma eine Form von finanzieller Entschädigung in der Anfangsphase der Anstellung ein Vorteil gewesen wäre.

[...] Ich denke für den Arbeitgeber oder auch für mein Chef ist es schon immer wieder ein Thema gewesen, ob es nicht auch noch finanzielle Unterstützung gibt von der Justiz her. Weil es doch glaube ich nicht selbstverständlich ist, dass es solche Arbeitsstellen überhaupt gibt und zugesprochen werden. Und ja irgendwie ist es ja gleich auch ein Risiko gewesen. [...] (Interview Arbeitgeber, Pos. 52)

Er legt dar, dass für die Firma ein gewisses Risiko bei der Anstellung von Martin bestand und sich die Firma eine finanzielle Entlastung gewünscht hätte. Im Rahmen der Invalidenversicherung gibt es Arbeitseinsätze, welche mit finanziellen Entlastungen für die Arbeitgebenden einhergehen. Diese gelten als Arbeitsversuche und können daher nicht umfassend mit einer Anstellung im ersten Arbeitsmarkt verglichen werden. Die Justiz kennt solche Möglichkeiten nicht und verlässt sich auf das soziale Engagement der Arbeitgebenden.

Nein das haben wir wirklich nicht. Ja wir sind ein bisschen auf den Good-Will von den Arbeitgebenden angewiesen. [...] (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 56)

Der Arbeitgeber geht davon aus, dass die Justiz noch mehr unterstützen könnte und dadurch auch mehr Firmen Arbeitsstellen zur Verfügung stellen würden. Auch die Studie von Novo-Corti und Barreiro-Gen (2015) stellte fest, dass finanzielle Unterstützungsleistungen eine Möglichkeit für die Arbeitsintegration sein können.

[...] Andererseits glaube ich schon auch, dass vom Vollzug her noch viel mehr Möglichkeiten vorhanden wären, wenn man wirklich finanzielle Anreize geben könnte, im ersten Moment oder wie auch noch ein bisschen mehr die unternehmerische Sicht würde ins Auge fassen. Ich glaube dann wäre es eine mega grosse Chance, dass viele Leute wieder eine Arbeitsstelle finden könnten und wieder normal ins Leben zurückfinden. (Interview Arbeitgeber, Pos. 134)

Dazu lässt sich anmerken, dass Arbeitgebende von der Arbeitsleistung der Mitarbeitenden profitieren und dadurch eine Gegenleistung erfolgt. Wenn die Defizite, welche infolge der unterschiedlichen Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes im Vergleich zur Arbeit in der Haft entstehen, mitberücksichtigt werden (vgl. Abschnitt 5.2.1), kann eine Entschädigung möglicherweise unterstützend wirken und weitere Firmen motivieren, die Anstellung einer inhaftierten Person zu ermöglichen. Diese sollte an Anforderungen geknüpft werden. Möglicherweise würden regelmässige Auswertungen in Form von gemeinsamen Gesprächen und kurzen Berichten helfen, herausfordernde Punkte frühzeitig zu erkennen und in Mitwirkung von Justiz, Arbeitgebenden sowie der inhaftierten Person zu besprechen. Durch die Schaffung von finanziellen Unterstützungsleistungen könnten sich mehr Firmen zu einer Zusammenarbeit bereit erklären und durch die im Voraus definierten Bedingungen und Anforderungen an die Begleitung der Arbeitgebenden könnte eine langfristige Arbeitsintegration erreicht werden.

Vernetzung Arbeitgebende

Als weitere Unterstützungsmöglichkeit hat der Arbeitgeber die Vernetzung mit Arbeitgebenden, welche bereits eine Person aus der Haft angestellt haben, erwähnt. Er scheint sich bewusst zu sein, dass jede Person eigene Bedürfnisse hat und die Integrationsverläufe individuell sind. Trotzdem geht er davon aus, dass durch einen Austausch einzelne Fragen geklärt werden könnten.

[...] Also ich glaube schon, dass natürlich immer wieder die Personen, die integriert werden, das sind ja ganz verschiedene Menschen. Es sind ganz verschiedene Typen. Trotzdem hätte es geholfen im Grundsatz was kommt überhaupt auf uns zu. Wenn da schon eine Firma wahrscheinlich positive Erfahrungen gemacht hätte, dass wir wie davon profitieren könnten. (Interview Arbeitgeber, Pos. 58)

Die Fallverantwortliche der Justiz hat diese Möglichkeit nicht erwähnt. Aus diesem Grund wird davon ausgegangen, dass solche Vernetzungstreffen bisher nicht stattfinden. Zudem scheint es eine Abwägung zu benötigen, inwiefern eine Firma davon profitieren könnte oder ob dies zu einem Mehraufwand für die Arbeitgebenden führt. Grundsätzlich geht die Autorin dieser Master-Thesis davon aus, dass die einzelnen Firmen von einem Austausch profitieren würden. Die Justiz könnte dahingehend unterstützen, wenn sie die Firmen jeweils anfragt und bei vorhandener Bereitschaft einen informellen Austausch vermittelt. Novo-Corti und Barreiro-Gen (2015) schlagen ebenfalls vor, dass bei der Arbeitsintegration involvierte Personen als Vermittler:innen auftreten sollen.

Nach der Entlassung

Auch nach der Haft kann ein Unterstützungsbedarf vorhanden sein. Nach Entlassung aus der Haft wird gewissen Fällen Bewährungshilfe angeordnet. Dieser Wechsel in der Fallführung soll, wenn immer möglich, koordiniert und nahtlos erfolgen. Diese Kooperation betrifft nicht nur diese beiden Stellen, sondern auch weitere Stellen, welche Unterstützung leisten (Wegel, 2019, S. 161).

Ja genau und nachher gibt es, wenn möglich ein nahtloser Übergang mit der Bewährungshilfe und auch dann ist er noch weiter eingebunden, im Sinne von er hat Ansprechpersonen, wenn etwas wäre, welche ihn unterstützen könnten. [...] (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 38)

Solange eine Person in Haft oder auf Bewährung ist, besteht eine Anbindung an die Justiz und es kann Unterstützung bei der Justizsozialarbeit beansprucht werden. Sobald eine Person entlassen und die Bewährungsfrist abgelaufen ist, besteht diese Möglichkeit nicht mehr. Dies beschäftigt auch Martin, wie mit folgender Aussage deutlich wird.

[...] Es ist jetzt nicht so, dass ich sage ich komme nicht klar draussen. (...) Aber es ist schon, es schauen dir schon weniger Leute auf die Finger als jetzt noch da. [...] (Interview Klient, Pos. 147)

Daher scheint es wichtig, dass die Justiz die betroffenen Personen im Prozess der Entlassung begleitet und auch mögliche Anlaufstellen vorstellt. Der Zugang zu diesen Anbieter:innen soll frühzeitig organisiert werden (Muriset, 2018, S. 180-181). Je länger die Dauer der Inhaftierung war, desto schwieriger wird die Wiedereingliederung in die Gesellschaft. Dabei werden die betroffenen Personen mit unterschiedlichen Hürden konfrontiert. Es ist deshalb wichtig, dass der Prozess der Wiedereingliederung begleitet wird und im Sinne des Übergangsmangements frühzeitig eingeleitet wird. Auch nach der Entlassung mit den Institutionen des Justizvollzuges Kontakt aufnehmen zu können bietet nach Rieker et al. (2016, S. 150) eine Unterstützungsmöglichkeit.

5.2.3 Zusammenarbeit mit der Justiz

In diesem Abschnitt wird untersucht, wie die Zusammenarbeit zwischen der Justiz, den Klient:innen und den Arbeitgebenden gestaltet ist. Insbesondere Schwierigkeiten und Herausforderungen, welche von den interviewten Personen genannt wurden, werden dargelegt. Wie bereits angedeutet, wird eine Zusammenarbeitsvereinbarung zwischen Klient:in, Arbeitgebenden und der Justiz im AEX abgeschlossen, diese wird untersucht. Zudem wird der Kontakt zwischen der Justiz und dem Arbeitgeber sowie die Fristen der Justiz betrachtet.

Zusammenarbeitsvereinbarung

Im AEX besteht die Vorgabe der Justiz, dass eine Zusammenarbeitsvereinbarung zwischen Justiz, Klient:in sowie Arbeitgebenden abgeschlossen werden muss. In dieser Vereinbarung wird auch geregelt, dass der Lohn an die Justizvollzugsanstalt überwiesen wird und nicht den Klient:innen direkt. Zudem werden die Arbeitgebenden auf die wichtigsten Regeln im Rahmen des AEX hingewiesen.

[...] Und bevor er zu uns kommt, wird auch Kontakt aufgenommen mit dem Arbeitgeber, weil es so eine Dreiecks-Vereinbarung gibt, welche auch der Arbeitgeber unterschreiben muss. [...] Also beispielsweise, dass der Lohn auf das Konto überwiesen wird, hier bei der [Gefängnisanstalt] und nicht ihm privat überwiesen wird. [...] (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 48)

Für Martin gab die Justiz zudem die Höhe seines Arbeitspensums vor, welches wiederum auch vom Lohn abhängig ist. Bei dieser Aussage fällt ein Gähnen von Martin auf. Einerseits ist es möglich, dass er aufgrund des Zeitpunkts und der Dauer des Interviews müde wurde, andererseits könnte er damit ausdrücken, dass er diesen Prozess als langwierig empfand.

[...] So (..) ich muss mindestens 50 von der Behörde aus. (..) Und die Behörde legt schliesslich fest wie viel (gähnt) Sorry. In meinem Fall hat die Behörde gesagt mindestens 80. (Interview Klient, Pos. 69)

Der Arbeitgeber hingegen empfand die Erstellung der Zusammenarbeitsvereinbarung als nicht aufwendig. Es war für ihn auch bereits zu Beginn klar, dass es eine solche Vereinbarung benötigt.

Also es ist eigentlich (...) Es ist jetzt nicht mega kompliziert gewesen oder umständlich gelaufen. Es ist relativ einfach gewesen. (...) Für uns ja es gab nie grosse Komplikationen oder etwas sehr Mühsames. [...] (Interview Arbeitgeber, Pos. 46)

Eine Möglichkeit, auf diese Vereinbarung zu verzichten, gibt es nicht. Für die Fallverantwortliche der Justiz bietet diese Vereinbarung auch einen gewissen Schutz für die Arbeitgebenden. Zudem erfolgen wichtige Meldungen über die Justiz an die Arbeitgebenden.

Das geht nicht. Also die Vereinbarung die ist Pflicht, diese machen wir. Und zwar ist es wirklich ganz allgemein kann man nicht sagen ob es zu einem Rückfall kommt, oder zu sonst irgendeinem Zwischenfall wo die Person vielleicht wieder eine Stufe zurückgesetzt wird. [...] Irgendjemand muss ja eine Meldung machen und das sind dann in dem Moment wir. [...] Also einfach es geht auch so um Fairness gegenüber dem Arbeitgeber. [...] (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 90)

Da sich eine Person im Arbeitsexternat nach wie vor in Haft befindet, scheint es nachvollziehbar, dass es gewisse Vorgaben gibt und Vereinbarungen erstellt sowie eingehalten werden müssen. Da diese von keiner der interviewten Personen als umständlich oder obsolet beurteilt wurden, wird von einer allgemeinen Akzeptanz dieses Vorgehens ausgegangen. Zudem werden Chancen erkannt, welche diese Zusammenarbeitsvereinbarung bietet. Diese kann die Grundlage schaffen, die Arbeitsverhältnisse zu begleiten und den Kontakt zwischen Justiz und Arbeitgebenden zu regeln. Wie dieser gestaltet wurde, wird nachfolgend dargelegt.

Kontakt zwischen Justiz und Arbeitgeber

Während des Prozesses der Arbeitssuche gibt es für die Arbeitgebenden die Möglichkeit, mit der Justiz Kontakt aufzunehmen und im Vorhinein Fragen zu klären. Der erste Kontakt erfolgt jeweils über die inhaftierte Person, welche auf Stellensuche ist. Diese kann bei Bedarf den Kontakt zur Justiz herstellen. Auch im Verlauf der Anstellung besteht ein Kontakt zwischen der Justiz und den Arbeitgebenden. Dieser ist sehr individuell gestaltet. Der Arbeitgeber empfand den Kontakt zur Justiz positiv und ist der Meinung, dass der Austausch ausreichend war.

Also grundsätzlich der Austausch war gut. Ich denke da hätten wir nicht mehr Unterstützung gebraucht. [...] (Interview Arbeitgeber, Pos. 52)

Gemäss der Fallverantwortlichen der Justiz nimmt diese auf die Bedürfnisse der Arbeitgebenden Rücksicht und gestaltet den Kontakt, wenn möglich, nach deren Ansprüchen. Dennoch gibt es von Seiten der Justiz Vorgaben und die Fallverantwortliche erklärt, dass ein Kontakt mit den Arbeitgebenden vorhanden sein muss. Im Kontakt mit den Arbeitgebenden versucht die Justiz klar definierte Ansprechpersonen zu haben, dies auch zum Schutz der Klient:innen und aus Datenschutzgründen. In folgender Aussage wird deutlich, dass die Bedürfnisse der Arbeitgebenden sehr unterschiedlich sein können.

[...] Also die einen sagen, ich möchte immer mal wieder auch im Austausch sein, andere sagen, also ich mache da gerne mit, aber ich möchte möglichst wenig Aufwand. [...] (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 90)

Die Fallverantwortliche der Justiz erklärt, dass der Kontakt zum Arbeitgeber von Martin gegenüber anderen Arbeitsverhältnissen ähnlich häufig wie mit anderen Arbeitgebenden bestand. Dennoch war der Arbeitgeber im Kontakt vermutlich interessierter und engagierter als andere Arbeitgebende, da dieser am Ende des Arbeitsverhältnisses Rückmeldungen und eine Evaluation einforderte. Die Möglichkeit von Standortgesprächen oder persönlichen Gesprächen in einer gewissen Regelmässigkeit gibt es nicht. Der Kontakt besteht hauptsächlich telefonisch und ist abhängig von der jeweiligen fallverantwortlichen Person.

[...] Ich handhabe es wirklich so, dass ich in der Regel jeden Monat anrufe. Vielleicht in den ersten drei Monaten sicher jeden Monat. Und dann vielleicht alle zwei Monate. [...] Es muss nicht immer ein Telefon sein. Es kann auch mal ein Mail sein. [...] (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 98)

Aufgrund der unterschiedlichen Punkte, welche bei der Auswertung der individuellen Ebene sichtbar wurden und der Vermutung, dass die Fallverantwortliche der Justiz teilweise nicht über sämtliche Herausforderungen im Arbeitsverhältnis informiert war, erscheint eine aktivere Kommunikation sinnvoll. Möglicherweise könnten vorab definierte Daten für gemeinsame Besprechungen einen Rahmen bieten, Schwierigkeiten frühzeitig anzusprechen. Ein telefonischer und sporadischer Kontakt scheint wenig aufwendig, jedoch auch unverbindlich und ohne Vorbereitungsmöglichkeiten. Dazu tauchen folgende Fragen auf: Inwiefern wissen Arbeitgebende und Klient:innen über den Zeitpunkt der Kontaktaufnahme seitens der Justiz Bescheid? Wie können sich diese auf den Kontakt und den Austausch vorbereiten? Da sich bei der Arbeit tagtäglich neue Situationen ergeben und eine vorgesetzte Person zeitlich stark eingebunden ist, wird vermutet, dass bei einem kurzen telefonischen Kontakt, wichtige Punkte vergessen werden können. Dies würde für gemeinsam vereinbarte Termine sprechen. Diese könnten in der Firma stattfinden, damit der Aufwand für die Arbeitgebenden geringgehalten wird, jedoch werden dafür wieder Ressourcen bei der Justiz benötigt, damit die Fallverantwortlichen ausreichend Zeit erhalten, um die teilweise weiten Anfahrtswege zurückzulegen. Es ist nachvollziehbar, dass die Justiz den Aufwand für die Arbeitgebenden so gering wie möglich halten möchte. Zudem sind es auch Arbeitsverhältnisse im ersten Arbeitsmarkt und diese sollen möglichst nach einem Normalitätsprinzip gestaltet werden, dennoch befindet sich die Person im AEX noch in Haft. Es ist deshalb die Aufgabe der Justiz, die Arbeitsverhältnisse aktiv zu begleiten, damit der Reintegrationsauftrag (Art. 75 Abs. 1 StGB) erfolgreich erfüllt werden kann. Auch Wirth (2014, S. 656) schlägt vor, alle Beteiligten in den Prozess der Wiedereingliederung einzubeziehen. Eine Möglichkeit wären drei bis vier Besprechungen vor Ort, eine Besprechung zu Beginn des Arbeitsverhältnisses, eine bis zwei in der Mitte und ein Gespräch am Ende des Arbeitsverhältnisses oder des AEX, falls das Arbeitsverhältnis darüber hinaus bestehen bleibt. Ein Gespräch am Ende bietet insbesondere auch die Möglichkeit, die Begleitung der Justiz zu evaluieren und für andere Fälle zu optimieren sowie die Bereitschaft der Arbeitgebenden für die Anstellung von anderen Arbeitssuchenden und inhaftierten Personen zu erfragen. Dadurch könnten langfristige Kontakte zwischen Arbeitgebenden und der Justiz ermöglicht werden. Da dies einen zusätzlichen Aufwand für die Arbeitgebenden darstellen kann, wäre zu prüfen, ob dies entsprechend finanziell vergütet werden könnte. Ebenfalls sind die Ressourcen der Justiz zu klären. Wie bereits im Abschnitt 5.2.2 festgestellt, könnte eine Begleitung der Arbeitsverhältnisse sinnvoll sein und wird auch in der Literatur empfohlen.

Fristen der Justiz

Im AEX prüft die Justiz die Arbeitsverträge und gibt die definitive Zustimmung über den Abschluss des Arbeitsverhältnisses und den Beginn.

[...] ja gut wenn du einen Job hast, ist gut und dann musst du noch ein Vertrag haben und wenn du den Vertrag hast, sagt die Behörde ja jetzt darfst du raus arbeiten gehen oder ab dann. [...] (Interview Klient, Pos. 71)

Dabei interessiert die Justiz die Firma selbst und auch der Arbeitsort. Dies scheint auch dem Schutz der Klient:innen vor allfälligen prekären Arbeitsverhältnissen zu dienen, wie die Fallverantwortliche der Justiz erklärt.

Wenn jemand von extern ins Arbeitsexternat eintritt, ist eigentlich klar, wir brauchen den Vertrag vorgängig. Also wir wollen wissen, ist diese Firma seriös. [...] Der Arbeitsort muss gegeben sein. [...] (Interview Fallverantwortliche der Justiz, Pos. 48)

Diese Prüfung schränkt die Suche insofern ein, dass die Arbeitgebenden teilweise innert kurzer Zeit auf eine definitive Zusage angewiesen sind. Martin hat dazu Erfahrungen bei Stellenvermittlungsbüros gemacht. Für ihn waren diese Anstellungsverhältnisse deshalb nicht möglich.

[...] Ja weil Temporär-Büros die sind sowieso, das sehe ich jetzt gar nicht. (..) Bei denen habe ich mich zwar auch schon beworben, aber es ist mehr so: ja wir hätten dann und dann etwas und ich so: ja ich habe es dir erklärt ich kann dann und dann nicht. [...] (Interview Klient, Pos. 165)

Infolge der längerfristigen Arbeitsintegration, welche einerseits durch die Justiz und auch durch Martin angestrebt wurde, wäre eine Anstellung bei einem Stellenvermittlungsbüro, welche mehrheitlich temporäre Verträge abschliesst auch nicht sinnvoll. Jedoch erklärte der Arbeitgeber, dass die Prüfung der Justiz zu einer Unklarheit führte und die Firma nicht wusste, wann ein Arbeitsbeginn möglich sein wird.

[...] Und es ist so gewesen, dass eigentlich schon vorher die Justiz das Einverständnis geben musste, dass Martin bei uns arbeiten konnte, bevor dann klar war, wann er überhaupt kommen kann. Und das ist wirklich schon etwas was ich bemängeln würde. Ich glaube für ein Arbeitgeber ist es sehr schwer zu sagen: ja wir behalten eine Stelle offen, komm so schnell wie es geht oder komm irgendwann. [...] (Interview Arbeitgeber, Pos. 46)

Da dies für den Arbeitgeber ein Punkt war, welchen er negativ bewertet hat, müsste eine Vereinfachung des Prozesses möglich sein. Zudem kann dieser Prozess dazu führen, dass eine Arbeitsstelle gefunden

wird, jedoch aufgrund der Wartezeit der Vertrag mit einer kurzfristiger einsetzbaren Person abgeschlossen wird. Der Prozess wirkt nach einem Zyklus, welcher sich teilweise selbst aufhebt. Ohne Arbeitsvertrag kann die Justiz keine Prüfung vornehmen und ohne Zustimmung der Justiz kann kein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. Möglicherweise wäre es sinnvoller, wenn die Justiz bei der Arbeitssuche die Klient:innen begleitet und die Firmen bereits im Bewerbungsprozess überprüft. Dadurch könnte die inhaftierte Person bereits in Bewerbungsgesprächen die Bedingungen der Justiz mitteilen und die Zustimmung der Justiz müsste nicht abgewartet werden.

6 Schlussfolgerungen

In diesem Kapitel werden die Schlussfolgerungen der vorliegenden Master-Thesis festgehalten. Es wurde untersucht, welche Faktoren dazu beitragen, dass der Übergang von der Haft in den ersten Arbeitsmarkt gelingt und welche Hürden dem entgegenstehen. Die wichtigsten Erkenntnisse und Empfehlungen werden zusammengefasst und die Fragestellungen beantwortet. Die Ergebnisse wurden in individuelle und institutionelle Ebenen eingeteilt. Die Wechselwirkung dieser Ebenen wird nachfolgend aufgezeigt. Das methodische Vorgehen wird reflektiert und die Limitation der Arbeit dargelegt. Schliesslich wird ein Fazit für die Praxis der Sozialen Arbeit und ein Ausblick beschrieben.

6.1 Beantwortung der Fragestellung und Empfehlungen

Der gesetzliche Reintegrationsauftrag nach Art. 75 Abs. 1 StGB gilt nicht nur für den Justizvollzug, sondern wird in dieser Master-Thesis umfassender verstanden und als gesamtgesellschaftlicher Auftrag betrachtet (Muriset, 2018, S. 169). Die Arbeitsintegration von inhaftierten Personen kann in dieses Verständnis übertragen werden, da die inhaftierte Person, der Justizvollzug und die Arbeitgebenden involviert sind. Der schweizerische Justizvollzug ist als Progressionssystem aufgebaut. Das (W)AEX kann die letzte Stufe vor der bedingten Entlassung sein. Dies trifft im ausgewählten Fallbeispiel zu. Deshalb ist die Schnittstelle innerhalb und ausserhalb des Justizvollzuges relevant. Die betroffene Person befindet sich nach wie vor in Haft. Im AEX ist die inhaftierte Person bereits im ersten Arbeitsmarkt tätig (SKJV, 2023a).

Der Übergang von der Haft in den ersten Arbeitsmarkt wird in der vorliegenden Master-Thesis untersucht. Deshalb sind die Grundlagen von Desistance relevant, welche den Prozess des langfristigen Ausstiegs aus der Kriminalität erforscht. Dabei werden die Stärken und Ressourcen der betroffenen Person untersucht (Kawamura-Reindl, 2018, S. 288). Desistance kann durch bewusste Entscheidungen der betroffenen Person verbunden mit sozialen Beziehungen, persönlichen Ressourcen und professioneller Unterstützung gelingen (Rieker et al., 2016, S. 147). Auch die Arbeitstätigkeit ist relevant, inwiefern wird nachfolgend beschrieben.

Welche Funktion hat die Arbeitstätigkeit im Reintegrationsprozess?

Die Arbeitstätigkeit unterstützt die Wiedereingliederung. Soziale Beziehungen innerhalb einer Arbeitstätigkeit haben einen Einfluss auf Desistance und gelten als ‚turning points‘ (Sampson & Laub, 1997, zitiert nach Rieker et al., 2016, S. 148). Die Arbeitstätigkeit an sich reicht nicht aus, damit der Ausstieg gelingt. Vielmehr wird die Wechselwirkung zwischen strukturellen Möglichkeiten und der individuellen

Handlungsfähigkeit relevant, welche als soziales Kapital beschrieben wird und durch die Arbeitstätigkeit erhöht wird (Rieker et al., 2016, S. 149). Die Integration in den Arbeitsmarkt gelingt vor allem dann, wenn die Arbeit für die betroffene Person selbst von Bedeutung ist (Matt, 2014, S. 17). Die Sinnhaftigkeit der Arbeit umfasst das Produkt der Tätigkeit, die finanzielle Entschädigung sowie die Möglichkeit, soziale Beziehungen einzugehen (Humm, 2022, S. 109-112). Die Arbeit gilt auch als Erfüllungsort von materiellen und immateriellen Bedürfnissen und hilft durch die Entlohnung eine Legalbewährung zu erreichen (Hüttenrauch, 2015, S. 89-92). Zudem wird durch die Arbeitstätigkeit eine Tagesstruktur ermöglicht und die Lebensinhalte verändern sich (Stelly & Thomas, 2004, S. 264). Ausserdem gilt die Einbindung in die Arbeit als zentraler Faktor für die gesellschaftliche Teilhabe (Erismann, 2020b, S. 325). In dieser Master-Thesis wurde untersucht, wie die Arbeitsintegration gelingt. Zunächst wird deshalb folgende Fragestellung beantwortet.

Was sind die Besonderheiten für den Reintegrationsprozess aus dem Justizvollzug?

Der Strafvollzug ist geprägt von einer starken Fremdbestimmung, was sich beim Reintegrationsprozess als herausfordernd erweisen kann. Von entlassenen Personen werden Selbstbestimmung und ein Umgang mit unstrukturierten Situationen gefordert (Matt, 2014, S. 31). Damit die in der Haft begonnenen Interventionen nicht an Wirkung verlieren, sind Entlassungen frühzeitig einzuleiten und die involvierten Akteur:innen zu vernetzen (Muriset, 2018, 180-181). Die Bewältigung des Übergangs von der Haft in die Freiheit ist mit unterschiedlichen Herausforderungen verbunden. Das Übergangsmanagement gestaltet den Übergang mit Hilfe von professioneller Unterstützung (Kawamura-Reindl & Schneider, 2015, S. 282-285). Insbesondere die Zeit nach der Entlassung gilt als kritische Phase. Durch eine Arbeitstätigkeit kann die Gefahr von Rückfällen minimiert werden (Theine & Elgeti-Starke, 2018, S. 123). Das Finden einer Arbeitsstelle ist aus der Haft erschwert. Einerseits haben die inhaftierten Personen oftmals eine geringe Ausbildung und nur rudimentäre Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt (Theine & Elgeti-Starke, 2018, S. 110). Andererseits sind inhaftierte Personen von Stigmatisierungen betroffen (Zahradnik, 2021). Dabei kann die Haft abschreckend wirken und das Delikt an sich zweitrangig sein. Die Arbeitsintegration kann jedoch gelingen und wie diese unterstützt werden kann, wird nachfolgend beschrieben.

Welche Unterstützungsmassnahmen sind für eine gelingende Arbeitsintegration sinnvoll?

Neben der Arbeitstätigkeit in der Haft ist es auch wichtig, Schlüsselqualifikationen und Alltagskompetenzen zu vermitteln (Theine & Elgeti-Starke, 2018, S. 112). Diese Angebote zur beruflichen und persönlichen Qualifikation sind an die Bedürfnisse der inhaftierten Person anzupassen. Die Arbeitstätigkeiten in der Haft können nicht umfassend mit den Tätigkeiten im ersten Arbeitsmarkt verglichen werden.

Deshalb ist es wichtig, dass die Bedingungen des ersten Arbeitsmarktes miteinbezogen werden (Erismann, 2020b, S. 326). Auch bei erfolgter Arbeitsintegration ist es sinnvoll, nach Abschluss des Vertrages die Arbeitsverhältnisse und die involvierten Klient:innen sowie Arbeitgebenden weiter zu begleiten (Korten, 2018, S. 149). Die Betreuung der Arbeitsverhältnisse und eine klare Kommunikation zwischen den Verantwortlichen aus der Justiz und den Einrichtungen ausserhalb des Gefängnisses ist zentral (Berghuis, 2018, S. 4671). Die Befunde der vorliegenden Master-Thesis bestätigen diese Aussagen. Die Ergebnisse sind umfassend und beantworten die nachfolgende Hauptfragestellung.

Was sind die Rahmenbedingungen und Faktoren für eine gelingende Arbeitsintegration von inhaftierten Personen?

Zur Beantwortung der Hauptfragestellung werden nachfolgend die Erkenntnisse der vorliegenden Master-Thesis dargelegt. Es wurde festgestellt, dass die Klient:innen im Bewerbungsprozess unterschiedlich häufig Unterstützung durch die Justiz benötigen. Aus diesem Grund sind deren Bedürfnisse zu prüfen und die Unterstützung individuell zu gestalten. Wichtig ist, dass die inhaftierten Personen ausreichend über ihre Verantwortlichkeiten im Bewerbungsprozess informiert sind. Die vorliegende Untersuchung zeigt auf, dass die Art und Weise des Deliktes durchaus einen Einfluss haben kann und vor allem Delikte gegen die Integrität einer Person den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren können. Die Offenheit und eine transparente Kommunikation über die Haft stellen sich als vorteilhaft heraus. Die Studie stellt fest, dass es für Arbeitgebende ungünstig ist, wenn sie den Arbeitsbeginn kurzfristig erfahren. Es könnte deshalb sinnvoll sein, wenn die Justiz den Bewerbungsprozess begleitet und dadurch Wartezeiten für die Genehmigung eines Vertrages im AEX verkürzt werden. Im gesamten Übergang von der Haft in den ersten Arbeitsmarkt ist es wichtig, dass die involvierten Stellen frühzeitig in Kontakt stehen und gemeinsam vernetzt werden. Eine Begleitung der Arbeitsverhältnisse und der Klient:innen kann auch nach Abschluss des Arbeitsvertrages angezeigt sein, da sich erst während des Arbeitsprozesses Schwierigkeiten ergeben können.

Damit die Arbeitstätigkeit ihren Einfluss im Desistance-Prozess entfalten kann, sollte diese sinnhaft sein. Es konnte festgestellt werden, dass die finanzielle Entlohnung einen Teil der Sinnhaftigkeit darstellt. Auch der Kontakt im Team und die Wertschätzung zwischen Arbeitnehmenden und vorgesetzten Personen ist wichtig. Die positiven Erfahrungen während der Arbeitstätigkeiten in Haft stellen zentrale Ereignisse dar. Neben der Arbeitsleistung hat die Motivation der inhaftierten Person einen Einfluss auf die Arbeitsintegration. Herausforderungen in der Arbeitstätigkeit sind frühzeitig durch die Justiz zu erkennen, damit eine Intervention erfolgen kann. Die Untersuchung hat festgestellt, dass es Herausforderungen zwischen den Arbeitgebenden und den Arbeitnehmenden gibt, über welche die zuständige fallver-

antwortliche Person der Justiz nicht immer informiert ist. Deshalb könnten regelmässige Besprechungen, welche im Voraus geplant werden und persönlich stattfinden, einen Rahmen bieten, Schwierigkeiten anzusprechen. Die Zusammenarbeitsvereinbarung im AEX kann eine Grundlage darstellen, die Kooperation zwischen der Justiz und den Arbeitgebenden weiter auszubauen.

Der Übergang von der Haft in die Freiheit ist frühzeitig zu planen und es ist sinnvoll, den Vollzug schrittweise zu lockern. Deshalb kann das (W)AEX als Lernfeld im Übergang betrachtet werden. Zudem ist die inhaftierte Person bereits im ersten Arbeitsmarkt tätig und kann wichtige Berufserfahrungen sammeln. Die Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb der Haft bieten einerseits eine Tagesstruktur und andererseits führen sie zu Berufserfahrungen, welche sich positiv auf die Arbeitsintegration auswirken. Diese Untersuchung hat bestätigt, dass es Unterschiede bei der Bewertung der Tätigkeiten im ersten Arbeitsmarkt und in der Haft geben kann. Die inhaftierten Personen müssen über die konkreten Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes aufgeklärt werden. Es werden neben selbstständigem Arbeiten auch erhöhte Leistungen erwartet. Da der erste Arbeitsmarkt nicht umfassend mit der Arbeit in der Haft verglichen werden kann, müssen diese Diskrepanzen regelmässig überprüft und so weit wie möglich aufgelöst werden.

Weiterbildungen und Kurse, welche in der Haft absolviert werden, und ausserhalb der Haft abgeschlossene Ausbildungen können zudem die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. Neben dieser beruflichen Qualifikation sind persönliche Schlüsselqualifikationen wichtig. Die Untersuchung zeigt auf, dass auch die sozialen Verhaltensweisen relevant sind. Deshalb sind Qualifizierungsmassnahmen, welche beides integrieren, förderlich. Die Verhaltensweisen im Umgang mit Arbeitgebenden, Mitarbeitenden und weiteren Dienstleister:innen im ersten Arbeitsmarkt müssen erlernt werden. Auch auf Regeln ausserhalb der Justiz sind die inhaftierten Personen hinzuweisen. In dieser Untersuchung wurde die Möglichkeit der unbegrenzten Nutzung des Mobiltelefons als möglicher Streitpunkt im Arbeitsverhältnis aufgezeigt.

Die Haft an sich kann stigmatisierend wirken und die Arbeitsintegration erschweren. Auch der Justizvollzug reproduziert Stigmatisierungen, welche bewusst gemacht und die Folgen abgeschwächt werden müssen. Das persönliche Umfeld kann den Zugang zum Arbeitsmarkt vereinfachen, indem Kontakte vermittelt werden und Stigmatisierungen abgebaut werden. Auch in dieser Untersuchung stellte eine Person aus dem persönlichen Umfeld den ersten Kontakt her. Dies kann eine zusätzliche Belastung für das soziale Umfeld darstellen. Deshalb sollte die Justiz Möglichkeiten schaffen, dass inhaftierte Personen mit Arbeitgebenden in Kontakt treten. Die Chancen auf eine Arbeitsstelle werden erhöht, wenn noch während der Haft Kontakte zu Arbeitgebenden entstehen (Wirth, 2014, S. 659).

Die Persönlichkeit hat einen wesentlichen Einfluss auf die Arbeitsintegration und war auch in dieser Untersuchung ausschlaggebend. Dabei ist das Kommunikationsverhalten wichtig. Gewisse Auffälligkeiten in der Kommunikation, welche mit Erfahrungen aus der Haft begründet wurden, konnten festgestellt werden. Damit die Arbeitsintegration gelingt, benötigt die inhaftierte Person auch ein grosses Mass an Hartnäckigkeit und Entschlossenheit. Da diese mit unterschiedlichen Absagen konfrontiert sein wird, ist der Prozess der Stellensuche herausfordernd. Die Untersuchung zeigt auf, dass, wenn sich die inhaftierte Person selbst in der Verantwortung sieht und ein starkes Interesse an der Arbeit hat, dies die Arbeitsintegration positiv beeinflusst. Ein ausgeprägtes Interesse, etwas verändern zu können und beispielsweise auch die Arbeitsstelle voranbringen zu wollen, kann auch zu Schwierigkeiten führen. In diesem Spannungsfeld ist deshalb eine Begleitung der Arbeitsverhältnisse durch die Justiz sinnvoll.

Durch die Untersuchung im Rahmen der vorliegenden Master-Thesis wurde die Wechselwirkung zwischen individuellen Handlungsmöglichkeiten und institutionellen Rahmenbedingungen deutlich. Nach Zahradnik (2022, S. 21-22) ist es bei Reintegrationsprozessen wichtig, diese Wechselwirkung zu betrachten. Die Untersuchung zeigt auf, dass sich die individuelle und die institutionelle Ebene gegenseitig beeinflussen, wobei auch Begrenzungen sichtbar wurden. Die inhaftierte Person ist von den Möglichkeiten des Justizvollzuges abhängig und kann lediglich innerhalb dieser Möglichkeiten Berufserfahrungen sammeln und sich Wissen aneignen, was sich wiederum positiv auf die Arbeitsintegration auswirkt. Es benötigt eine intrinsische Motivation sowie einen aktiven Willen der betroffenen Person, damit die Massnahmen der Justiz erfolgreich sind. Desistance-Prozesse können lediglich von aussen angestossen und unterstützt werden, müssen aber durch die betroffene Person selbst durchlaufen werden (Maruna, 2001, zitiert nach Kawamura-Reindl, 2018, S. 289). Aus diesem Grund stellt die Individualisierung der Unterstützungsmassnahmen einen wesentlichen Faktor dar, um die Arbeitsintegration gelingend zu gestalten.

6.2 Reflexion und Limitation der Arbeit

In Kapitel vier wurde das methodische Vorgehen der vorliegenden Master-Thesis dargelegt und begründet. Diese wissenschaftliche Arbeit erfüllt die Anforderungen an eine empirische Sozialforschung. Baur und Blasius (2022, S. 1-3) erklären, dass zu Beginn der Forschung eine intensive Auseinandersetzung mit der Literatur zwingend notwendig ist. Durch die Literaturrecherche konnten die theoretischen und empirischen Grundlagen erarbeitet und die Fragestellung präzisiert werden. Bewusst erfolgte auch nach der Auswertung des Datenmaterials nochmals eine Auseinandersetzung mit der Theorie und Forschung, um einerseits Abstand vom gewonnenen Datenmaterial zu erhalten und andererseits einen interpretierenden Blick auf das gesamte Material erreichen zu können. Schliesslich wurde die vorliegende Master-Thesis in einem zirkulären Prozess erarbeitet. Dadurch konnte die Empirie mit der Theorie verknüpft

werden. Die ausgewählten theoretischen Grundlagen zu Desistance, Übergangsmangement und der Arbeitsintegration aus dem Justizvollzug stellten sich als passend heraus. Die Grundlagen sowie auch der Forschungsstand konnten einerseits als theoretischer Rahmen für die vorliegende Master-Thesis verwendet werden, andererseits auch mit den Ergebnissen aus der Forschung verbunden werden.

Im Rahmen der Forschung erwies sich der Feldzugang als herausfordernd, da die Autorin keine eigenen Kontakte zum Justizbereich hatte. Mithilfe von Schlüsselpersonen konnte schliesslich ein Feldzugang hergestellt werden. Es galt abzuwarten, bis sich eine Person bei der Autorin meldete. Gleichzeitig mussten die zeitlichen Ressourcen überprüft werden. Wenn mehrere Tage keine Rückmeldungen kamen, wurde nachgefragt, ohne aufdringlich zu wirken. Der erste Kontakt mit Martin war überraschend und sehr offen. Da Martin am Telefon direkt nach der Anrede per Du gefragt hatte, wurde dies so umgesetzt. Trotzdem konnte die notwendige professionelle Distanz im Rahmen dieser Forschung gewahrt werden. Im Kontakt mit der Fallverantwortlichen der Justiz musste dies erklärt werden, da die Anrede zunächst befremdend auf sie wirkte. Das Finden von Interviewpersonen und die Vereinbarung von Interviewterminen nahm mehr Zeit als geplant in Anspruch. Diese Zeit konnte nur schwer mit der Erarbeitung weiterer theoretischer Inhalte überbrückt werden. Das Warten auf die Interviewpartner:innen löste Unsicherheiten bei der Autorin aus und diese blockierten den Schreibprozess. Dadurch wurde der Zeitplan im zweiten Halbjahr enger und anspruchsvoller.

Die Rolle als Forscherin ist für die Autorin neu und war herausfordernd. Die Durchführung eines Interviews unterscheidet sich zu einem Beratungssetting, in welchem gemeinsam Themen bearbeitet werden. Die Forscherin hat den Auftrag, nachzufragen und die Forschungsfrage immer im Blick zu behalten. Dies gelang nicht in allen Interviews gleich gut. Die Autorin wollte den Redefluss der befragten Person nicht unterbrechen. Die im Voraus formulierten Unterfragen der jeweiligen Leitfragen halfen, die einzelnen Themenbereiche abzufragen. Infolge ausbleibender Nachfragen blieben die Antworten teilweise oberflächlich.

Bei der Auswertung des Datenmaterials ist ein selbstreflexives Vorgehen zentral. Zudem muss eine theoretische Sensibilität vorhanden sein (Akremi, 2022, S. 416). Es wurden deshalb während des Codierens immer wieder Gedanken in Memos festgehalten. Dies half mögliche Zusammenhänge zu erkennen und festzuhalten. Die Wertungen der Autorin konnten in einem zweiten Durchgang überprüft werden. Bei der Auswertung wurde die Wechselwirkung von individueller und institutioneller Ebene deutlich. Es war bei der Codierung teilweise schwer, eine Zuweisung zur jeweiligen Ebene vorzunehmen. Das bestätigt, dass sich die beiden Ebenen stark beeinflussen und voneinander abhängig sind. Durch die Triangulation der drei Sichtweisen konnte diese Wechselwirkung herausgearbeitet werden. Das methodische Vorge-

hen ist in diesem Fall korrekt und wichtig. Es war das Ziel der vorliegenden Master-Thesis, die subjektiven Sichtweisen auf den Arbeitsintegrations-Prozess darzustellen. Dabei ist sich die Autorin bewusst, dass in diesem Fall eher vorteilhafte und erfolgversprechende Gegebenheiten bestehen, da Martin sehr offen war, eine abgeschlossene Ausbildung und ein hohes Verantwortungsbewusstsein hat. Die Einzelfalluntersuchung ist gleichzeitig die Limitation der Arbeit. Da nur ein Fall mittels dieser Triangulation untersucht werden konnte, würde die Untersuchung von weiteren Fällen in einem ähnlichen Forschungsdesign weitere Erkenntnisse liefern. In der vorliegenden Master-Thesis wurden zudem Aspekte zu Gender und Migration nicht untersucht. Dennoch gelang es in der Auswertung auf entsprechende Herausforderungen hinzuweisen und Empfehlungen auszuarbeiten. Zudem konnte diese Master-Thesis drei Sichtweisen integrieren, was durchaus als neues Vorgehen in der Desistance-Forschung bewertet werden kann.

Wolter (2022, S. 359) erklärt, dass bei Forschungen im Rahmen von Kriminalität damit zu rechnen ist, dass aus unterschiedlichen Gründen, wie Schamgefühl oder sozialer Erwünschtheit, nicht vollumfänglich wahrheitsgetreue Angaben gemacht werden. Diesem Umstand ist sich die Autorin der Master-Thesis bewusst. Es ist nicht Aufgabe dieser Master-Thesis die Angaben zu überprüfen, sondern die einzelnen Wahrnehmungen darzulegen und auszuwerten. Im Sinne der sozialen Erwünschtheit und der Tendenz, dass der Mensch gut dastehen möchte (Wolter, 2022, S. 360), stellte die Autorin keine Fragen zum Delikt und zu den Gründen, da dies auch auf Grundlage von Desistance nicht relevant ist. Im Interview wirkte Martin sehr transparent und ehrlich, er sprach sehr frei und seine Äusserungen wirkten spontan. Seinen Aussagen wird deshalb eine hohe Glaubhaftigkeit zugeschrieben, auch weil die zwei weiteren befragten Personen viele Aussagen bestätigten. Auffällig ist, dass ein möglicher Rückfall nicht thematisiert wurde, weder durch Martin, den Arbeitgeber noch durch die Fallverantwortliche der Justiz. Daraus lässt sich ableiten, dass eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt einen positiven Einfluss auf die Rückfallwahrscheinlichkeit hat. Es kann auch die persönliche Disposition im gewählten Fall sein, welche einen Rückfall wenig wahrscheinlich erscheinen lässt. Bei der Nichterwähnung kann natürlich auch kritisch angemerkt werden, dass die Fragen im Interview die Befragten in eine gewisse Richtung leiten. Die Interviewleitfäden wurden sehr offen formuliert und insbesondere beim Erfragen der Zukunft wäre ein Rückfall ein mögliches Szenario gewesen. Möglich ist auch, dass aufgrund der Art des Deliktes und der Dauer der Inhaftierung mit entsprechenden therapeutischen Massnahmen ein Rückfall weniger wahrscheinlich ist.

6.3 Fazit für die Praxis und Ausblick

Die Soziale Arbeit erfüllt im Justizvollzug unterschiedliche Aufgaben und ist insbesondere auch bei den Entlassungsvorbereitungen involviert (Maelicke, 2003, S. 159). Ausserdem bildet die Soziale Arbeit die

Brücke zum Leben innerhalb und ausserhalb des Justizvollzuges, woraus ein Auftrag bei der Begleitung der Arbeitsintegration abgeleitet werden kann (Mayer, 2015, S. 168). Es ist wichtig, dass die Praxis der Sozialen Arbeit die Erkenntnisse aus der Forschung in die Aufgaben miteinbezieht, damit die Reintegrationsprozesse erfolgreich begleitet werden können (Ghanem & Graebisch, 2020, S. 68). Deshalb wurden aus den Erkenntnissen dieser Master-Thesis entsprechende Empfehlungen für die Praxis formuliert.

Desistance ist eine Zusammenarbeit zwischen den Betroffenen und den Professionellen der Sozialen Arbeit. Sozialarbeitende können die Klient:innen beim Desistance-Prozess unterstützen (Ghanem & Graebisch, 2020, S. 69). Dabei sollen die Bedürfnisse der betroffenen Person berücksichtigt werden und die Unterstützung individuell gestaltet werden (Kawamura-Reindl, 2018, S. 291). Wie bereits mehrfach aufgezeigt, kann ein Desistance-Prozess von aussen beeinflusst werden, jedoch nicht ohne die betroffene Person erfolgreich sein. Zudem wird eine Zusammenarbeit mit allen involvierten Akteur:innen, wie den Arbeitgebenden, benötigt. Dies gilt es als Praxis anzuerkennen. Die teilweise beschränkten Möglichkeiten sind auszuschöpfen und die Unterstützungsmassnahmen umfassend zu gestalten. Wie die Untersuchung festgestellt hat, sind die Fallverantwortlichen der Justiz nicht ausnahmslos über die Schwierigkeiten in einem Arbeitsverhältnis informiert. Es ist deshalb wichtig, dass ein regelmässiger Austausch zwischen Justiz und Arbeitgebenden ermöglicht wird. Daneben ist es relevant, die bisherigen Unterstützungsmöglichkeiten und Qualifizierungsmassnahmen in der Haft beizubehalten und den Bedingungen des ersten Arbeitsmarktes anzugleichen.

Die vorliegende Untersuchung hat diverse Themenbereiche aufgedeckt, welche einer weiteren Forschung oder weiterer Projekte bedürfen. Es ist zu prüfen, ob durch eine finanzielle Unterstützung in der Anfangsphase einer Anstellung, mehr Arbeitgebende inhaftierte Personen anstellen würden. Dies kann an förderliche Bedingungen, wie regelmässige Besprechungen und Auswertungen, geknüpft werden. Dadurch kann eine langfristige Arbeitsintegration erfolgen. Auch die Organisation von einem Austausch zwischen Arbeitgebenden könnte Hürden und Stigmatisierungen abbauen. Eine Untersuchung der Folgen von Stigmatisierungen durch den Justizvollzug könnte aufzeigen, wie die Arbeitserfahrung in Haft für die Zeit nach der Haft festgeschrieben werden könnte. Abschliessend kann festgehalten werden, dass die Arbeitsintegration aus der Haft ein wichtiges Handlungsfeld der Sozialen Arbeit darstellt und mit stetigen Veränderungen konfrontiert ist. Deshalb ist es wichtig, dass diese untersucht und die Unterstützungsmöglichkeiten laufend angepasst werden.

Literaturverzeichnis

- Akremit, L. (2022). Stichprobenziehung in der qualitativen Sozialforschung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (3., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl., S. 405-424). Wiesbaden: Springer VS.
- Alós, R., Esteban, F., Jódar, P. & Miguélez, F. (2014). Effects of prison work programmes on the employability of ex-prisoners. *European Journal of Criminology*, 1-16. doi: 10.1177/1477370814538776
- Avenir Social. (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis* [PDF]. Verfügbar unter: https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/Web_SCR_Berufskodex_De_A5_db_221020.pdf
- Baur, N. & Blasius, J. (2022). Methoden der empirischen Sozialforschung. Ein Überblick. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (3., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl., S. 1-32). Wiesbaden: Springer VS.
- Berghuis, M. (2018). Reentry Programs for Adult Male Offender Recidivism and Reintegration: A Systematic Review and Meta-Analysis. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 62(14), 4655-4676. doi: 10.1177/0306624X18778448
- Bundesamt für Statistik. (2022). *Arbeitsmarktindikatoren 2022. Kommentierte Ergebnisse* [PDF]. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/news/de/2022-0516>
- Bundesamt für Statistik. (2023). *Justizvollzug. Das Wichtigste in Kürze*. Zugriff am 01.06.2023. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kriminalitaet-strafrecht/justizvollzug.html>
- Cornel, H., Grosser, R., Lindenberg, K. & Lindenberg, M. (2018). Wissen was wir tun heisst: Sich für Wissen öffnen. *Bewährungshilfe – Soziales, Strafrecht, Kriminalpolitik*, 65(1), 77–90.
- Daniel, A. (2021). *Schule, Ausbildung, Arbeitslosigkeit. Übergänge am Beginn des Erwachsenenalters und ihre Relevanz für delinquentes Handeln*. Münster: Waxmann Verlag GmbH.
- Dörr, M. & Kломann, V. (2019). Soziale Arbeit im Strafvollzug. Gehilfin des Vollzugsystems oder professionelle Akteurin? *Sozial Extra*, 43(4), 232-238. doi: 10.1007/s12054-019-00189-y

- Erismann, M. (2020a). Brücken ins Gemeinwesen, team 72, Zürich. In B. Maelicke & C. Wein (Hrsg.), *Resozialisierung und systemischer Wandel* (S. 189-200). Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Erismann, M. (2020b). Resoz-Masterplan Zürich/Schweiz. In B. Maelicke & C. Wein (Hrsg.), *Resozialisierung und systemischer Wandel* (S. 317-331). Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Flick, U. (2011). *Triangulation. Eine Einführung* (3., aktualisierte Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Flick, U. (2022). Gütekriterien qualitativer Sozialforschung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (3., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl., S. 533-547). Wiesbaden: Springer VS.
- Früh, W. (2017). *Inhaltsanalyse. Theorie und Praxis* (9., überarbeitete Aufl.). Konstanz und München: UVK Verlagsgesellschaft mbH.
- Ghanem, C. & Graebisch, C. (2020). «Desistance from Crime» – Theoretische Perspektiven auf den Ausstieg aus Straffälligkeit. In D. Deimel & T. Köhler (Hrsg.), *Delinquenz und Soziale Arbeit: Prävention – Beratung – Resozialisierung. Lehrbuch für Studium und Praxis* (S. 61-76). Lengerich: Pabst.
- Helfferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hofinger, V. (2012). „Desistance from Crime“ – Eine Literaturstudie [PDF]. Wien: Institut für Rechts- und Kriminalsoziologie. Verfügbar unter: https://www.uibk.ac.at/irks/publikationen/2020/pdf/desistance_literaturbericht.pdf
- Hüttenrauch, K. (2015). *Die Arbeit als Resozialisierungsfaktor. Eine empirische Studie zur Bedeutung der Arbeit während der Inhaftierungszeit*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Humm, J. (2018). Von der juristisch angeordneten stationären Unterbringung in die Erwerbsarbeit. Defensive und produktive Anpassungsleistungen – zwei Fallbeispiele. *Soz Passagen*, 10, 211–230. doi: 10.1007/s12592-018-0302-9
- Humm, J. (2019). *Ich will Karriere machen: Integrationsverläufe von jungen ehemaligen Straftätern in die Erwerbsarbeit* [PDF] (Dissertation, Philosophische Fakultät der Universität Zürich). Verfügbar unter: https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/173657/1/HUMM_JAKOB_Dissertation.pdf

- Humm, J. (2022). 6. Kapitel. Reintegration durch Ausbildung und Erwerbsarbeit. In J. Humm, P. Rieker & F. Zahradnik (Hrsg.), *Von drinnen nach draussen – und dann? Reintegration nach einer strafrechtlichen Verurteilung – Ergebnisse einer qualitativen Längsschnittuntersuchung* (S. 107-155). Weinheim: Beltz Juventa.
- Humm, J., Rieker, P. & Zahradnik, F. (2022). 1. Kapitel. Einleitung. In J. Humm, P. Rieker & F. Zahradnik (Hrsg.), *Von drinnen nach draussen – und dann? Reintegration nach einer strafrechtlichen Verurteilung – Ergebnisse einer qualitativen Längsschnittuntersuchung* (S. 9-13). Weinheim: Beltz Juventa.
- Kawamura-Reindl, G. (2018). Desistance from Crime. Anregungen für die Soziale Arbeit mit straffällig gewordenen Menschen. *Soziale Arbeit*, 67, 287-295. doi: 10.5771/0490-1606-2018-8-287
- Kawamura-Reindl, G. & Schneider, S. (2015). *Lehrbuch Soziale Arbeit mit Straffälligen*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Klug, W. (2018). Soziale Dienste der Justiz – Traditionen und aktuelle Diskurse. In B. Maelicke & S. Suhling (Hrsg.), *Das Gefängnis auf dem Prüfstand. Zustand und Zukunft des Strafvollzugs* (S. 523–548). Wiesbaden: Springer Fachmedien GmbH.
- Korten, B. (2018). Das Projekt INSA «Integration straffälliger Menschen in Arbeit». Konzept und Umsetzung des «Beschäftigungsorientierten Übergangsmanagements». In M.-T. Reichenbach & S. Bruns (Hrsg.), *Resozialisierung neu denken. Wiedereingliederung straffällig gewordener Menschen als gesamtgesellschaftliche Aufgabe* (S. 144-160). Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag.
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2020). *Fokussierte Interviewanalyse mit MAXQDA. Schritt für Schritt*. Wiesbaden: Springer VS.
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Grundlagentexte Methoden* (5. Aufl.). Weinheim: Beltz Juventa.
- Maelicke, B. (2003). Gerichtshilfe, Bewährungshilfe, Führungsaufsicht und Soziale Hilfe im Strafvollzug. In H. Cornel, G. Kawamura-Reindl, B. Maelicke & B.-R. Sonnen (Hrsg.), *Handbuch der Resozialisierung* (2. Aufl.). Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Matt, E. (2014). *Übergangsmanagement und der Ausstieg aus Straffälligkeit. Wiedereingliederung als gemeinschaftliche Aufgabe*. Herbolzheim: Centaurus Verlag & Media UG.

- Mayer, K. (2015). Risiken im Straf- und Massnahmenvollzug – Handlungsgrundlagen und Konsequenzen für die Praxis. In H. Hongler & S. Keller (Hrsg.), *Risiko und Soziale Arbeit. Diskurse, Spannungsfelder, Konsequenzen* (S. 151-172). Wiesbaden: Springer VS.
- Mayer, K. (2020). Beziehungsgestaltung im Zwangskontext. In D. Deimel & T. Köhler (Hrsg.), *Delinquenz und Soziale Arbeit, Prävention – Beratung – Resozialisierung. Lehrbuch für Studium und Praxis* (S. 95–115). Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zum qualitativen Denken* (6., überarbeitete Aufl.). Weinheim: Beltz Verlag.
- Mayring, P. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (13., überarbeitete Aufl.). Weinheim: Beltz Verlag.
- Miethe, I. & Gahleitner, S. B. (2010). Forschungsethik in der Sozialen Arbeit. In K. Bock & I. Miethe (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Methoden in der Sozialen Arbeit* (S. 573-581). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Muriset, P. (2018). Vorbereitung auf die Entlassung: Gemeinsame Aufgabe der Vollzugsbehörde und der Vollzugsinstitutionen. In N. Queloz, T. Noll, L. von Mandach & N. Delgrande (Hrsg.), *Überwachen und Strafen: Neuere Entwicklungen im Justizvollzug / Surveiller et punir: nouvelles évolutions dans l'exécution des sanctions pénales* (S. 169-182). Bern: Stämpfli Verlag.
- Novo-Corti, I. & Barreiro-Gen, M. (2015). Walking From Imprisonment Towards True Social Integration: Getting a Job as a Key Factor. *Journal of Offender Rehabilitation*, 54(6), 445-464, doi: 10.1080/10509674.2015.1055036
- Petersilia, J. (2004). What Works in Prisoner Reentry? Reviewing and Questioning the Evidence. *Federal Probation*, 68(2), 4-8. Verfügbar unter: https://www.uscourts.gov/sites/default/files/68_2_2_0.pdf
- Rieker, P., Humm, J. & Zahradnik F. (2016). Einleitung: Desistance als konzeptioneller Rahmen für die Untersuchung von Reintegrationsprozessen. *Soziale Probleme*, 27(2), 147-154. doi: 10.1007/s41059-016-0020-5
- Ruchti, N., Mayer, K. & Baier, D. (2019). Besondere Herausforderungen des Massnahmenvollzugs nach Artikel 59. In M. Wegel (Hrsg.), *Übergangsmangement aus dem Straf- und Massnahmenvollzug. Praxisberichte aus der Schweiz* (S. 129-158). Bern: Stämpfli Verlag AG.

- Schaufelberger, D. (2013). *Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt*. Luzern: Interact Verlag.
- Schlebusch, S. (2020). Soziale Arbeit im Justizvollzug. In B. Maelicke, T. M. Berger & J. Killian-Georgus (Hrsg.), *Innovationen in der Sozialen Strafrechtspflege* (S. 43-69). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Schweizerische Kompetenzzentrum für den Justizvollzug. (2023a). *Unsere Dienstleistungen. Glossar*. Zugriff am 01.06.2023. Verfügbar unter: <https://www.skjv.ch/de/unsere-dienstleistungen/glossar#371>
- Schweizerische Kompetenzzentrum für den Justizvollzug. (2023b). *Was ist Justizvollzug. Vollzug*. Zugriff am 01.06.2023. Verfügbar unter: <https://www.skjv.ch/de/was-ist-justizvollzug/vollzug>
- Sommerfeld, P., Calzaferri, R. & Hollenstein, L. (2006). *Die Dynamiken von Integration und Ausschluss. Studie zum Zusammenspiel von individuellen Aktivitäten und sozialen Systemen nach Entlassung aus stationären Einrichtungen*. Olten: Hochschule für Soziale Arbeit FHNW. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.26041/fhnw-734>
- Stelly, W., & Thomas, J. (2004). *Wege aus schwerer Jugendkriminalität: Eine qualitative Studie zu Hintergründen und Bedingungen einer erfolgreichen Reintegration von mehrfachauffälligen Jungtätern* [PDF]. Tübingen: Universitätsbibliothek. Verfügbar unter: <https://publikationen.uni-tuebingen.de/xmlui/handle/10900/43703>
- Stelly, W. & Thomas, J. (2005). *Kriminalität im Lebenslauf. Eine Reanalyse der Tübinger-Jungtäter-Vergleichsuntersuchung (TJVU)* [PDF]. Tübingen: Universitätsbibliothek. Verfügbar unter: <https://publikationen.uni-tuebingen.de/xmlui/handle/10900/43716>
- Strübing, J. (2013). *Qualitative Sozialforschung. Eine komprimierte Einführung für Studierende*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.
- Theine, E. & Elgeti-Starke, B. (2018). Bildung und Qualifizierung. In B. Maelicke & S. Suhling (Hrsg.), *Das Gefängnis auf dem Prüfstand. Zustand und Zukunft des Strafvollzugs* (S. 109-128). Wiesbaden: Springer Fachmedien GmbH.
- Visher, C. A., Winterfield, L. & Coggeshall, M. B. (2005). Ex-offender employment programs and recidivism: A meta-analysis. *Journal of Experimental Criminology*, 1, 295-315. doi:10.1007/s11292-005-8127-x

- Wegel, M. (2019). Justizwesen in der Schweiz – ein kurzer Überblick. In M. Wegel (Hrsg.), *Übergangsmanagement aus dem Straf- und Massnahmenvollzug. Praxisberichte aus der Schweiz* (S. 3-14). Bern: Stämpfli Verlag AG.
- Wegel, M. & Stroezel, H. (2017). Einflussfaktoren der Sozialen Arbeit im Justizwesen auf das Übergangsmanagement. *Monatsschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform / Journal of Criminology and Penal Reform*, 100(2), 123-133. doi:10.1515/mkr-2017-0204
- Wirth, W. (2015). Übergangsmanagement im und nach (Jugend-)Strafvollzug. Von der Entlassungsvorbereitung zum Übergangssystem. In M. Schweder (Hrsg.), *Handbuch Jugendstrafvollzug* (S. 599-617). Weinheim: Beltz Juventa.
- Wirth, W. (2014). 10 Gebote im Übergangsmanagement. Was die Strafvollzugspraxis von der Strafvollzugsforschung lernen kann. In F. Neubacher & M. Kubink (Hrsg.), *Kriminologie – Strafrecht – Strafvollzug. Gedächtnisschrift für Michael Walter* (S. 653-667). Berlin: Duncker & Humblot.
- Wienhausen-Knezevic, E. (2016). Verlaufsmuster agentivierter Wendungen im Leben junger Haftentlassener. Abbruchs- und Fortführungsprozesse im Rahmen der kriminellen Karriere. *Soziale Probleme*, 27, 155–178. doi: 10.1007/s41059-016-0019-y
- Wolter, F. (2022). Sensitive und heikle Themen. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (3., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl., S. 359-370). Wiesbaden: Springer VS.
- Zahradnik, F. (2021). Stigmatisierungserfahrungen strafrechtlich verurteilter Männer im Reintegrationsprozess. Ergebnisse einer qualitativen Längsschnittstudie in der Schweiz. *Soziale Probleme*, 32, 193–218. doi: 10.1007/s41059-021-00089-y
- Zahradnik, F. (2022). 2. Kapitel. Theoretischer Bezugsrahmen für die Untersuchung von Reintegrationsprozessen. In J. Humm, P. Rieker & F. Zahradnik (Hrsg.), *Von drinnen nach draussen – und dann? Reintegration nach einer strafrechtlichen Verurteilung – Ergebnisse einer qualitativen Längsschnittuntersuchung* (S. 14-23). Weinheim: Beltz Juventa.
- Zobrist, P. & Kähler H. D. (2017). *Soziale Arbeit in Zwangskontexten. Wie unerwünschte Hilfe erfolgreich sein kann*. München: Ernst Reinhardt GmbH & Co KG.