

# Übergangsmanagement in der Bewertung der professionellen Helfer<sup>1</sup>

## Ergebnisse einer Studie in Niedersachsen

MARCEL GUÉRIDON • STEFAN SUHLING

*In Deutschland gibt es eine Vielzahl von Initiativen und Reformen im Übergangsmanagement (ÜM), also der Kooperation zwischen Justizvollzugsanstalten, ambulanten Sozialdiensten der Justiz und Trägern der Straffälligenhilfe bei und nach der Entlassung von Gefangenen aus dem Strafvollzug. Forschungsarbeiten zu Wahrnehmungen und Bewertungen des Übergangsmanagements durch die professionellen Helfer und zur Kooperation der Beteiligten sind allerdings rar. Der vorliegende Aufsatz gibt zunächst einen Überblick über solche Studien und deren Resultate. Im Fokus stehen dann die Ergebnisse einer Befragung von Praktikern im Justizvollzug, im Ambulanten Justizsozialdienst und in den Anlaufstellen für Straffällige (N = 273) in Niedersachsen. In dieser Studie ging es unter anderem um die Bewertung des ÜM im Allgemeinen und des Ist-Zustands der Arbeit im ÜM sowie die Wahrnehmung von Risiken und Nutzen der landesspezifischen untergesetzlichen Regelungen zur Zusammenarbeit im ÜM. Schlussfolgerungen für die Gestaltung der Zusammenarbeit im ÜM werden abgeleitet.*

### 1. Reformen im Übergangsmanagement

Seit mehreren Jahren gehört die Vorbereitung von Gefangenen auf die Entlassung und in diesem Zusammenhang die Klärung wichtiger Aspekte der sozialen Integration zu den Schwerpunkten der Steuerung des Justizvollzugs sowie der ambulanten sozialen Dienste in Niedersachsen und vielen weiteren Bundesländern (z. B. Matt, 2014). Bei der Beschaffung einer geeigneten Unterkunft sowie einer Beschäftigung, der Versorgung besonderer Bedarfe (wie Suchtberatung/-therapie, Schuldenregulierung, soziale Kontakte), der Sicherung des Lebensun-

terhalts und einer Vielzahl weiterer Voraussetzungen gelingender Reintegration in die Gesellschaft bedarf es der Zusammenarbeit des Justizvollzugs mit ambulanten Akteuren. Übergangsmanagement (fortan meist ÜM) lässt sich folglich definieren als „organisationsübergreifende Schaffung von Förderketten zur Wiedereingliederung von (ehemaligen) Strafgefangenen, die in enger Kooperation zwischen Justizbehörden, Einrichtungen der Straffälligenhilfe und kompetenten Dritten innerhalb und außerhalb des Strafvollzugs erfolgt“ (Wirth, 2015, S. 603).

<sup>1</sup> Im Folgenden wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Falls nicht anders angegeben, gelten genannte Personenbezeichnungen gleichermaßen für alle Geschlechter.

ÜM ist eine komplexe Herausforderung, da Straffällige nicht selten eine Vielzahl von individuellen und sozialen Merkmalen aufweisen, die die Reintegrationschancen beeinträchtigen und mit einem erhöhten Rückfallrisiko einhergehen. Gleichzeitig sind für die unterschiedlichen Aspekte der sozialen Integration diverse und rechtlich wie strukturell nicht miteinander vernetzte Institutionen zuständig (z. B. Agentur für Arbeit, Jobcenter, Krankenkassen, Wohnungsämter, soziale Träger). Diese Situation macht die Schritte zur erfolgreichen Reintegration für den Entlassenen oft sehr unübersichtlich und bedeutet erheblichen Koordinationsbedarf für die professionellen Helfer. „Integrierte Resozialisierung“ (Maelicke, 2010) oder „durchgehende Betreuung“ (Priechenfried, 2009) kann angesichts der noch versprengten und wenig koordinierten Zuständigkeiten der Institutionen und Akteure aktuell noch nicht stattfinden.

Für die nächste Zeit ist nicht zu erwarten, dass sich dies grundlegend ändert. Allerdings haben die Bundesländer viele Initiativen gestartet, um zumindest die justiziell gesteuerten Akteure (Justizvollzug, ambulante soziale Dienste wie Bewährungshilfe und Führungsaufsicht) bzw. mit Hilfe justizieller Ressourcen finanzierten Akteure (Anlaufstellen für Straffällige, AST) zu einer engeren und stärker abgestimmten Zusammenarbeit zu bringen. Hier haben viele Reformen stattgefunden; eine Rekapitulation der Konzepte und Prozesse kann hier aus Platzgründen aber nicht erfolgen. Einen Überblick über die bundesweiten Reformen und Initiativen bieten verschiedene Beiträge in der Zeitschrift *Forum Strafvollzug*<sup>2</sup> sowie regel-

mäßig Beiträge in der vorliegenden Zeitschrift<sup>3</sup>.

In Niedersachsen ist 2009 der Ambulante Justizsozialdienst (AJSD) gegründet worden, der die Aufgaben der Bewährungshilfe, Führungsaufsicht und Gerichtshilfe in einem Dienst (mit einer leitenden Abteilung und Bezirksleitungen als Führungsebene) bündelt (vgl. Scherrer, 2008). 2010 wurde in den Justizvollzugsanstalten die Funktion der Entlassungskoordination etabliert; damit wurden Ansprechpartner für das ÜM geschaffen. Im Juli 2011 trat eine wichtige Allgemeinverfügung zum Übergangsmanagement in Kraft (im Folgenden AV ÜM, VORIS 33350), die z. B. das Verfahren der Justizvollzugsanstalten und der Staatsanwaltschaften bei Entscheidungen der Strafvollstreckungskammern zur vorzeitigen Entlassung aus dem Strafvollzug regelte (z. B. Fristen zur Übersendung von Unterlagen). Überdies wurden die Vorbereitung von Bewährungshilfe und Führungsaufsicht durch den AJSD in der AV ÜM normiert und die Rolle der Anlaufstellen für Straffällige im ÜM klargestellt. Neben der Allgemeinverfügung wurde ein Hospitationsprogramm zwischen Justizvollzug und AJSD aufgelegt. Ebenfalls im Jahr 2011 wurde die Bildung von regionalen Arbeitskreisen zum Übergangsmanagement initiiert. In diesen sollten sich die „drei Säulen des ÜM“ (JVA, AJSD, AST) auf regionaler Ebene im ÜM vernetzen und ihre Zusammenarbeit durch regelmäßige Treffen verbessern.

2 Zum Beispiel in den Heften 1/2008, 2/2009, 5/2010, 2/2014.

3 Zum Beispiel in den Heften 2/2006, 2/2008, 2/2009 sowie im aktuellen Heft.

## 2. Forschung zum Übergangsmanagement

Ergebnisse internationaler Studien lassen hoffen, dass solche Reformen im ÜM positive Wirkungen erzeugen können. Sie zeigen, dass eine Investition in die Entlassungsvorbereitung und das ÜM mit einer Reduktion der Rückfallwahrscheinlichkeit zusammenhängen kann (Suhling & Marquardt, 2018). In einer Meta-Analyse fasste Ndrecka (2014) 53 englischsprachige Primärstudien zu unterschiedlichsten ÜM-Projekten zusammen und fand eine mittlere Reduktion der Rückfälligkeit der Teilnehmer an ÜM-Maßnahmen von 6 % (im Vergleich zu Nicht-Teilnehmern). Größere und auch statistisch signifikante Erfolge weisen ihren Analysen zufolge jene Programme auf, die während der Inhaftierung begannen und nach der Entlassung fortgeführt wurden. Einen signifikanten Einfluss auf die Rückfallwahrscheinlichkeit hatte es außerdem, wenn die Programme sich auf Täter mit höherem Risiko spezialisierten und mindestens 13 Wochen andauerten. Aufgrund der hohen Inhaftierungsraten in den USA und der damit verbundenen hohen Zahl der jährlich in die Freiheit entlassenen Personen wurde in den letzten Jahren eine Vielzahl von „re-entry“ Programmen entwickelt und auch evaluiert (Jonson & Cullen, 2015). Wie schon der insgesamt eher kleine Haupteffekt der Programme in der Analyse von Ndrecka (2014) zeigt, werden kontinuierlich positive, aber auch ausbleibende Effekte der Programme publiziert. Es kann deshalb auch für den internationalen Bereich noch nicht abschließend resümiert werden, ob ÜM die angestrebten Wirkungen erzielt.

Aktuelle und methodisch hochwertige deutsche Kontrollgruppenuntersuchungen zu den Wirkungen des ÜM auf Parameter der sozialen Integration und der Legalbewährung gibt es unseres Wissens nach keine. Weit verbreitet sind Darstellungen von ÜM-Projekten und -Initiativen, die mit narrativen Erfahrungsberichten verbunden werden (so auch in diesem Heft). Insgesamt eher selten sind diese Projektdarstellungen mit Datenmaterial zu relevanten Erfolgsindikatoren (wie z. B. Beschäftigungsquoten) angereichert (zu Ausnahmen Dölling & Kerner, 2013; Oschmiansky & Lucker, 2012; Wirth, 2009). Die Forschungslage zu Ergebnissen und zur Wirksamkeit des Übergangsmanagements ist in Deutschland also noch als dünn zu bezeichnen, obwohl sich aus den Erfahrungen in Kombination mit den internationalen Erkenntnissen durchaus allgemeine Schlussfolgerungen und „Gebote“ für das ÜM formulieren lassen (Wirth, 2014).

Auch Prozessevaluationen zum Übergangsmanagement sind in Deutschland selten. Sie sind aber ebenfalls wichtig, denn die Einstellungen und Wahrnehmungen der beteiligten Akteure, also der Bediensteten des Strafvollzugs und der Bewährungshilfe/Führungsaufsicht, der Mitarbeiter in der freien Straffälligenhilfe und nicht zuletzt natürlich auch der Inhaftierten, dürften eine wichtige Rolle für den Erfolg der ÜM-Bemühungen spielen. Welches Selbstverständnis die Akteure haben, wie sie die anderen Beteiligten sehen und wie sie die verschiedenen Aspekte der Zusammenarbeit bewerten, sind nicht zu vernachlässigen. Schließlich wird erfolgreiches ÜM, also das, „was dabei rauskommt“, ohne eine positive Bewertung der anderen Beteiligten und der wei-

teren Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit kaum möglich sein.

Walsh (2014) befragte fünf Bewährungshelfer und fünf aus dem Jugendstrafvollzug entlassene Personen nach ihren Erfahrungen und Bewertungen des Übergangsmagements in Bayern. Die Bewährungshelfer waren nur mäßig zufrieden mit der Zusammenarbeit mit dem Vollzug und wünschten sich eine Intensivierung. Die Entlassung werde zu spät mitgeteilt; eine durchgängige Betreuung „gebe es daher nur in Einzelfällen“ (Walsh, 2014, S.279). Auch die Entlassungsvorbereitung (Wohnraum, Personaldokumente) sei unzureichend. Diese Aussagen werden natürlich sehr durch die extrem geringe Zahl befragter Bewährungshelfer eingeschränkt.

Pruin, Hentschel und von der Wense (2016) befragten zehn im Übergangsmangement Tätige in verschiedenen Bundesländern. Diese waren entweder im Jugendstrafvollzug oder bei freien Trägern tätig. Die Autoren berichten von insgesamt hoher Zufriedenheit unter den Befragten, aber auch vom Wunsch nach verbindlicheren Strukturen im ÜM. Bemängelt wird unter anderem die fehlende Einbindung von Institutionen, die nicht primär mit der Arbeit mit den Straffälligen befasst sind (z.B. Jobcenter, Wohnungsgesellschaften).

Wie die Studien von Walsh (2014) und Pruin et al. (2016) beruht auch die Studie von Oschmiansky und Lucker (2012) zum ÜM in Hessen auf einer sehr geringen Zahl befragter Beteiligter (N = 10). Während bei Walsh alle Studienteilnehmer aus der Bewährungshilfe kamen, stammten die Teilnehmer dieser Studie allesamt von freien

Trägern. Diese waren mit der Kooperation mit dem Sozialen Dienst der Justiz zufriedener als mit der Kooperation mit allen anderen möglichen Partnern (JVA-Leitung, Gerichte, Jobcenter, Arbeitsagentur). Die Arbeit der freien Träger im ÜM wurde von den Sozialarbeitern der Justiz überwiegend kritisch gesehen.

Umfangreichere Daten konnten z. B. von Dölling, Entorf und Herrmann (2014) im Rahmen einer Online-Befragung gesammelt werden. Daran beteiligten sich ungefähr die Hälfte der Sozialarbeiter im Jugendstrafvollzug (N = 75), ca. drei Viertel der hauptamtlichen Bewährungshelfer (N = 274) und etwas über 40% der Beschäftigten bei freien Trägern (N = 43). Die Studie fand im Rahmen einer groß angelegten Evaluation der Bewährungshilfe in Baden-Württemberg statt, zu einem Zeitpunkt, als es um die weitere Beauftragung des Vereins NEUSTART mit den Aufgaben der Bewährungshilfe ging (vgl. zusammenfassend Dölling, Entorf & Herrmann, 2015). Mit beiden Gruppen wurden jeweils auch Gruppendiskussionen veranstaltet. In diesen wurde deutlich, dass die Teilnehmer den Zustand des ÜM durchaus kritisch sahen. Gefangene würden eher selten schon in der Haft vom Bewährungshelfer kontaktiert, und die Kontakte zwischen Vollzug und Bewährungshilfe fänden eher auf der formalen Ebene statt. Die Bewährungshilfe werde auch zu selten über die Entlassungssituation informiert, sagten Diskussteilnehmer. In der Online-Befragung gaben 72% der Sozialarbeiter im Vollzug an, sie könnten die Bewährungshilfe in ausreichendem Umfang über die Persönlichkeit der zu Entlassenden informieren, fanden allerdings nur zur Hälfte, dass die Fälle rechtzeitig von der Bewährungshilfe übernommen werden; drei Viertel waren

der Meinung, dass es zu wenige persönliche Kontakte mit Bewährungshelfern gebe. Knapp die Hälfte bewertete die Zusammenarbeit zwischen Vollzug und Bewährungshilfe als schlecht.

Auch die Mitarbeiter der Bewährungshilfe bewerteten das ÜM nicht positiv. Nur in etwas über der Hälfte der Fälle sei die Bewährungshilfe vor der Entlassung eines Klienten darüber vom Vollzug informiert worden, in nur 7 % der Fälle habe es vor der Entlassung ein Gespräch mit dem Bewährungshelfer gegeben. Der Anteil der Bewährungshelfer (ohne Führungsfunktion), die die Zusammenarbeit mit dem Vollzug als schlecht einschätzte, war ungefähr genauso groß wie unter den Mitarbeitern des Justizvollzugs (48 %).

Als Schulnote wurde das Übergangsmanagement im Durchschnitt mit 3,8 (Bewährungshelfer ohne Führungsfunktion) bewertet; die Zusammenarbeit mit freien Trägern mit 2,3. Die Sozialarbeiter im Vollzug vergaben für die Zusammenarbeit mit der Bewährungshilfe im ÜM eine 3,9. Die Befragten der freien Straffälligenhilfe vergaben für die Kooperation mit der Bewährungshilfe im Mittel eine 3,4.

Wegel, Stroelzel und Mayer (2016) und Wegel & Stroelzel (2017) berichten über Ergebnisse einer Online-Befragung zum ÜM in sechs deutschen Bundesländern (N = 518 Sozialarbeiter in Strafvollzug und Bewährungshilfe). Sie ließen eine Vielzahl von Aussagen zum ÜM auf einer Skala von (eindeutig zutreffend) bis 4 (nicht zutreffend) beurteilen. Die Aussagen betrafen mehrheitlich das Ausmaß und die Qualität der Vorbereitung der Entlassung durch den Justizvollzug (z. B. „Mitarbeiter der Bewährungshilfe werden rechtzeitig über

Entlassungen informiert“, „Die Infos über den Inhaftierten sind zum Zeitpunkt der Entlassung ausreichend“, „Die notwendigen Maßnahmen für den Inhaftierten, wie z. B. Schuldnerberatung, werden bereits im Vollzug in die Wege geleitet“). Als am wenigsten zutreffend (Mittelwert 2,6) wurde die Aussage „Der Erstkontakt zwischen Bewährungshelfer und Inhaftierten findet immer im Vollzug statt“ bewertet. Wegel et al. (2016) beobachteten signifikante Unterschiede zwischen den Befragten im Vollzug und der Bewährungshilfe in über der Hälfte der Aussagen: Die Bewährungshelfer bewerteten – wenig überraschend – die Situation schlechter als die Sozialarbeiter im Vollzug. Über beide Gruppen hinweg bewerteten 32 % der Befragten das ÜM eher negativ. Als wichtigste Einflussfaktoren auf diejenigen Bewährungshelfer, die das ÜM schlecht bewerteten, erwiesen sich nicht ausreichende Informationen über den Inhaftierten, unvollständige und nicht rechtzeitig zur Verfügung stehende Unterlagen und mangelnde Anknüpfbarkeit an die Vorarbeit im Vollzug. Wegel und Stroelzel (2017) präsentieren ein Pfadmodell zur subjektiven Beurteilung des ÜM durch Bewährungshelfer. Sie fanden, dass Bewährungshelfer das ÜM umso positiver bewerteten, je dienstjünger sie waren und je stärker sie ihre Arbeit am „gesunden Menschenverstand“ und an den subjektiv wahrgenommenen Risikofaktoren des Probanden ausrichteten. Diese Ausrichtung hing auch mit einer Präferenz für unspezifische Methoden zusammen, welche wiederum negativ mit der Beurteilung des ÜM korrelierte. Je stärker hingegen strukturierte Arbeitsziele (im Bereich Familie und soziale Kontakte, im Bereich Problemorientierung) präferiert wurden, desto positiver wurde auch das ÜM bewertet.

Zusammengenommen liefern vor allem die Studien von Dölling et al. (2014) und der Arbeitsgruppe um Wegel (Wegel et al., 2016; Wegel & Stroelzel, 2017) deskriptive Daten zur Bewertung des ÜM aus Sicht der Beteiligten, die sich mit Befunden der vorliegenden Studie vergleichen lassen. Die Bilanz der beiden Studien fiel in dieser Hinsicht eher durchwachsen aus. Wegel und Kollegen konnten daneben auch Bedingungen der Bewertung des ÜM identifizieren.

### 3. Ziel der vorliegenden Studie

2010 wurde vom Niedersächsischen Justizministerium eine Studie zur Struktur- und Prozessevaluation des ÜM in Niedersachsen in Auftrag gegeben. In dieser Studie (Hollmann & Haas, 2012) wurde eine kombinierte qualitative und quantitative Forschungsmethodik eingesetzt. Experteninterviews, Workshops mit Praktikern und eine Online-Befragung der Praktiker im ÜM in Niedersachsen wurden ausgewertet. In dieser Online-Befragung wurden die Kolleginnen und Kollegen der drei Säulen unter anderem gebeten, den Stand des ÜM Anfang 2012 zu bewerten und auch einen Vergleich mit der Situation 2009, also zum Beginn der Reform des ÜM, anzustellen. Hollmann und Haas rezeptionsierten unter anderem,

- dass die Praktiker 2009 einen hohen Reformbedarf beim ÜM gesehen hatten und spätestens Anfang 2012 erste Erfolge des ÜM aus der Sicht der Praxis zu konstatieren waren,
- dass die Einführung eines strukturierten und für alle beteiligten Akteure verbindlichen Verfahrens im ÜM die wichtigste Veränderung war (AV ÜM vom Sommer 2011, s. o.),
- dass Anfang 2012 nach Meinung der Befragten stärker nach Standards gearbeitet wurde als zuvor,
- dass im Vergleich zu 2009 die gegenseitige Informierung der Beteiligten besser war und
- dass die Praktiker vorsichtig optimistisch waren, dass die Reform auch nachhaltige Verbesserungen für die Probanden im ÜM bringt.

Insgesamt halten Hollmann und Haas (2012, S. 299) fest, dass sich „die Umsetzung der Reform des Übergangsmanagements noch in der Anfangsphase“ befunden habe und dass die Beschäftigten so wie die Experten die Weiterverfolgung des Reformprozesses für nötig gehalten hätten.

Der Kriminologische Dienst des niedersächsischen Justizvollzugs hat Ende 2014 eine (adaptierte und erweiterte) Wiederholung der Online-Befragung der Praktiker durchgeführt. Der vorliegende Beitrag berichtet Ergebnisse zur Frage, wie die professionellen Helfer der drei Säulen Justizvollzug, AJSD und ASTen das Übergangsmanagement drei Jahre nach der Bestandsaufnahme durch Hollmann und Haas (2012) bewerteten (vgl. zu einer ausführlicheren Version Guéridon & Suhling, 2016). Dabei stehen folgende Aspekte bzw. Fragen ausschnitthaft im Zentrum des vorliegenden Texts:

- Welchen Nutzen und welche Risiken sehen die Praktiker in den aktuellen ÜM-Regelungen für sich, welche Risiken für die Inhaftierten?
- Wie wird die Zusammenarbeit im ÜM im Verlauf der Jahre bewertet?
- Von welchen Bedingungen hängt eine gute Bewertung des ÜM ab?

## 4. Methodik und Stichprobe

### 4.1 Vorbereitung der Studie und Erhebungsinstrument

Zur Vorbereitung der Studie wurde eine Arbeitsgruppe mit den Autoren sowie je drei Vertretern der JVAen, des AJSD und der ASTen ins Leben gerufen, darunter jeweils auch Vertreter der Leitungsebene. Ziel war sowohl die Reflektion der ersten Befragung als auch die Anpassung der Untersuchungsinhalte an die aktuellen Themen und Gegebenheiten. Es war nötig, das Befragungsinstrument gemeinsam in verschiedenen Bereichen anzupassen, zu verbessern und zu aktualisieren.

### 4.2 Studiendesign und -durchführung

Mit Bezug zur Studie von Hollmann und Haas (2012) entschied sich die Arbeitsgruppe für eine erneute (Online-)Totalerhebung aller Beschäftigten der drei Säulen Justizvollzug, AJSD und Anlaufstellen für Straffällige. Die Erhebung fand Ende 2014 statt. Zur Erfassung der Grundgesamtheit wurden Vertreter von Justizvollzug, AJSD und Anlaufstellen gebeten, dem Kriminologischen Dienst alle E-Mail-Adressen derjenigen Beschäftigten zu melden, die nach Ansicht der Verantwortlichen (in den JVAen in der Regel der Entlassungskordinatoren) im Übergangsmanagement tätig sind. Im Falle von AJSD und Anlaufstellen wurden sämtliche Mitarbeiter ausgewählt.

### 4.3 Grundgesamtheit und Stichprobe

Insgesamt wurden knapp 700 Adressen an den Kriminologischen Dienst gemeldet. Dadurch, dass einige Befragten angaben, gar nicht im ÜM tätig zu sein und dass es

während des gesamten Erhebungszeitraums durch verschiedene Ursachen nicht erreichbare Personen gab, reduzierte sich die Population auf 574 Personen (bereinigte Bruttostichprobe). Insgesamt waren die Angaben von 273 Personen verwertbar, was einer (Mindest-)Teilnahmequote von 47,6% entspricht. Der Rücklauf variierte zwischen 42,4% (AJSD), 50,6% (Justizvollzug) und 71,4% (Anlaufstellen) und kann damit als gut bezeichnet werden. Die Bearbeitungsdauer des Online-Fragebogens betrug im Durchschnitt 23,5 Minuten (Standardabweichung [sd] = 6,2 Minuten).

Wichtig für die statistischen Auswertungen ist vor allem, dass entsprechend der gemeldeten Adressen in Niedersachsen nur 35 Personen in den Anlaufstellen mit Übergangsmanagement beschäftigt waren. Obwohl hier der größte Rücklauf verzeichnet wurde, sind statistische Auswertungen zum Vergleich der drei Säulen des ÜM mit einigen Schwierigkeiten verbunden, da als Faustregel a) die Gruppen möglichst gleich groß und b) insgesamt nicht zu klein sein sollten. Die Ergebnisse sollten daher bezogen auf die Anlaufstellen mit gebotener Vorsicht interpretiert werden.

Auf die umfangreiche Erhebung von soziodemografischen Daten wurde verzichtet. So konnte die Anonymität gewährleistet werden und es war auch nicht davon auszugehen, dass soziodemografische Merkmale in größerem Stil für die Fragestellungen der Studie relevant waren. Da die Verteilung der Merkmale in der Grundgesamtheit auch gar nicht bekannt ist, kann auch nicht auf dieser Grundlage für die Repräsentativität argumentiert werden. Erhoben wurden letztlich vier Merk-

male: Geschlecht, Berufserfahrung, Beschäftigungsdauer und Anzahl Fälle pro Jahr. Die Verteilung der Merkmale ist in Tabelle 1 wiedergegeben.

## 5. Ergebnisse

### 5.1 Nutzen und Risiken der Regelungen im Übergangmanagement

Trotz geringer Unterschiede (z. B. Verteilung von Berufserfahrung bei den Akteuren) überwiegen die Gemeinsamkeiten zur Stichprobe von Hollmann und Haas (2012): Zu beiden Befragungszeitpunkten nahmen Männer und Frauen in vergleichbarer Häufigkeit teil, die große Mehrheit der Beschäftigten weist eine lange Berufserfahrung auf (63 % mehr als zehn Jahre), außerdem berichten Justizvollzug und Anlaufstellen pro Beschäftigten mehr Fälle pro Jahr als die Vertreter des AJSD.

Die AV Übergangmanagement von 2011 war zum Befragungszeitpunkt ca. 3,5 Jahre in Kraft. Es war also genug Zeit vergangen, um die Regelungen zur intensivieren und strukturierteren Zusammenarbeit in die praktische Arbeit zu implementieren. Die Befragung sollte erkunden, welche Vor- und Nachteile, welchen Nutzen und welche Risiken die Praxis sah.

Tabelle 1: Merkmale der Stichprobe

	JVA (n=119)	AJSD (n=129)	AST (n=25)	gesamt	relevanter Unterschied
Frauenanteil	53/97 (55 %)	53/97 (55 %)	6/18 (33 %)	112/212 (52,8 %)	nein
<b>Berufserfahrung</b>					
Berufserfahrung (mehr als drei Jahre)	99/115 (86 %)	103/117 (88 %)	22/23 (96 %)	224/255 (88 %)	nein
Berufserfahrung (mehr als zehn Jahre)	71/115 (62 %)	74/117 (63 %)	15/23 (65 %)	160/255 (63 %)	
<b>Fallzahl (in den letzten 12 Monaten)</b>					
max. 10 Fälle (% von gesamt)	23 (20 %)	89 (75 %)	2 (9 %)	114 (44 %)	ja
zwischen 11–30 Fälle (% von gesamt)	30 (26 %)	24 (20 %)	6 (26 %)	60 (23 %)	
mehr als 30 Fälle (% von gesamt)	64 (55 %)	6 (5 %)	15 (65 %)	85 (33 %)	
<b>Beschäftigungsbeginn</b>					
vor 2009	66/119 (55 %)	78/129 (60 %)	19/25 (76 %)	163/273 (60 %)	nein
zwischen 2009–2012	26/119 (22 %)	23/129 (18 %)	4/25 (16 %)	53/273 (19 %)	
seit 2012	27/119 (23 %)	28/129 (22 %)	2/25 (8 %)	57/273 (21 %)	

### 5.1.1 Nutzen und Risiken für die Bediensteten

Wahrgenommener Nutzen und wahrgenommene Risiken durch die aktuellen Regelungen wurden über die Zustimmung zu verschiedenen Aussagen erfragt. Verwendet wurde dabei eine Abstufung von 1 = „trifft zu“ bis 5 = „trifft nicht zu“. Für die Auswertung wurde die Antwort auf „Zustimmung“ (trifft zu, trifft eher zu) und „keine Zustimmung (teils/teils, trifft eher nicht zu, trifft nicht zu) reduziert.

Im Bereich „Nutzen“ wurden insgesamt sieben Aspekte abgefragt (vgl. Tabelle 2). Bei fast allen Aspekten gab ein mittlerer Anteil (zwischen 33–66 %) der Befragten an, dass die aktuellen Regelungen nützen (z. B. bei *Planungssicherheit* und *Arbeitszufriedenheit*). Auffällig waren darüber hinaus die Bereiche a) *Anerkennung der eigenen Arbeit*, bei dem nur 26 % der Befragten angeben, dass dieser Nutzen durch die aktuellen Regelungen besteht und b) die *Möglichkeit, rechtzeitig aktiv zu werden*, wo 70 % der Befragten Nutzen durch die aktuellen Regelungen sahen.

Darüber hinaus nutzten 26 Personen die Möglichkeit, eigene Aspekte zu ergänzen.

Hier wurden besonders positiv die gute Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern (18 Nennungen) und der intensivere Informationsaustausch (12 Nennungen) benannt.

Im Bereich „Risiken“ wurden insgesamt fünf Aspekte abgefragt (vgl. Tabelle 3). Die beiden Risiken, die noch am ehesten gesehen werden, betreffen *Überlastung* und *hohen Verwaltungsaufwand*. Beide werden aber von weniger als 50 % der Teilnehmer angegeben, die übrigen Risiken werden von weniger als einem Drittel gesehen. Das heißt umgekehrt auch, dass über 50 % der Teilnehmer keine der vorgegebenen Risiken durch die Regelungen gesehen haben.

**Tabelle 3:** Wahrgenommene Risiken für Mitarbeiter durch aktuelle Regelungen

Risiko für Wenige erkennbar (Anteil <33%)	Risiko für ca. Hälfte erkennbar (33–50%)
geringe persönliche Entscheidungsfreiheit in der Fallarbeit	Überlastung (mehr Aufgaben, aber nicht mehr Ressourcen)
Vertrauensverlust der Klienten	hoher Verwaltungsaufwand (Einschränkung der Arbeit mit Klienten)
Kontrolle und Bewertung der eigenen Arbeit	

**Tabelle 2:** Nutzen durch aktuelle Regelungen für die Bediensteten

Nutzen für Wenige erkennbar (Anteil <33%)	Nutzen für ca. die Hälfte erkennbar (33–66%)	Nutzen für Viele erkennbar (>66%)
große Anerkennung der eigenen Arbeit	Einsparung von persönlichen (Zeit-)Ressourcen	Möglichkeit, rechtzeitig aktiv zu werden
	hohe Qualität der eigenen Arbeit	
	hohe Planungssicherheit	
	hohe eigene Arbeitszufriedenheit	
	klare Regelung meiner Zuständigkeiten	

Im Bereich der Risiken für die professionellen Helfer benannten 45 Personen weitere Risiken. Dabei wurde unter anderem angegeben: „belastende Arbeitssituation“, „zu wenig Zeit für die Arbeit am Menschen“ und „fehlende Umsetzung der Regelungen“. Keine dieser Nennungen wurde häufiger als acht Mal angegeben. Inhaltlich überschneiden sich diese Angaben zu einem großen Teil mit den vorgegebenen Aspekten; allein die „fehlende Umsetzung“ ist ein neuer Aspekt.

Die Antworten auf die Fragen zum wahrgenommenen Nutzen korrelieren sehr stark (Koeffizienten zwischen  $r = .45$  und  $r = .72$ ); wer also einem Nutzen zustimmt, stimmt wahrscheinlich auch anderen Nutzenaspekten zu. Eine durchgeführte explorative Hauptachsen-Faktorenanalyse legt ebenfalls diese Struktur nahe (Varianzaufklärung: 56%), die interne Konsistenz der gebildeten Skala liegt bei Cronbachs  $\alpha = .90$ , was ein sehr hoher Wert ist. Statt einzelner Aspekte kann daher ein gemittelter Wert verwendet werden. Dieser kann grob als „Nutzen für die eigene Arbeit durch die aktuellen Regelungen“ (Zustimmung) oder „kein Nutzen durch die aktuellen Regelungen“ (Ablehnung) interpretiert werden.

Ein vergleichbares Bild zeigt sich für die Risiken.<sup>4</sup> Bei gleichem methodischen Vorgehen resultiert eine Skala mit akzeptabler Konsistenz (Cronbachs  $\alpha = .70$ ), wobei der gemeinsame Faktor 33% der Varianz der fünf eingeschätzten Risiken erklärt. Die gemittelten Werte führen zu einer Inter-

<sup>4</sup> Nutzen und Risiken hängen nur schwach negativ zusammen. Wer insgesamt einen Nutzen durch die aktuellen Regelungen sieht, sieht mitunter dennoch ein Risiko und umgekehrt ( $r = -.15$ ,  $p = 0.02$ ). Nutzen und Risiken sollten daher nicht zwangsläufig als konträr oder gar einander ausschließend angesehen werden.

**Tabelle 4:** Prozentuale Häufigkeit, mit der Nutzen bzw. Risiken durch die aktuellen Regelungen gesehen werden.

	AJSD <sub>a</sub>	AST <sub>b</sub>	JVA <sub>c</sub>	Gesamt	Cramers V	p
Skala „Nutzen der aktuellen ÜM-Regelungen für die eigene Arbeit“	39,8 %	65,2 %	43,6 %	43,8 %	.14	.08
Skala „Risiken der aktuellen ÜM-Regelungen für die eigene Arbeit“	16,4 %	0 %	12,0 %	12,9 %	.14	.09

pretation „Risiken für Mitarbeiter durch aktuelle Regelungen“ (Zustimmung) und „keine Risiken für Mitarbeiter durch aktuelle Regelungen“ (keine Zustimmung).

Es zeigt sich, dass bei einer so gewählten Aufbereitung statistisch kein Unterschied in der Nützlichkeits- und Risikobewertung zwischen den drei Säulen zu finden ist (Tabelle 4). Eine etwas höhere Zustimmung zeigt sich bei den ASTen, die aber der geringen Fallzahl geschuldet keinen statistisch signifikanten Unterschied ausmacht. Generell wird Nutzen von deutlich mehr Teilnehmern gesehen (44%), als dass Risiken benannt werden (13%).

### 5.1.2 Risiken für die Inhaftierten

Neben dem wahrgenommenen Nutzen und den Risiken der niedersächsischen Regelungen im ÜM für die professionellen Helfer wurden auch mögliche Risiken für die Inhaftierten erfragt. Als Risiko sehen viele Befragten die *Vernachlässigung von Inhaftierten mit Ersatzfreiheitsstrafen* (69%) sowie die Problematik der *Spondanentlassungen* (81%). Selten werden

dagegen Risiken durch die Weitergabe von Informationen (24 %) und im indirekten Zwang zur Mitarbeit (25 %) gesehen.

Auch bezüglich der Risiken für die Inhaftierten gab es die Möglichkeit, eigene zusätzliche Aspekte zu benennen. Solche Angaben liegen allerdings nur von 19 Befragungsteilnehmern vor. Dabei handelt es sich durchgehend um einzelne Aspekte ohne Muster.

### 5.1.3 Zwischenfazit

In den niedersächsischen Regelungen zum ÜM sahen die Bediensteten vor allem den Nutzen, rechtzeitig aktiv werden zu können. Große Risiken, die von vielen Bediensteten für sich oder die Kollegen gesehen werden, gab es nicht. Am ehesten wurden Überlastung und hoher Verwaltungsaufwand gesehen (aber jeweils weniger als 50 %). Demgegenüber ist für die Bediensteten aber auch deutlicher Nutzen erkennbar (klare Regelung der Zuständigkeit, Einsparung von Zeitressourcen). Insgesamt werden mehr Nutzen erkannt (44 %) als Risiken (13 %). Unterschiede zwischen den drei Säulen sind nicht erkennbar. Als größte Risiken in Bezug auf die Gefangenen werden die Vernachlässigung von Inhaftierten mit Ersatzfreiheitsstrafen und die fehlenden Lösungen für „Spontanentlassungen“ gewertet. Betroffen sind Gruppen, bei denen die Entlassung nicht längere Zeit vorbereitet werden kann.

## 5.2 Bewertung des Übergangsmagements

Um das Übergangsmanagement in Niedersachsen im Ganzen betrachten zu können, wurde um einige globale Einschät-

zungen gebeten. Dies wurde auch schon von Hollmann und Haas (2012) berücksichtigt, sodass neben einem Vergleich der Antworten der drei Säulen auch ein Vergleich über die Zeit möglich ist. In der Voruntersuchung von Hollmann und Haas (2012) wurde retrospektiv auch der Zeitraum vor 2009 betrachtet. Somit sind bei diesen Auswertungen teilweise sogar drei Zeitpunkte vorhanden.

### 5.2.1 Struktur, Implementation und Erfolg des ÜM

Die Teilnehmer wurden unter anderem zu ihrer Zustimmung zu Aspekten der Struktur des ÜM (Standards), deren Umsetzung und die Auswirkungen auf die Probanden gebeten, und zwar über die Zustimmung zu Aussagen („trifft zu“ bis „trifft nicht zu“). Der einfacheren Darstellung halber wurden die Antworten auch hier in die Kategorien „Zustimmung“ und „keine Zustimmung“ zusammengefasst. Für die drei dargestellten Aspekte sind Vergleiche zwischen den Jahren 2011 und 2014 möglich.

Die Festlegung einheitlicher und verbindlicher Standards und Regelungen durch die AV ÜM wird überwiegend begrüßt (74 %). Die Vertreter der drei Säulen unterscheiden sich auch nicht hinsichtlich ihrer Einschätzung, die Zustimmung liegt jeweils über 70 %. Es finden sich keine Unterschiede zwischen 2011 (69 %) und 2014 (74 %, Cramers  $V = .05$ ,  $p = .22$ ). Zu beiden Zeitpunkten war die Zustimmung hier groß. Auch bei Betrachtung der drei Säulen im Einzelnen finden sich im Zeitverlauf keine Veränderungen.

Eine gewisse Uneinigkeit besteht bei der Frage nach der Höhe des Stellenwerts des ÜM im Bewusstsein der Kollegen in

der eigenen Institution. Die Zustimmung bei dieser Frage ist insgesamt geringer (47 %) und es finden sich Unterschiede zwischen den Akteuren (Cramers  $V = .21$ ,  $p = .004$ ). Statistisch signifikante Unterschiede zeigen sich aber nur zwischen den Vertretern des AJSD (38 %) und der ASTen (74 %). Letztere schätzen den Stellenwert des ÜM im Bewusstsein der Kollegen also als höher ein als die Teilnehmer des AJSD. Im Zeitvergleich zeigt sich hier eine klar positive Tendenz. Während 2011 nur 29 % der Befragten dieser Aussage zugestimmt haben, haben 2014 bereits 47 % zugestimmt. Statistisch handelt es sich um einen signifikanten, aber noch kleinen Effekt (Cramers  $V = .18$ ,  $p < .001$ ). Der Anstieg ist sowohl bei den Vertretern der JVAen (Anstieg von 34 auf 50 % Zustimmung) als auch beim AJSD zu beobachten (Anstieg von 18 auf 38 % Zustimmung). Bei den ASTen war die Zustimmung bereits 2011 sehr hoch (71 %), daran hat sich nichts geändert.

Weniger Einigkeit besteht auch hinsichtlich der Frage, *ob sich die Chancen der Inhaftierten auf Integration in die Gesellschaft verbessert haben*. Während je ungefähr die Hälfte der Teilnehmer von AJSD (48 %) und JVAen (55 %) dieser Aussage zustimmen, sehen die Vertreter der ASTen diesen Aspekt positiver (77 % Zustimmung). Es handelt sich dabei, auch wegen der geringen Fallzahl bei den Anlaufstellen, um einen eher kleinen, aber statistisch signifikanten Effekt (Cramers  $V = .16$ ,  $p = 0.03$ ). Es zeigt sich 2014 damit insgesamt eine größere Zustimmung (53 %) als noch 2011 (45 %), wobei es sich statistisch um einen sehr kleinen Effekt handelt, der an der üblichen Grenze zur Annahme statistischer Signifikanz liegt (Cramers  $V = .09$ ,  $p = .05$ ). Es handelt sich

um eine in der Praxis wahrscheinlich nur punktuell spürbare Veränderung.

In der Tendenz sehen die Vertreter des AJSD das ÜM etwas kritischer, während die Zustimmung der freien Straffälligenhilfe höher ausfällt.

### 5.2.2 Gesamtbewertung (Schulnote)

Alle Teilnehmer wurden gebeten, eine Einschätzung des ÜM analog einer Schulnote (1 „sehr gut“ bis 6 „ungenügend“) zu vergeben. Im Mittel wurde das ÜM mit der Note 3 eingeschätzt (Mittelwert  $[M] = 3.2$ ; Standardabweichung  $[sd] = 0.9$ ). Obwohl das gesamte Notenspektrum ausgeschöpft wurde, waren die Noten 1 und 6 die absolute Ausnahme, nur 4 von 273 Personen vergaben eine dieser Noten, während ca. 50 % (136 von 273 Personen) die Note 3 vergaben. Dieses Ergebnis entspricht jenem von 2011 ( $M = 3.2$ ,  $sd = 0.9$ ). Weder in der absoluten Einschätzung noch in der Streuung der Ergebnisse findet sich eine Veränderung (vgl. Abbildung 1).

Die Verbesserung, die im Vergleich der Zeit vor 2009 und 2011 deutlich wird ( $\eta^2 = 0.194$ ,  $p < .001$ , unter statistischer Kontrolle des Merkmals „Arbeitgeber“), setzte sich bis 2014 insgesamt nicht fort. Das heißt umgekehrt aber auch, dass keine Verschlechterung zu beobachten ist.

Dieses Ergebnis heißt zudem nicht, dass es gar keine Veränderungen in der Bewertung gab oder dass die drei Säulen gleich bewertet wurden. Im Rahmen der aktuellen Befragung wählten die Vertreter des AJSD im Durchschnitt eine statistisch signifikant schlechtere Note für das ÜM als die Beschäftigten der JVAen und der

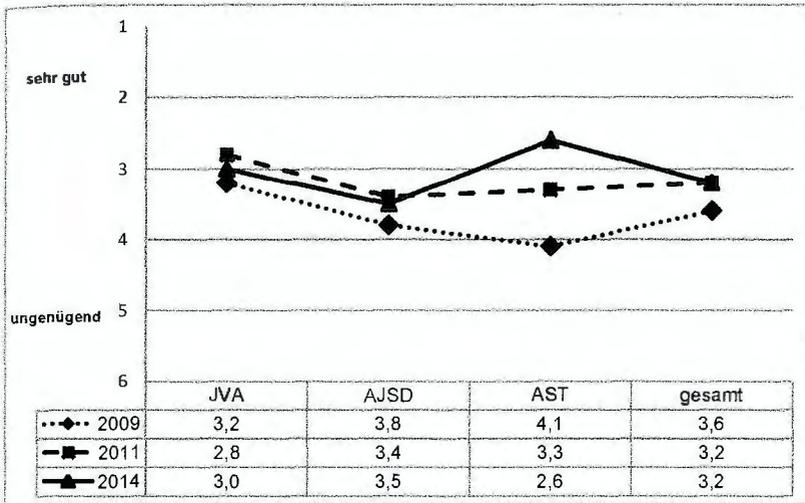


Abbildung 1: Gesamteinschätzung des ÜM: Schulnote im Zeitvergleich (Mittelwerte)

ASTen. Der Effekt des Merkmals „Arbeitgeber“ ist dabei immerhin von mittlerer Größe ( $\eta^2 = 0.092$ ,  $p < .001$ ).

Schon 2011 schätzten die Vertreter des AJSD das ÜM vergleichsweise am schlechtesten ein. Der Unterschied war jedoch damals nur im Vergleich zur Einschätzung der JVAen statistisch signifikant.

Die Einschätzung der drei Säulen hat sich zudem über die Zeit unterschiedlich verändert, was sich in einem Interaktionseffekt von Säule (JVA, AJSD, AST) und Zeitpunkt (2011–2014) äußert. Während beim AJSD keine Veränderung zu beobachten ist (Cohens  $d = 0.03$ ), findet sich eine deutlich bessere Einschätzung durch die Anlaufstellen (Cohens  $d = 0.77$ ) im Zeitverlauf. Auf der anderen Seite hat sich die Einschätzung der JVAen in der Tendenz leicht verschlechtert (Cohens  $d =$

0.26), was von der praktischen Bedeutsamkeit her geschätzt noch einem kleinen Effekt entspricht.

Die Tendenz ist besonders bei den ASTen auch deshalb eindeutig, weil diese den Zeitraum vor 2009 noch einmal deutlich schlechter eingeschätzt hatten ( $M = 4.1$ ,  $sd = 0.8$ ). Während sich also die Bewertung insgesamt seit 2011 nicht verändert hat, finden sich bei genauer Betrachtung veränderte Antworten auf der Ebene der drei Säulen.

### 5.3 Bedingungen der Gesamtbewertung: Was ist wichtig?

Über die im Rahmen der gesamten Befragung erhobenen Daten ist auch eine statistische Vorhersage der Gesamteinschätzung möglich. Das Ziel dieser Auswertung ist es, jene Aspekte und Faktoren zu iden-

tifizieren, die besonders wichtig für die allgemeine Einschätzung des ÜM sein könnten. Um diese Frage zu beantworten, wurden multiple Regressionsanalysen durchgeführt.

In diese Auswertungen wurden auch Faktoren und Items zur *Einschätzung der aktuellen Praxis des ÜM* einbezogen. Dieser Bereich wurde über insgesamt 18 Fragen erhoben, von denen sich die meisten auf vier Faktoren verteilen. Im Einzelnen sind dies die Faktoren

- *inhaltliche Standards* (9 Fragen, z. B. danach, ob Unterkunft, Beschäftigung usw. bei Entlassung vorliegen),
- *strukturelle Bedingungen* (2 allgemeine Fragen zur Geltung und Umsetzung verbindlicher Regelungen),
- *Kenntnis des Entlassungsdatums* (2 Fragen: Entscheidungen und Termine sind rechtzeitig bekannt) und
- *Rahmenbedingungen* (2 Fragen: genügend Zeit und gute Rahmenbedingungen für Kooperation).

Drei weitere Fragen konnten nicht zugeordnet werden und wurden einzeln ausgewertet.

Diese Aspekte wurden ebenfalls über die Zustimmung auf einer Skala („trifft zu“ bis „trifft nicht zu“) erhoben. Die Faktorenstrukturen und internen Konsistenzen sind gut (Cronbachs  $\alpha$  zwischen .67 und .85). Aus Platzgründen und aufgrund der Veränderungen, die sich in der Zwischenzeit eingestellt haben könnten, berichten wir hier keine deskriptiven Ergebnisse zur Bewertung der aktuellen Praxis im Detail.

Neben (1) den globalen Skalen zum wahrgenommenen Nutzen und zu den wahrgenommenen Risiken der ÜM-Regelungen für die professionellen Helfer im ÜM sowie die Risiken der ÜM-Regelungen für Inhaftierte (vgl. Abschnitt 5.1) und (2) den drei Bewertungen von Struktur-, Prozess und Ergebnisqualität des ÜM (vgl. Abschnitt 5.2) wurden (3) die Einschätzungen zur aktuellen Praxis (Variablen I bis IV) in die Regressionsanalysen einbezogen. Darüber hinaus wurden (4) zur Kontrolle auch die Berufserfahrung und die Zugehörigkeit zu einer der drei Säulen (JVA, AJSD oder AST) in die Berechnung aufgenommen.

Viele dieser Aspekte und Merkmale hängen auch untereinander hoch zusammen. In den gemeinsamen Auswertungen ist daher davon auszugehen, dass nur ein Teil der Merkmale im Rahmen der Modellierung übrigbleibt. Wir berichten hier nur die finalen Modelle mit den besten Prädiktoren, da der Rahmen sonst deutlich gesprengt werden würde.

*Modell 1.* In einem ersten Schritt (Tabelle 5, Spalte 1) wurden in den Bereichen Nutzen/Risiken und aktuelle Praxis die eher globalen Skalenwerte verwendet. Für die Vorhersage der Gesamteinschätzung (Schulnote) erweisen sich vor allem drei Aspekte als relevante Vorhersagefaktoren: Die Beurteilung der strukturellen Bedingungen der aktuellen Praxis, die aktuellen Rahmenbedingungen des ÜM und der wahrgenommene Nutzen für die Mitarbeiter. Diese drei Aspekte sind so gute Prädiktoren (korr.  $R^2 = .51$ ,  $F(3,253) = 90.00$ ,  $p < .001$ ), dass andere Faktoren, die bivariat einen Zusammenhang zeigen (z. B. Risiko für Mitarbeiter, Risiko für Inhaftierte, inhaltliche Standards, Zuge-

hörigkeit zu JVA, AJSD oder AST<sup>5)</sup>, die Vorhersage nicht verbessern.

**Modell 2.** In einem zweiten Schritt (Tabelle 5, Spalte 2) wurden die einzelnen Aspekte/Items dieser Skalen aufgeschlüsselt, um die konkreten Merkmale herauszuarbeiten, die mit der Gesamtbewertung zusammenhängen. In das Modell eingegangen sind die Faktoren „strukturelle Bedingungen“ (II) und „Rahmenbedingungen“ (IV) aus der Einschätzung der aktuellen Praxis sowie die sieben Aspekte des Nutzens durch die aktuellen Regelungen für die Mitarbeiter. Von letzteren erweist sich nur die Frage als relevant, ob die aktuellen Regelungen (AV ÜM) die Anerkennung der eigenen Arbeit fördern. Wer dem zustimmt, bewertet auch das ÜM insgesamt besser. Wichtiger für die Gesamtbewertung sind jedoch a) die *Umsetzung verbindlicher Regelungen* (während das reine Bestehen solcher Regelungen nicht zur Vorhersage geeignet ist) sowie b) die Frage, ob *genügend Zeit für die Arbeit mit den Klienten* besteht und c) ob die Rahmenbedingungen für die Kooperation zwischen AJSD, ASTen und JVAen insgesamt sind. Zusammen erklären diese vier Aspekte 55% der Varianz, was ein sehr hoher Wert ist.

**Modell 3.** Da Daten aus der Vorbefragung vorliegen, kann das ermittelte Modell zumindest grob auf seine Gültigkeit überprüft werden. Dazu wurde das für die Befragung 2014 ermittelte Modell auf die Daten von 2011 angewendet (Tabelle 5, Spalte 3). Da der Nutzen in der Vorbefragung anders erhoben wurde, können nur

die Aspekte der Praxis einbezogen werden. Es zeigt sich, dass die einbezogenen Prädiktoren auch für die Daten der Vorbefragung sehr gut zur Vorhersage geeignet sind. Sehr hohe 50% der Varianz der Gesamtbewertung („Schulnote“) können über das Modell erklärt werden.

Tabelle 5. Regressionsmodelle zur Vorhersage der Gesamteinschätzung

	2014		2011
	Modell 1	Modell 2	Modell 3
<b>aktuelle Regelung</b>			
Nutzen für Mitarbeiter	.16**		
Anerkennung der eigenen Arbeit		.15*	
<b>Einschätzung der aktuellen Praxis des ÜM</b>			
strukturelle Bedingungen	.34***		
verbindliche Regelungen gelten		.10 <sup>(*)</sup>	.07 <sup>(b,a)</sup>
verbindliche Regelungen werden umgesetzt		.23***	.38***
Rahmenbedingungen	.41***		
genügend Zeit für die Arbeit mit Klienten		.15**	.10 <sup>(b)</sup>
gute Rahmenbedingungen für die Kooperation insgesamt		.41***	.33***
korr. R <sup>2</sup>	.51	.55	.50

dargestellt sind standardisierte Koeffizienten; \*\*\* p < .001, \*\* p < .01, \* p < .05, <sup>(\*)</sup> p < 0.1

Vertiefende Auswertungen zeigen also, dass die Gesamtnote, die die Bediensteten dem ÜM geben, sowohl 2011 als auch 2014 vor allem mit Bewertungen des Ist-Zustands des ÜM zusammenhängen. Zwar ist auch die Anerkennung für die eigene Arbeit eine wahrscheinliche Quelle der Gesamtnote, wichtiger für diese scheint aber, wie die Befragten (a) die tatsächliche Umsetzung der verbindlichen Regelungen und (b) die Rahmenbedin-

5 Das betrifft darüber hinaus alle anderen Aspekte der aktuellen Praxis, wahrgenommene Risiken, Geschlecht, Berufserfahrung sowie die weiteren Aspekte der Gesamteinschätzung.

gungen für die Kooperation (z.B. die zeitlichen Ressourcen für die Arbeit mit Klienten) insgesamt beurteilen.

Die stärksten Prädiktoren der Gesamtnote für das ÜM sind also nicht der Erfüllungsgrad inhaltlicher Standards (also die Ergebnisse, wie z.B. Vermittlung in Arbeit), sondern eher strukturelle und prozessuale Aspekte, die die aktuelle Praxis des ÜM betreffen.

## **6. Diskussion und Folgen der Studie**

Insgesamt kann eine positive Bilanz der Entwicklung der Zusammenarbeit der drei Säulen Vollzug – AJSD – Anlaufstellen für Straffällige gezogen werden. Der Prozess des „Näher-Rückens“ im Übergangmanagement, der Ende der 2000er begonnen wurde und 2011 in der AV Übergangmanagement konkreter geregelt wurde, ist offenbar recht erfolgreich vonstattengegangen. Ohne direkte statistische Vergleiche anstellen zu können, erscheinen die Bewertung des ÜM durch die Beteiligten in Niedersachsen etwas günstiger auszufallen als in den vergleichbaren Befragungen in Baden-Württemberg (Dölling et al., 2014) und Gesamt-Deutschland (Wegel et al., 2016). Drei Jahre nach dem Inkrafttreten der Allgemeinverfügung (AV) zum ÜM wurde mehr Nutzen in den Regelungen der AV erkannt als Risiken, und das gilt sowohl für die Wirkungen auf Inhaftierte als auch auf die professionellen Helfer der drei Säulen.

Positiv wird von allen professionellen Helfern die Festlegung einheitlicher und verbindlicher Standards und Regelungen gesehen; bezüglich der Wirkungen der neuen Regelungen auf die soziale Integra-

tion der Inhaftierten sind sich die drei Säulen nicht einig: Während jeweils ungefähr die Hälfte der Bediensteten in den JVA und im AJSD diese positiv sieht, sind die Mitarbeiter der ASTen optimistischer. Vier bzw. fünf von zehn Bediensteten in AJSD bzw. Vollzug sehen bei ihren Kolleginnen und Kollegen einen hohen Stellenwert des ÜM im Bewusstsein der Kollegen; bei den Anlaufstellen sind es zwischen sieben und acht von zehn. Im Vollzug, aber stärker noch beim AJSD, wird hier offenbar noch „Luft nach oben“ gesehen, was die wahrgenommene Bewertung der Wichtigkeit des ÜM anbelangt. Andere Hinweise aus der Befragung legen nahe, dass es durchaus noch Verbesserungspotential bei der Implementation der AV ÜM gab.

Die Gesamtbewertung des ÜM hängt schließlich davon ab, wie verbindlich die Partner die bestehenden Regelungen umsetzen, ob genügend Zeit für die Tätigkeit im ÜM vorhanden ist, wie die Rahmenbedingungen für die Kooperation sind sowie von der Anerkennung für die eigene Arbeit – so gesehen also vor allem von der konkreten Arbeitssituation im ÜM. Dieses Ergebnis fällt ähnlich aus zur Studie von Wegel et al. (2016), die auch die aktuellen Bedingungen im ÜM (etwa nicht ausreichende Informationen über den Inhaftierten, unvollständige und nicht rechtzeitig zur Verfügung stehende Unterlagen) als maßgebliche Einflussfaktoren identifizierte.

Wenn man davon ausgeht, dass die Bewertungen des Übergangmanagements durch die beteiligten Akteure ein Abbild der tatsächlichen Bedingungen sind, dann dürfte eine Verbesserung der Bewertungen des ÜM auch einer tatsächlichen Verbesserung des ÜM entsprechen.

Die Autoren dieser Studie haben dem Justizministerium (und den beteiligten drei Säulen im ÜM) auf der Grundlage der Ergebnisse der vorliegenden Studie unter anderem empfohlen,

- die Zusammenarbeit der drei Säulen weiterzuführen, z. B. durch regelmäßige Treffen in den regionalen Arbeitskreisen und durch Hospitationen und gemeinsame Fortbildungsveranstaltungen,
- in diesen Kooperationstreffen Beispielfälle gelungener und weniger gelungener Kooperation zu thematisieren mit dem Ziel, noch besser zu werden,
- auch *inhaltliche* Mindeststandards als Ergänzung zu den formellen Mindeststandards zu definieren (ungefähr: „Wer macht was *genau* wann?“ statt nur „Wer macht wann?“),
- Gerichte und Staatsanwaltschaften stärker in die Arbeit im ÜM einzubeziehen (z. B. zur Stärkung des Bewusstseins für die rechtzeitige Weitergabe von Informationen zu Entscheidungen und Entlassungsterminen).

Das Niedersächsische Justizvollzugsgesetz wurde 2017 reformiert. In Bezug auf das ÜM gilt für den Justizvollzug nun die gesetzliche Verpflichtung, „der für die Führungsaufsicht nach § 68a StGB zuständigen Aufsichtsstelle und den mit der Bewährungshilfe befassten Stellen die zur Vorbereitung und Durchführung der Führungsaufsicht und der Bewährungshilfe erforderlichen Informationen rechtzeitig vor der möglichen Entlassung der oder des Gefangenen zu übermitteln“ (§ 68 NJVollzG). 2018 wurde die Allgemeinverfügung zum Übergangsmanagement überarbeitet. In der neuen Version wird unter anderem die führende Rolle des Justizvollzugs im ÜM noch stärker

hervorgehoben, Hospitationen, gemeinsame Fortbildungen und die regionalen Arbeitskreise sind dort nun explizit vorgesehen, die Bedingungen persönlicher Kontaktaufnahme zwischen AJSD und Vollzug sind jetzt festgelegt und es gibt Standards für die Arbeit der Anlaufstellen.

Es gibt auf der Grundlage der Ergebnisse der Studie und der gerade skizzierten gesetzlichen und untergesetzlichen Fortschreibungen des ÜM berechtigte Hoffnungen, dass im ÜM in Niedersachsen positive Entwicklungen gemacht werden. Sehr interessant wäre sicherlich zu erforschen, ob auch die beabsichtigten Wirkungen des ÜM auf die soziale Integration und die Legalbewährung der Entlassenen erreicht werden.

## Literatur

Dölling, D., Entorf, D. & Hermann, D. (2014). *Evaluation der Bewährungs- und Gerichtshilfe sowie des Täter-Opfer-Ausgleichs in Baden-Württemberg. Abschlussbericht*. Ohne Ort.

Dölling, D., Entorf, D. & Hermann, D. (2014). Zur Evaluation der Bewährungshilfe in Baden-Württemberg. *Bewährungshilfe*, 62, 249–261.

Dölling, D. & Kerner, H.-J. (2013). Das baden-württembergische Nachsorgeprojekt Chance. In A. Dessecker & W. Sohn (Hrsg.), *Rechtspsychologie, Kriminologie und Praxis. Festschrift für Rudolf Egg zum 65. Geburtstag* (S. 133–145). Wiesbaden: Kriminologische Zentralstelle.

Hollmann, R. & Haas, U. (2012). *Neue Wege: Vernetzte Betreuung. Übergangsmanagement in Niedersachsen*. Abschlussbericht. Wolfenbüttel: Ostfalia.

Jonson, C. L. & Cullen, F. T. (2015). Prisoner reentry programs. In M. Tonry (Ed.), *Crime and Justice: A review of research* (Vol. 44). Chicago: University Press.

Maelicke, B. (2010). Integrierte Resozialisierung – im Verbund zum Erfolg. In H. Preusker,

B. Maelicke & C. Flüge (Hrsg.), *Das Gefängnis als Risiko-Unternehmen* (S. 246–258). Baden-Baden: Nomos.

Matt, E. (2014). *Übergangsmanagement und der Ausstieg aus Straffälligkeit*. Herbolzheim: Centaurus.

Ndrecka, M. (2014). *The impact of reentry programs on recidivism: A meta-analysis*. University of Cincinnati: Dissertation.

Oschmiansky, F. & Lucker, D. (2012). *Evaluation – „Vorbereitung der Entlassung von Strafgefangenen – Übergangsmanagement“*. Wiesbaden: Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa.

Priechenfried, K. (2009). Durchgehende Betreuung aus der Haft in die Freiheit. Relaunch der Haftentlassungshilfe in Österreich. *Bewährungshilfe*, 56, 179–185.

Pruin, I., Hentschel, S. & von der Wense, M. (2016). Übergangsmanagement im Jugendstrafvollzug aus der Sicht der Fachkräfte im Vollzug. *Zeitschrift für Jugendkriminalrecht und Jugendhilfe*, 27, 247–253.

Scherrer, S. (2008). Fortschritt statt Stillstand: Niedersachsen auf dem Weg zu einem modernen, kompetenten und zukunftsfähigen Justizsozialdienst. *Bewährungshilfe*, 55, 284 bis 292.

Suhling, S. & Marquardt, J. (2018). Was wirkt in der ambulanten justiziellen Arbeit mit „Hochrisikotätern“? Eine Analyse englischsprachiger Forschungsliteratur aus evidenzbasierter Perspektive. *Bewährungshilfe*, 65, 101–124.

Walsh, M. (2014). Übergangsmanagement bei Haftentlassung aus dem bayerischen Jugendstrafvollzug. Zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben in der Praxis. *Neue Kriminalpolitik*, 26, 273–284.

Wegel, M., Stroelzel, H. & Mayer, K. (2016). Übergangsmanagement vom Strafvollzug in die Freiheit. *Bewährungshilfe*, 63, 288–301.

Wegel, M., Stroelzel, H. (2017). Einflussfaktoren der Arbeit im Justizwesen auf das Übergangsmanagement. *Monatsschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform*, 100, 123–133.

Wirth, W. (2009). Aus der Haft in Arbeit oder Ausbildung. *Bewährungshilfe*, 56, 156–164.

Wirth, W. (2014). 10 Gebote im Übergangsmanagement. Was die Strafvollzugspraxis von der Strafvollzugsforschung lernen kann. In F. Neubacher & M. Kubink (Hrsg.), *Kriminologie – Jugendkriminalrecht – Strafvollzug. Gedächtnisschrift für Michael Walter* (S. 653–667). Berlin: Duncker & Humblot.

Wirth, W. (2015). Übergangsmanagement im und nach (Jugend-)Strafvollzug – Von der Entlassungsvorbereitung zum Übergangssystem. In A. Schweder (Hrsg.), *Handbuch Jugendstrafvollzug* (S. 599–617). Weinheim: Beltz.

MARCEL GUÉRIDON

Kriminologischer Dienst im Bildungsinstitut  
des niedersächsischen Justizvollzuges

STEFAN SUHLING

Kriminologischer Dienst im Bildungsinstitut  
des niedersächsischen Justizvollzuges

Adresse:

Fuhsestraße 30  
29221 Celle

marcel.gueridon@justiz.niedersachsen.de